

Гилева Н.В.,

Кандидат юридических наук, Доцент кафедры международного права КазНУ им. аль-Фараби, Эксперт Конституционного Суда РК

СРАВНИТЕЛЬНАЯ ТАБЛИЦА
к проекту Закона Республики Казахстан
«О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан
по вопросам совершенствования трудового законодательства»

№	Структурный элемент	Действующая редакция	Предлагаемая редакция	Обоснование
1	2	3	4	5
1. Гражданский кодекс Республики Казахстан (Особенная часть) от 1 июля 1999 года				
1.	Часть вторая пункта 1 статьи 944	Статья 944. Платежи по возмещению вреда 1. Возмещение вреда, связанного со снижением трудоспособности или смертью потерпевшего, производится ежемесячными платежами. Возмещение вреда в части утраченного заработка потерпевшим при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей осуществляется на срок установления степени утраты трудоспособности, но не более достижения им пенсионного возраста, установленного законодательством Республики Казахстан о социальной защите.	Статья 944. Платежи по возмещению вреда 1. Возмещение вреда, связанного со снижением трудоспособности или смертью потерпевшего, производится ежемесячными платежами. Возмещение вреда в части утраченного заработка потерпевшим при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей осуществляется на срок установления степени утраты трудоспособности. При этом из сумм возмещения вреда в части утраченного заработка (дохода) удерживаются и перечисляются обязательные пенсионные взносы в единый накопительный пенсионный фонд в размере	Прекращение всех выплат по «регрессу» - по утрате трудоспособности на производстве по достижению пенсионного возраста оказывает сильное негативное, материальное и моральное воздействие на трудящихся. Учитывая тот факт, что вред, нанесенный здоровью из-за вредных производственных факторов производства, остается у человека на всю жизнь, то после достижения пенсионного возраста они лишаются этих выплат, хотя по достижении пенсионного возраста выздоровление не наступает.

		При этом из сумм возмещения вреда в части утраченного заработка (дохода) удерживаются и перечисляются обязательные пенсионные взносы в единый накопительный пенсионный фонд в размере и порядке, которые установлены законодательством Республики Казахстан о социальной защите. При наличии уважительных причин суд с учетом возможностей причинителя вреда может по требованию гражданина, имеющего право на возмещение, присудить ему причитающиеся платежи единовременно, но не более чем за три года.	и порядке, которые установлены законодательством Республики Казахстан о социальной защите. При наличии уважительных причин суд с учетом возможностей причинителя вреда может по требованию гражданина, имеющего право на возмещение, присудить ему причитающиеся платежи единовременно, но не более чем за три года.	В этой связи с целью обеспечения социальной справедливости и обеспечения конституционных прав граждан на охрану здоровья, рекомендуется исключить норму, ограничивающую срок выплаты утраченного заработка при утрате трудоспособности.
--	--	--	--	--

2. Трудовой Кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года

2.	Подпункт 39) пункта 1 статьи 1	Статья 1. Основные понятия, используемые в настоящем Кодексе 1. В настоящем Кодексе используются следующие основные понятия: ... 39) работодатель – физическое или юридическое лицо, с которым работник состоит в трудовых отношениях;	Статья 1. Основные понятия, используемые в настоящем Кодексе 1. В настоящем Кодексе используются следующие основные понятия: ... 39) работодатель – физическое или юридическое лицо, а также прошедшие учетную регистрацию филиал или представительство иностранного юридического лица, с которым работник состоит в трудовых отношениях (далее – работодатель, организация);	На основании ст.8 ТК РК, действие Кодекса распространяется на работодателей, которые расположены на территории Республики Казахстан, в том числе филиалы и (или) представительства иностранных юридических лиц, прошедшие учетную регистрацию, если иное не предусмотрено законами Республики Казахстан и международными договорами, ратифицированными Республикой Казахстан. Однако понятие работодателя, определенное в ст.1 ТК РК, не учитывает данное положение. Учитывая, что ТК РК
----	--------------------------------	--	---	---

				употребляет наравне с понятием «работодатель» также «организация», предлагается установить соответствующее обозначение в понятийном аппарате.
3.	Подпункт 41) пункта 1 статьи 1	Статья 1. Основные понятия, используемые в настоящем Кодексе 1. В настоящем Кодексе используются следующие основные понятия: ... 41) акты работодателя – приказы, распоряжения, инструкции, правила, положения, графики сменности, графики вахт, графики отпусков, издаваемые работодателем;	Статья 1. Основные понятия, используемые в настоящем Кодексе 1. В настоящем Кодексе используются следующие основные понятия: ... 41) акты работодателя – приказы, распоряжения, инструкции, правила, положения, графики сменности, графики вахт, графики отпусков, а также иные акты, регулирующие трудовые и непосредственно связанные с ними отношения, издаваемые работодателем;	В целях установления исчерпывающего перечня актов работодателя. Закон не может устанавливать ограниченный перечень актов работодателя, тем самым ограничивая право работодателя принимать акты с учетом специфики производства и вида деятельности.
4.	Подпункт 12) (новый) статьи 4	Статья 4. Принципы трудового законодательства Республики Казахстан Принципами трудового законодательства Республики Казахстан являются: 1) недопустимость ограничения прав человека и гражданина в сфере труда; 2) свобода труда; 3) запрещение дискриминации в сфере труда, принудительного труда и наихудших форм детского труда; 4) обеспечение права на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены; 5) приоритет жизни и здоровья работника; 6) обеспечение права на	Статья 4. Принципы трудового законодательства Республики Казахстан Принципами трудового законодательства Республики Казахстан являются: 1) недопустимость ограничения прав человека и гражданина в сфере труда; 2) свобода труда; 3) запрещение дискриминации в сфере труда, принудительного труда и наихудших форм детского труда; 4) обеспечение права на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены; 5) приоритет жизни и здоровья работника; 6) обеспечение права на вознаграждение за труд не ниже минимального размера заработной платы; 7) обеспечение права на отдых;	Дополнение норм ТК РК новым принципом в настоящей статье необходимо для того, чтобы обеспечить реализацию конституционного права каждого человека на защиту достоинства в том числе в трудовых отношениях и отношениях непосредственно связанных с трудовыми. Принимая во внимание специфику правоотношений, считаем целесообразным к трудовым правоотношениям в сфере защиты личных неимущественных прав работника специального правового регулирования. Реализация данного принципа невозможна без закрепления корреспондирующей обязанности работодателя

		вознаграждение за труд не ниже минимального размера заработной платы; 7) обеспечение права на отдых; 8) равенство прав и возможностей работников; 9) обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов; 10) содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства; 11) государственное регулирование вопросов безопасности и охраны труда.	8) равенство прав и возможностей работников; 9) обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов; 10) содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства; 11) государственное регулирование вопросов безопасности и охраны труда; 12) обеспечение права работника на уважение и защиту своего достоинства в сфере труда.	обеспечить в том числе достойный уровень труда. Работнику, который испытал психологическое, физическое насилие находясь в зависимом положении должен быть обеспечен механизм восстановления/компенсацию моральных страданий.
5.	Подпункты 3) и 4) пункта 1 статьи 8	Статья 8. Сфера действия настоящего Кодекса 1. Настоящий Кодекс регулирует отношения: 1) трудовые; 2) непосредственно связанные с трудовыми; 3) социального партнерства; 4) по безопасности и охране труда.	Статья 8. Предмет регулирования настоящего Кодекса 1. Настоящий Кодекс регулирует отношения: 1) трудовые; 2) непосредственно связанные с трудовыми. 3) исключить; 4) исключить.	Действующая редакция нормы допускает непоследовательность, выделяя отношения социального партнерства отдельно от отношений, непосредственно связанных с трудовыми отношениями. Хотя согласно понятийному аппарату ТК РК эти отношения соотносятся между собой как частное и общее (пп.22 п.1 ст.1 ТК РК). Кроме того, ст.8 ТК РК выделяет отношения по безопасности и охране труда отдельно от трудовых отношений, хотя они также соотносятся как частное и общее. Под безопасностью труда понимается состояние защищенности работников (пп.23 п.1 ст.1 ТК РК), а под охраной труда – система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности (пп.32 п.1 ст.1 ТК РК).

				Соответственно обе эти категории опосредуют правовой статус работника и работодателя (их права и обязанности) в рамках трудовых отношений, т.е. входят в понятие трудовых отношений. Также регулируемые отношения опосредуют понятие «предмет регулирования», а не «сфера действия».
6.	Подпункт 1) статьи 18	Статья 18. Компетенция местных исполнительных органов в области регулирования трудовых отношений Местные исполнительные органы: 1) реализуют государственную политику в области труда, безопасности и охраны труда;	Статья 18. Компетенция местных исполнительных органов в области регулирования трудовых отношений Местные исполнительные органы: 1) в пределах своей компетенции обеспечивают реализацию государственной политики в области социально-трудовых отношений;	В связи с передачей государственной инспекции труда в уполномоченный орган по труду, включая функции по контролю в области безопасности труда, требуется корректировка компетенций местных исполнительных органов в социально-трудовой сфере, включая переход от функций реализации к обеспечению реализации государственной политики в данной сфере.
7.	Подпункт 3) статьи 18	Статья 18. Компетенция местных исполнительных органов в области регулирования трудовых отношений Местные исполнительные органы: ... 3) осуществляют регистрацию отраслевых и региональных соглашений, заключенных на городском, районном уровне;	Статья 18. Компетенция местных исполнительных органов в области регулирования трудовых отношений Местные исполнительные органы: ... 3) осуществляют регистрацию региональных соглашений, заключенных на уровне области (города республиканского значения, столицы), городском, районном уровне;	Поправками предлагается осуществлять подписание отраслевых соглашений только на государственном уровне в целях упорядочения и исключения закрепления трехсторонними соглашениями различных по содержанию, социальным и иным гарантиям документов в рамках одной отрасли. (см. изменения в статью 151 ТК РК).

				В связи с передачей данной компетенции Министерству труда, требуется корректировка компетенции МИО в области регулирования трудовых отношений.
8.	Подпункт 8-1) (новый) статьи 18	Статья 18. Компетенция местных исполнительных органов в области регулирования трудовых отношений Местные исполнительные органы: ... 8-1) отсутствует;	Статья 18. Компетенция местных исполнительных органов в области регулирования трудовых отношений Местные исполнительные органы: ... 8-1) обеспечивают организацию социального партнерства на региональном уровне;	Социальное партнерство на уровне региона формируется и развивается при прямом участии местного исполнительного органа, представляющего одну из сторон социального партнерства и подписантом от государства. В связи с этим, в целях обеспечения выделения ресурсов для осуществления данных функций местными исполнительными органами, предлагается наделить их компетенцией по организации социального партнерства на региональном уровне
9.	Подпункт 8-2) (новый) статьи 18	Статья 18. Компетенция местных исполнительных органов в области регулирования трудовых отношений Местные исполнительные органы: ... 8-2) отсутствует;	Статья 18. Компетенция местных исполнительных органов в области регулирования трудовых отношений Местные исполнительные органы: ... 8-2) реализуют мероприятия по предупреждению и разрешению коллективных трудовых споров и забастовок;	МИО на местах владеют оперативной информацией о состоянии социально трудовой сферы, экономической ситуации в регионах, настроений работников отдельных трудовых коллективов и др. В целях вовлечения МИО в процессы предупреждения трудовых споров и забастовок и их разрешения, предлагается закрепить соответствующую компетенцию для наделения правом и возможностями проводить превентивные мероприятия, участвовать в

				разрешении конфликтных ситуаций, связанных с трудовыми спорами и забастовками.
10.	Подпункт 8-3) (новый) статьи 18	Статья 18. Компетенция местных исполнительных органов в области регулирования трудовых отношений Местные исполнительные органы: ... 8-3) отсутствует;	Статья 18. Компетенция местных исполнительных органов в области регулирования трудовых отношений Местные исполнительные органы: ... 8-3) взаимодействуют с государственной инспекцией труда, представителями работников и работодателей в области социально-трудовых отношений;	В связи с выделением государственной инспекции труда из ведения МИО, в целях исключения риска снижения эффективности работы государственных инспекторов в регионах, необходимо обеспечить их взаимодействие в области регулирования трудовых отношений. Кроме того, необходимо обеспечить, чтобы из-за передачи государственной инспекции не прерывалось взаимодействие МИО с профсоюзами и работодателями (ассоциациями), а также работа по предупреждению и разрешению трудовых споров, сокращений работников, невыплаты заработной платы и др.. осуществлялась в тесном контакте всех сторон. Следует отметить, что согласно статьям 147 и 148 ТК РК социальное партнерство на региональном (областном, городском, районном) уровне обеспечивается в форме взаимодействия сторон посредством органов социального партнерства, которыми являются областные, городские, районные комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений.

				4В связи с этим, предлагается наделить МИО компетенцией по взаимодействию с государственной инспекцией труда, представителями работников и работодателей в области социально-трудовых отношений.
11.	Подпункт 8-4) (новый) статьи 18	Статья 18. Компетенция местных исполнительных органов в области регулирования трудовых отношений Местные исполнительные органы: ... 8-4) отсутствует;	Статья 18. Компетенция местных исполнительных органов в области регулирования трудовых отношений Местные исполнительные органы: ... 8-4) организуют работу региональных трехсторонних комиссий по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений;	Согласно статьям 147 и 148 ТК РК социальное партнерство на региональном (областном, городском, районном) уровне обеспечивается в форме взаимодействия сторон посредством органов социального партнерства, которыми являются областные, городские, районные комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений. Региональная комиссия является постоянно действующим органом по обеспечению согласования интересов сторон социального партнерства путем проведения консультаций и переговоров, которые оформляются соответствующими решениями, обязательными для исполнения сторонами. Обеспечение организации социального партнерства на региональном уровне возлагается на МИО соответствующей административно-территориальной единицы.

				В связи с этим, предлагается закрепить соответствующую компетенцию за МИО, в том числе с целью выделения соответствующих ресурсов для обеспечения деятельности региональных трехсторонних комиссий.
12.	Подпункт 27) (новый) пункта 1 статьи 22	Статья 22. Основные права и обязанности работника 1. Работник имеет право на: ... 27) отсутствует	Статья 22. Основные права и обязанности работника 1. Работник имеет право на: ... 27) уважение чести и достоинства, неприкосновенность частной жизни.	В целях реализации конституционной гарантии неприкосновенности достоинства и частной жизни, а также права на защиту своей чести и достоинства.
13.	Часть вторая (новая) пункта 2 статьи 25	Статья 25. Гарантии равенства прав и возможностей при заключении трудового договора ... 2. Беременность, наличие детей в возрасте до трех лет, несовершеннолетие, инвалидность не могут ограничивать право заключения трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Отсутствует.	Статья 25. Гарантии равенства прав и возможностей при заключении трудового договора ... 2. Беременность, наличие детей в возрасте до трех лет, несовершеннолетие, инвалидность не могут ограничивать право заключения трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. По требованию, указанному в части первой настоящего пункта, категории лиц работодатель обязан сообщить причину ограничения права заключения трудового договора в письменной форме.	В соответствии со статьей 25 ТК РК, беременность, наличие детей в возрасте до трех лет, несовершеннолетие, инвалидность не могут ограничивать право заключения трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Ответственность за нарушение данной нормы установлена ч.2 ст.152 Уголовного кодекса РК (необоснованный отказ в заключении трудового договора с женщиной или необоснованное прекращение с ней трудового договора по мотивам ее беременности, или необоснованный отказ в заключении трудового договора, или необоснованное прекращение трудового договора с женщиной, имеющей детей до трех лет, по этим мотивам, а равно

				необоснованный отказ в заключении трудового договора или необоснованное прекращение трудового договора с лицом с инвалидностью по мотивам инвалидности либо несовершеннолетним по мотивам его несовершеннолетия). Однако для реализации приведенных норм в ТК РК отсутствует обязанность работодателя сообщить причину отказа в письменной форме вышеуказанным лицам (беременной женщине, женщине, имеющей детей в возрасте до трех лет, несовершеннолетнему, лицу с инвалидностью).
14.	Часть вторая (новая) статьи 27	Статья 27. Отличие трудового договора от иных видов договоров Отличительными признаками трудового договора от иных видов договоров является наличие в нем одного из следующих условий: 1) выполнение работником работы (трудовой функции) по определенной квалификации, специальности, профессии или должности; 2) выполнение обязательств лично с подчинением трудовому распорядку; 3) получение работником заработной платы за труд. Отсутствует.	Статья 27. Отличие трудового договора от иных видов договоров Отличительными признаками трудового договора от иных видов договоров является наличие в нем одного из следующих условий: 1) выполнение работником работы (трудовой функции) по определенной квалификации, специальности, профессии или должности; 2) выполнение обязательств лично с подчинением трудовому распорядку; 3) получение работником заработной платы за труд. Неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании иных видов договоров, трудовыми	Данная норма обеспечивает реализацию установленных в статье 24 Конституции РК трудовых прав и гарантий. Необходимо отметить, что данная норма не противоречит положениям ст.72 ГПК РК, согласно которой каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений. Так, понятие «неустранимые сомнения» означают сомнения, которые не могут быть устранены или опровергнуты даже при тщательном исследовании всех обстоятельств дела. То есть, неустранимые сомнения возникают

			отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений.	тогда, когда стороны предоставили доказательства своих доводов (как работник, так и работодатель), однако их в совокупности недостаточно для того, чтобы однозначно установить факт наличия или отсутствия трудовых отношений. В таком случае, гражданско-процессуальное законодательство, как правило, возлагает бремя доказывания на Истца, что приводит к дисбалансу трудовых прав и возможностей работников. В связи с чем, для установления процессуальной гарантии защиты конституционных и трудовых прав работников, необходимо ввести предлагаемую норму.
--	--	--	--	---

				Зарубежная практика в данном вопросе имеет основной принцип применения соглашений о неконкуренции - разумная целесообразность (reasonableness) ограничения прав работника в целях защиты интересов работодателя. Кроме того, в ТК РК не гарантирован минимальный размер компенсации работнику в связи с заключением договора о неконкуренции в период с даты прекращения трудовых отношений.
--	--	--	--	--

16.	Подпункт 2) пункта 1 статьи 30	Статья 30. Срок трудового договора 1. Трудовой договор может быть заключен: ... 2) на определенный срок не менее одного года, кроме случаев, установленных подпунктами 3), 4), 5) и 6) настоящего пункта. При истечении срока трудового договора стороны вправе продлить его на неопределенный или определенный срок не менее одного года. В случае истечения срока действия трудового договора, если ни одна из сторон в течение последнего рабочего дня (смены) не уведомила о прекращении трудовых отношений, он считается продленным на тот же срок, на который был ранее заключен, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2 статьи 51 настоящего Кодекса. Отсутствует. Заключенный на определенный срок трудовой договор может продлеваться не более двух раз. При продолжении трудовых отношений трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. Положения частей четвертой и пятой настоящего подпункта не распространяются на иностранных работников автономных организаций образования и их организаций;	Статья 30. Срок трудового договора 1. Трудовой договор может быть заключен: ... 2) на определенный срок не менее одного года, кроме случаев, установленных подпунктами 3), 4), 5) и 6) настоящего пункта. При истечении срока трудового договора стороны вправе продлить его на неопределенный или определенный срок не менее одного года. В случае истечения срока действия трудового договора, если ни одна из сторон в течение последнего рабочего дня (смены), за исключением периода временной нетрудоспособности или социального отпуска работника, не уведомила о прекращении трудовых отношений, он считается продленным на тот же срок, на который был ранее заключен, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2 статьи 51 настоящего Кодекса. Если последний день рабочего дня (смены) приходится на период временной нетрудоспособности работника и (или) нахождения работника в социальном отпуске, последним рабочим днем (смены) считается следующий за днем окончания периода временной нетрудоспособности работника и (или) периода нахождения работника в социальном отпуске. Заключенный на определенный срок трудовой договор может продлеваться не более двух раз. При продолжении трудовых	В целях исключения дискриминации в отношении работников и обеспечения установленных статьями 14, 24 Конституции РК прав и гарантий, полагаем необходимым сократить срок продления трудового договора, заключаемого на неопределенный срок, до одного раза. Введение данной нормы обусловлено наличием фактов злоупотребления работодателями должностным положением. На практике возможность расторгнуть договор по истечении срока применяется для оказания давления на работника. Так, если трудовой договор был продлен после истечения срока, нет необходимости заключать данный трудовой договор на определенный срок повторно, поскольку считается, что работник доказал свою профессиональную пригодность. Кроме того, условие об испытательном сроке, а также основания для расторжения трудового договора по инициативе работодателя предусмотрены действующим ТК РК. Действующая редакция нормы не учитывает ситуации, когда работодатель по объективным причинам не имеет возможности в течение последнего рабочего дня (смены) уведомить о прекращении
-----	--------------------------------	---	---	---

			отношений трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. Положения частей пятой и шестой настоящего подпункта не распространяются на иностранных работников автономных организаций образования и их организаций;	трудовых отношений. К примеру, в случае временной нетрудоспособности работника или социального отпуска, которую работодатель, в отличие от ежегодного оплачиваемого трудового отпуска, не может заблаговременно предвидеть. В ситуации, когда работник оформляет лист временной нетрудоспособности и последний рабочий день (смена) выпадает на период временной нетрудоспособности, работодатель уведомляет работника о прекращении трудовых отношений, тем самым нарушает порядок, установленный п.1 ст.30 ТК РК, не имея при этом иной возможности.
17.	Пункт 2 статьи 30	Статья 30. Срок трудового договора ... 2. Субъекты малого предпринимательства могут заключать трудовые договоры с работниками на определенный срок без ограничения, предусмотренного подпунктом 2) пункта 1 настоящей статьи.	Статья 30. Срок трудового договора ... 2. Субъекты малого предпринимательства могут заключать трудовые договоры с работниками на определенный срок без ограничения количества продлений срока действия трудового договора, предусмотренного подпунктом 2) пункта 1 настоящей статьи.	Подпунктом 2) пункта ст.30 установлено не одно, а несколько ограничений: срок действия трудового договора не менее одного года и количество продлений срока трудового договора не более двух раз. Из содержания п.2 ст.30 ТК РК непонятно, какое именно ограничение имел в виду законодатель. В этой связи предлагается конкретизировать применение исключения только к количеству продлений срока трудового договора.

18.	Части вторая и третья (новая) пункта 4 статьи 30	Статья 30. Срок трудового договора ... 4. Трудовой договор с руководителем исполнительного органа юридического лица заключается собственником имущества юридического лица или уполномоченным им лицом (органом) либо уполномоченным органом юридического лица или уполномоченным им лицом на срок и в порядке, которые установлены законами Республики Казахстан, учредительными документами или соглашением сторон. В случае истечения срока действия трудового договора, заключенного с руководителем исполнительного органа юридического лица, если ни одна из сторон не позднее последнего рабочего дня до истечения срока действия трудового договора не уведомила о прекращении трудовых отношений, трудовой договор продлевается на год, если иной срок продления не определен документами, утверждаемыми учредителями, собственником имущества юридического лица либо уполномоченным учредителями, собственником лицом (органом) или уполномоченным органом юридического лица. Уведомление о прекращении трудовых отношений с руководителем исполнительного органа юридического	Статья 30. Срок трудового договора ... 4. Трудовой договор с руководителем исполнительного органа юридического лица заключается собственником имущества юридического лица или уполномоченным им лицом (органом) либо уполномоченным органом юридического лица или уполномоченным им лицом на срок и в порядке, которые установлены законами Республики Казахстан, учредительными документами или соглашением сторон. В случае истечения срока действия трудового договора, заключенного с руководителем исполнительного органа юридического лица, если ни одна из сторон не позднее последнего рабочего дня до истечения срока действия трудового договора, за исключением периода временной нетрудоспособности или социального отпуска работника, не уведомила о прекращении трудовых отношений, трудовой договор продлевается на срок до принятия решения учредителями, собственником имущества юридического лица или уполномоченного им лица (органа) либо уполномоченного органа юридического лица об избрании (назначении, утверждении в должности) нового руководителя, либо того же лица, если иной срок продления не определен указанным решением. Уведомление о прекращении трудовых отношений с руководителем исполнительного органа юридического лица от имени юридического лица - работодателя	В связи с внесением изменений в подпункт 2) пункта 1 настоящей статьи
-----	--	---	---	---

		лица от имени юридического лица - работодателя подписывается собственником имущества юридического лица или уполномоченным им лицом (органом) либо уполномоченным органом юридического лица или уполномоченным им лицом. Отсутствует.	подписывается собственником имущества юридического лица или уполномоченным им лицом (органом) либо уполномоченным органом юридического лица или уполномоченным им лицом. Если последний день рабочего дня приходится на период временной нетрудоспособности работника и (или) нахождения работника в социальном отпуске, последним рабочим днем считается следующий за днем окончания периода временной нетрудоспособности работника и (или) периода нахождения работника в социальном отпуске.	
19.	Части третья и четвертая (новые) пункта 3 статьи 33	Статья 33. Порядок заключения, изменения и дополнения трудового договора ... 3. Допуск к работе лица осуществляется только после заключения трудового договора. В случае отсутствия и (или) неоформления надлежащим образом трудового договора по вине работодателя он несет ответственность в порядке, установленном законами Республики Казахстан. В этом случае трудовые отношения считаются возникшими с того дня, когда работник приступил к работе. Отсутствует. Отсутствует.	Статья 33. Порядок заключения, изменения и дополнения трудового договора ... 3. Допуск к работе лица осуществляется только после заключения трудового договора. В случае отсутствия и (или) неоформления надлежащим образом трудового договора по вине работодателя он несет ответственность в порядке, установленном законами Республики Казахстан. В этом случае трудовые отношения считаются возникшими с того дня, когда работник приступил к работе. Установление наличия трудовых отношений осуществляется на основе принципа приоритета фактов перед формальным обозначением сторонами своих отношений (в договорной или иной форме). Неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании	В соответствии с Рекомендацией МОТ №198 «О трудовом правоотношении», национальная политика государств должна, как минимум, предусматривать меры, направленные на ведение борьбы со скрытыми формами трудовых отношений в контексте, к примеру, существования других форм взаимоотношений, которые могут включать применение иных форм контрактных договоренностей, позволяющих скрыть реальный характер правового статуса, принимая во внимание, что скрытое трудовое правоотношение возникает тогда, когда работодатель обращается с конкретным лицом не как с наемным работником, причем таким образом, чтобы скрыть его или ее подлинный правовой статус как наемного работника, и что могут

			(установлении) трудовых отношений толкуются в пользу наличия трудовых отношений.	возникать ситуации, когда контрактные договоренности ведут к лишению работников защиты, на которую они имеют право. Рекомендация устанавливает принцип верховенства фактов перед формальным обозначением сторонами своих отношений (в договорной или иной форме). Это означает, что в условиях индивидуального трудового правоотношения существование такого правоотношения должно в первую очередь определяться на основе фактов, подтверждающих выполнение работы и выплату вознаграждения работнику невзирая на то, каким образом это трудовое правоотношение характеризуется в любом другом соглашении об обратном, носящем договорный или иной характер, которое могло быть заключено между сторонами. Судья, как правило, должен принимать решение на основе фактов, независимо от того, как стороны объясняют или описывают данные договорные отношения. Признание возможности существования подразумеваемого трудового договора означает придание значения фактам, имеющим отношение к соглашению, достигнутому между работодателем и работником, когда такое соглашение не составляется в
--	--	--	--	---

				письменном виде, а также, вероятно, в тех случаях, когда факты отражают иную реальность, по сравнению с тем, что могло быть включено в письменный контракт (Доклад V «Трудовые отношения» Международной конференции труда, 95-я сессия 2006 г. Международное бюро труда, Женева. С.9, 27). При этом Рекомендация исходит из необходимости установления правовой презумпции существования индивидуального трудового правоотношения в том случае, когда определено наличие одного или нескольких соответствующих признаков. Учитывая, что торговле людьми способствуют скрытые формы трудовых правоотношений, рекомендуется в трудовом законодательстве предусмотреть основные принципы и положения, рекомендованные Международной организацией труда.
20.	Часть вторая (новая) пункта 1 статьи 37	Статья 37. Результат испытания при приеме на работу 1. При отрицательном результате работы работника в период испытательного срока работодатель вправе расторгнуть с ним трудовой договор, представив ему уведомление с указанием причин, послуживших основанием для расторжения трудового договора.	Статья 37. Результат испытания при приеме на работу 1. При отрицательном результате работы работника в период испытательного срока работодатель вправе расторгнуть с ним трудовой договор, представив ему уведомление с указанием причин, послуживших основанием для расторжения трудового договора. Неудовлетворительный результат	Работодатели при прекращении трудовых отношений по данному пункту должны придерживаться к объективным данным, связанными с квалификацией работника поручаемой работе. Данное положение уже предусмотрено Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 6 октября 2017 года №

			испытания должен быть связан с несоответствием квалификации работника поручаемой работе.	9 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров» и подтверждается судебной практикой.
21.	Часть вторая (новая) статьи 41	Статья 41. Временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости Работодатель в случае производственной необходимости, в том числе временного замещения отсутствующего работника, имеет право переводить работника без его согласия на срок до трех месяцев в течение календарного года на другую не обусловленную трудовым договором и не противопоказанную ему по состоянию здоровья работу в той же организации, в той же местности либо в структурное подразделение работодателя, расположенное в другой местности, с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже средней заработной платы по прежней работе. Отсутствует. При временном переводе в структурное подразделение работодателя, расположенное в другой местности, работнику выплачивается компенсация в размерах, предусмотренных статьей 127 настоящего Кодекса.	Статья 41. Временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости Работодатель в случае производственной необходимости, в том числе временного замещения отсутствующего работника, имеет право переводить работника без его согласия на срок до трех месяцев в течение календарного года на другую не обусловленную трудовым договором и не противопоказанную ему по состоянию здоровья работу в той же организации, в той же местности либо в структурное подразделение работодателя, расположенное в другой местности, с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже средней заработной платы по прежней работе. Работник имеет право отказаться от временного перевода, а работодатель – отменить его, уведомив об этом другую сторону не позднее чем за три рабочих дня до прекращения соответствующей работы в рамках временного перевода. При досрочной отмене временного перевода или отказе от временного перевода работником работодатель обязан выплатить работнику заработную плату за отработанный период. При временном переводе в структурное подразделение работодателя,	Отсутствие права работника отказаться от выполнения работы, которая не входит в его трудовую функцию по трудовому договору может рассматриваться как принудительный труд и нарушение права на свободу труда, установленное статьей 24 Конституции РК, поскольку работник не может принуждаться выполнять работу, на которую изначально не соглашался, но которую обязан выполнять под угрозой привлечения к дисциплинарной ответственности за нарушение трудовой дисциплины. Принудительный труд означает любую работу или службу, требуемую от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, для выполнения которой это лицо не предложило добровольно своих услуг. Установление права работодателя на временный перевод в ТК РК означает обязанность работника подчиниться и выполнить соответствующую работу. Однако суть трудовых отношений заключается в обязанности работника выполнять трудовую

			расположенное в другой местности, работнику выплачивается компенсация в размерах, предусмотренных статьей 127 настоящего Кодекса.	функцию только на тех условиях, которые были изначально согласованы сторонами при заключении трудового договора.
22.	Пункт 3 (новый) статьи 42	Статья 42. Временный перевод на другую работу в случае простоя 1. Работодатель в случае простоя имеет право переводить работника без его согласия на весь период простоя на другую, не противопоказанную по состоянию здоровья работу. 2. При временном переводе на другую работу в случае простоя оплата труда работнику производится по выполняемой работе. Отсутствует.	Статья 42. Временный перевод на другую работу в случае простоя 1. Работодатель в случае простоя имеет право переводить работника без его согласия на весь период простоя на другую, не противопоказанную по состоянию здоровья работу. 2. При временном переводе на другую работу в случае простоя оплата труда работнику производится по выполняемой работе. 3. Работник имеет право отказаться от временного перевода, а работодатель – отменить его, уведомив об этом другую сторону не позднее чем за три рабочих дня до прекращения соответствующей работы в рамках временного перевода. При досрочной отмене временного перевода или отказе от временного перевода работником работодатель обязан выплатить работнику заработную плату за отработанный период.	Отсутствие права работника отказаться от выполнения работы, которая не входит в его трудовую функцию по трудовому договору может рассматриваться как принудительный труд и нарушение права на свободу труда, установленное статьей 24 Конституции РК, поскольку работник не может принуждаться выполнять работу, на которую изначально не соглашался, но которую обязан выполнять под угрозой привлечения к дисциплинарной ответственности за нарушение трудовой дисциплины. Принудительный труд означает любую работу или службу, требуемую от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, для выполнения которой это лицо не предложило добровольно своих услуг. Установление права работодателя на временный перевод в ТК РК означает обязанность работника подчиниться и выполнить соответствующую работу. Однако суть трудовых отношений заключается в обязанности работника выполнять трудовую функцию только на тех условиях,

				которые были изначально согласованы сторонами при заключении трудового договора.
23.	Пункт 1 статьи 43	Статья 43. Временный перевод на другую работу по состоянию здоровья 1. В связи с производственной травмой, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, полученным в связи с исполнением трудовых обязанностей, или иным повреждением здоровья, не связанным с производством, на основании медицинского заключения работодатель обязан до восстановления трудоспособности или установления инвалидности либо установления утраты профессиональной трудоспособности временно перевести работника на другую не противопоказанную по состоянию здоровья работу либо освободить его от работы на условиях, оговоренных в трудовом, коллективном договорах, акте работодателя.	Статья 43. Временный перевод на другую работу по состоянию здоровья 1. В связи с производственной травмой, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, полученным в связи с исполнением трудовых обязанностей, или иным повреждением здоровья, не связанным с производством, на основании медицинского заключения работодатель обязан до восстановления трудоспособности или установления инвалидности либо установления утраты профессиональной трудоспособности временно перевести работника на другую, не противопоказанную по состоянию здоровья работу либо освободить его от работы, если соглашениями, коллективным договором не предусмотрены иные, улучшающие положения работника, условия.	На практике условия освобождения работника от работы в трудовом, коллективных договорах или актах работодателя не устанавливаются, и работодатели, не имея другой не противопоказанной по состоянию здоровья работу, прекращают трудовой договор по основанию, установленному пп.6) п.1 статьи 52 ТК РК (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы и исключающего возможность ее продолжения) либо по пп.3) п.1 статьи 58 ТК РК (отказ работника от временного перевода на другую работу по состоянию здоровья при получении в связи с исполнением трудовых обязанностей производственной травмы, профессионального заболевания или ином повреждении здоровья, не связанном с производством). Вместе с тем подобное применение трудового законодательства является ошибочным, лишаящим работника правом, установленным статьей 43 ТК РК, на перевод в связи с производственной травмой,

				профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья. В судебной практике также имеются примеры неправильного применения работодателями указанных норм. Так, в решении Атырауского городского суда от 13 марта 2020 года (дело № 2310-20-00-2/468) доводы работодателя об отсутствии в штатной численности ТОО «Т.» должности, позволяющей временно осуществлять другую работу в условиях, предписанных врачебным учреждением, суд не принимает как обстоятельство, исключающее необходимость выполнения работодателем требований закона. Суд, учитывая факт нарушения права истца на более легкий труд, приходит к выводу об обоснованности заявленного требования, следовательно приказ подлежит признанию незаконным. В этой связи необходимо установить в ТК РК минимальные условия освобождения от работы в связи с производственной травмой, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, применив аналогию закона с переводом на другую работу беременных женщин до предоставления другой работы, поскольку эти режимы сопоставимы между собой.
--	--	--	--	--

24.	Части вторая, третья и четвертая статьи 44	Статья 44. Временный перевод на другую работу беременных женщин Работодатель на основе медицинского заключения обязан перевести беременную женщину на другую работу, исключающую воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов, с оплатой по выполняемой работе, но не ниже средней заработной платы по прежней работе. Работодатель обязан временно перевести беременную женщину, работающую вахтовым методом, на основании справки о беременности сроком двенадцать и более недель на пятидневную или шестидневную рабочую неделю с оплатой по выполняемой работе, но не ниже средней заработной платы по прежней работе. До предоставления беременной женщине другой работы она подлежит освобождению от выполнения работы с сохранением средней заработной платы. В случае отказа беременной женщины от предложенного работодателем перевода на другую работу она подлежит освобождению от выполнения противопоказанной работы без сохранения заработной платы до предоставления отпуска по беременности и родам.	Статья 44. Временный перевод на другую работу беременных женщин Работодатель на основе медицинского заключения обязан перевести беременную женщину на другую работу, исключающую воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов, с оплатой по выполняемой работе, но не ниже средней заработной платы по прежней работе. Работодатель обязан временно перевести беременную женщину, работающую вахтовым методом, на основании справки о беременности на пятидневную или шестидневную рабочую неделю с оплатой по выполняемой работе, но не ниже средней заработной платы по прежней работе. До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов, она подлежит освобождению от выполнения работы с сохранением средней заработной платы. Исключить.	Данная норма обрекает беременную женщину остаться без средств к существованию до предоставления отпуска по беременности и родам. Кроме того, данная норма приводит к уменьшению небольших размеров пособия на рождение ребенка и по уходу за ним по достижению одного года. Опыт стран СНГ показывает, что с момента, указанного в медицинском заключении, до решения вопроса о предоставлении беременной женщине более легкой и исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов работы, она должна быть освобождена от работы с сохранением за счет работодателя ее среднего заработка за все пропущенные рабочие дни. Если такой более легкой работы нет, то ее освобождение может длиться с сохранением оплаты до отпуска по беременности и родам. Аналогичные нормы предусмотрены в трудовых кодексах стран СНГ (<i>ст. 254 ТК РФ, ст. 264 ТК РБ, ст. 306 ТК КР</i>) Рекомендуется исключить слова «сроком двенадцать и более недель», поскольку данная норма направлена на защиту репродуктивного здоровья женщин.
-----	--	--	---	---

25.	Пункт 2 статьи 46	Статья 46. Изменение условий труда ... 2. Работодатель обязан уведомить работника об изменении условий труда, произошедшем по причинам, указанным в пункте 1 настоящей статьи, не позднее чем за пятнадцать календарных дней, если трудовым, коллективным договорами не предусмотрен более длительный срок уведомления.	Статья 46. Изменение условий труда ... 2. Работодатель обязан письменно уведомить работника и его представителей об изменении условий труда, произошедшем по причинам, указанным в пункте 1 настоящей статьи, не позднее чем за пятнадцать рабочих дней, если трудовым, коллективным договорами не предусмотрен более длительный срок уведомления.	В целях исключения злоупотребления правами со стороны работодателя полагаем необходимым указать на письменный характер уведомления об изменениях условий труда.
26.	Часть вторая пункта 3 статьи 46	Статья 46. Изменение условий труда ... 3. В случае письменного отказа работника от продолжения работы в связи с изменением условий труда либо при наличии акта, удостоверяющего отказ работника от представления письменного отказа от продолжения работы в связи с изменением условий труда, трудовой договор с работником прекращается по основанию, предусмотренному подпунктом 2) пункта 1 статьи 58 настоящего Кодекса. В случае, если обстоятельства, указанные в пункте 1 настоящей статьи, могут повлечь сокращение численности или штата работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право вводить режим неполного рабочего времени.	Статья 46. Изменение условий труда ... 3. В случае письменного отказа работника от продолжения работы в связи с изменением условий труда либо при наличии акта, удостоверяющего отказ работника от представления письменного отказа от продолжения работы в связи с изменением условий труда, трудовой договор с работником прекращается по основанию, предусмотренному подпунктом 2) пункта 1 статьи 58 настоящего Кодекса. В случае, если обстоятельства, указанные в пункте 1 настоящей статьи, могут повлечь сокращение численности или штата работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право, по согласованию с представителями работников, вводить режим неполного рабочего времени на срок не более шести месяцев в течение одного года.	Необходимо ограничить срок, на который работник может быть переведен на режим неполного рабочего времени без его согласия в течение одного календарного года согласно ст. 46 Трудового кодекса Республики Казахстан. Это необходимо для того, чтобы такие переводы не становились бессрочными. Также в целях сохранения рабочих мест (при сокращении численности) предусматривается право работодателей по вводу режима неполного рабочего времени, по согласованию с представителями работников. По общему правилу продолжительность рабочего времени устанавливается по соглашению сторон в трудовом договоре и не может быть изменена работодателем в одностороннем порядке. Исключение из этого

				правила представляют случаи, когда изменения в организации производства, связанные с реорганизацией или изменением экономических, технологических условий, условий организации труда и (или) сокращением объема работ у работодателя, могут повлечь сокращение численности или штата работников. В таких условиях работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право вводить режим неполного рабочего времени (п. 3 ст. 46 ТК РК). В случае письменного отказа работника от продолжения работы в связи с изменением условий труда либо при наличии акта, удостоверяющего отказ работника от представления письменного отказа от продолжения работы в связи с изменением условий труда, трудовой договор с работником прекращается на основании отказа работника от продолжения работы в связи с изменением условий труда (пп.2) п. 1 ст. 58 ТК РК). Важная гарантия работникам заключается в том, что работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для них ограничений в продолжительности оплачиваемого ежегодного трудового отпуска, исчисления трудового стажа и других прав в сфере труда, установленных ТК РК,
--	--	--	--	--

				трудовым, коллективным договорами, соглашениями (п.2 ст.70 ТК РК). При этом оплата в период неполного рабочего времени осуществляется за фактически отработанное им время, учтенное в документах работодателя по учету рабочего времени (п.1 ст.103 ТК РК) либо по сдельной системе оплаты труда в зависимости от выполненного объема работ. Необходимо отметить, что в отличие от Российской Федерации, предельная продолжительность режима неполного рабочего времени в Казахстане не установлена, законом не ограничивается. В этой связи в интересах работников целесообразно установление максимального предела, например, до шести месяцев в году, чтобы подобные практики не носили бессрочный характер.
27.	Пункт 2 статьи 51	Статья 51. Порядок прекращения трудового договора по истечении срока ... 2. В случае если на день истечения срока трудового договора, заключенного на определенный срок не менее одного года, беременная женщина представит справку о беременности сроком двенадцать и более недель, а также работник, имеющий ребенка в возрасте до трех лет, усыновивший (удочеривший)	Статья 51. Порядок прекращения трудового договора по истечении срока ... 2. В случае если на день истечения срока трудового договора, заключенного на определенный срок не менее одного года, беременная женщина представит справку о беременности сроком двенадцать и более недель, а также работник, имеющий ребенка в возрасте до трех лет, усыновивший (удочеривший) ребенка и пожелавший использовать свое право на отпуск без	Действующая норма учитывает только два возможных вида срочного трудового договора – трудовой договор, заключенный на определенный срок не менее одного года, и трудовой договор, заключенный на период замещения временно отсутствующего работника. Вместе с тем, помимо данных двух видов, существуют другие два вида срочных трудовых

		ребенка и пожелавший использовать свое право на отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком, представит письменное заявление о продлении срока трудового договора, кроме случаев замещения временно отсутствующего работника, то работодатель обязан продлить срок трудового договора по день окончания отпуска по уходу за ребенком.	сохранения заработной платы по уходу за ребенком, представит письменное заявление о продлении срока трудового договора, кроме случаев замещения временно отсутствующего работника, выполнения определенной работы или выполнения сезонной работы , то работодатель обязан продлить срок трудового договора по день окончания отпуска по уходу за ребенком.	договора, предусмотренные п.1 ст.30 ТК РК: 1) на время выполнения определенной работы; 2) на время выполнения сезонной работы. Исходя из этого, содержание п.2 ст.51 ТК РК не дает четкого ответа на вопрос, в каком порядке применима данная норма к указанным видам срочного трудового договора. Учитывая временный характер вышеуказанных двух видов срочного трудового договора, предлагается приравнять их к случаям замещения временно отсутствующего работника.
28.	Части вторая, третья и четвертая (новые) пункта 1 статьи 53	Статья 53. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя 1. Работодатель при расторжении трудового договора по основаниям, предусмотренным подпунктами 1) и 2) пункта 1 статьи 52 настоящего Кодекса, обязан уведомить работника о расторжении трудового договора не менее чем за один месяц, если в трудовом, коллективном договорах не предусмотрен более длительный срок уведомления. С письменного согласия работника расторжение трудового договора может быть произведено до истечения срока уведомления. Отсутствует. Отсутствует. Отсутствует.	Статья 53. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя 1. Работодатель при расторжении трудового договора по основаниям, предусмотренным подпунктами 1) и 2) пункта 1 статьи 52 настоящего Кодекса, обязан уведомить работника о расторжении трудового договора не менее чем за один месяц, если в трудовом, коллективном договорах не предусмотрен более длительный срок уведомления. С письменного согласия работника расторжение трудового договора может быть произведено до истечения срока уведомления. В период срока уведомления работник имеет право на освобождение от работы с сохранением заработной платы в	Анализ трудового законодательства государств ЕАЭС показывает, что в большинстве из них работникам по сокращении численности или штата гарантируется право на получение разумного количества свободного времени без потери заработной платы в удобное для обеих сторон время, чтобы он(а) мог(ла) искать другую работу: такое право предоставлено работникам в Армении, Беларуси и Кыргызстане (ст.115 ТК РА, ст.43 ТК РБ, ст.85 ТК КР), в Казахстане подобных гарантий нет. Подобная гарантия будет способствовать более эффективному процессу трудоустройства

		Не допускается расторжение трудового договора с работниками до достижения пенсионного возраста, установленного Социальным кодексом Республики Казахстан, которым осталось менее двух лет, по основаниям, предусмотренным подпунктами 2) и 4) пункта 1 статьи 52 настоящего Кодекса, без наличия положительного решения комиссии, созданной из равного числа представителей от работодателя и представителей работников.	количестве одного рабочего дня в течение недели для поиска новой работы. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право в оставлении на работе отдается работникам: 1) на иждивении которых находятся два или более нетрудоспособных члена семьи, находящиеся на полном содержании работника или получающие от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию; 2) лишившимся жилища и находящимся в тяжелом материальном положении в результате экологических бедствий, чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера; 3) имеющим или воспитывающим детей с инвалидностью; 4) иным категориям работников, предусмотренным соглашениями, коллективными договорами. Сокращение численности или штата работников производится на основании установленных актами работодателя или коллективным договором критериев отбора работников, включая преимущественное право на оставление на работе работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. Не допускается расторжение трудового договора с работниками до достижения пенсионного возраста, установленного Социальным кодексом Республики	сокращаемого работника в другую организацию. Также пробелом правового регулирования является отсутствие норм, определяющих порядок выбора работодателем сокращаемых работников, занимающих одинаковые должности. Так, в ТК Российской Федерации (статья 179) предусматривается преимущественное право на оставление на работе работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией, при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам,
--	--	--	---	--

			Казахстан, которым осталось менее двух лет, по основаниям, предусмотренным подпунктами 2) и 4) пункта 1 статьи 52 настоящего Кодекса, без наличия положительного решения комиссии, созданной из равного числа представителей от работодателя и представителей работников.	повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы. В ТК Республики Беларусь (статья 45) при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией и в других случаях, предусмотренных законодательством. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе отдается следующим категориям работников: 1) участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС; 2) заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий; 3) инвалидам; 4) другим категориям работников, предусмотренным законодательством, коллективным договором, соглашением. Аналогичные нормы содержатся в ст.85 ТК Кыргызской Республики. Международные трудовые стандарты исходят из необходимости заранее определить критерии отбора работодателем работников, трудовые отношения с
--	--	--	--	---

				которыми прекращаются по экономическим причинам. Так, Рекомендация №166 о прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя обязывает работодателя заблаговременно определить критерии отбора работодателем работников, трудовые отношения с которыми прекращаются по вышеуказанным причинам.
29.	Пункт 9 статьи 53	Статья 53. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя ... 9. Расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному подпунктом 24) пункта 1 статьи 52 настоящего Кодекса, допускается по достижении работником пенсионного возраста, установленного Социальным кодексом Республики Казахстан, с уведомлением работника после достижения им пенсионного возраста не менее чем за один месяц до даты расторжения трудового договора и выплатой компенсации в размере, определяемом трудовым, коллективным договорами и (или) актом работодателя.	Статья 53. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя ... 9. Расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному подпунктом 24) пункта 1 статьи 52 настоящего Кодекса, допускается по достижении работником пенсионного возраста, установленного Социальным кодексом Республики Казахстан, с уведомлением работника после достижения им пенсионного возраста не менее чем за один месяц до даты расторжения трудового договора и выплатой компенсации в размере средней заработной платы за месяц, если соглашениями, коллективным договором не предусмотрены иные условия, улучшающие положения работника.	Пробелом правового регулирования является отсутствие гарантированного размера компенсации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в связи с достижением работника пенсионного возраста. Предлагается размер компенсации установить в размере средней месячной заработной платы по аналогии с сокращением штата или численности. Отсутствие конкретного размера компенсации создает условия для злоупотребления правом со стороны работодателя и установления такой компенсации на уровне минимальной заработной платы или еще ниже, что не соответствует принципу социальной справедливости.
30.	Части первая, вторая и третья (новые)	Статья 56. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работника	Статья 56. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работника	В целях обеспечения защиты прав работников при расторжении

	пункта 5 статьи 56	... 5. По истечении срока уведомления, указанного в настоящей статье, работник вправе прекратить работу, кроме случаев не завершения приема-передачи имущества (документации) работодателя по вине материально ответственных лиц. Днем расторжения трудового договора с материально ответственными работниками является день завершения приема-передачи имущества (документации) работодателя. Отсутствует. Отсутствует.	... 5. По истечении срока уведомления, указанного в настоящей статье, работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать работнику документы, связанные с трудовой деятельностью, а также причитающиеся работнику денежные выплаты, кроме случаев не завершения приема-передачи имущества (документации) работодателя по вине материально ответственных лиц. Срок приема-передачи имущества (документации) работодателя с материально ответственными работниками не должен превышать одного месяца с даты уведомления о расторжении трудового договора. Работодатель обязан принять все необходимые меры для осуществления приема-передачи имущества (документации) с материально ответственными работником.	трудоустройства по инициативе работника. Не редко при увольнении работников – работодатель не принимает меры осуществлению приема-передачи вверенного имущества. В итоге такое имущество остаётся бесхозным и существует вероятность его пропажи. В итоге уже бывший работник в случае пропажи такого имущества несет предусмотренную законом ответственность. В этой связи предлагается норма, согласно которой работодатель обязан принять меры по приему-передачи такого имущества.
31.	Часть шестая (новая) пункта 2 статьи 65	Статья 65. Порядок применения дисциплинарных взысканий ... 2. До применения дисциплинарного взыскания работодатель обязан затребовать от работника объяснение в письменной форме (на бумажном носителе или в форме электронного документа, удостоверенного посредством электронной цифровой подписи) либо в электронном виде с обеспечением авторизации, идентификации работника.	Статья 65. Порядок применения дисциплинарных взысканий ... 2. До применения дисциплинарного взыскания работодатель обязан затребовать от работника объяснение в письменной форме (на бумажном носителе или в форме электронного документа, удостоверенного посредством электронной цифровой подписи) либо в электронном виде с обеспечением авторизации, идентификации работника.	Данная норма позволит исключить формальный подход к наложению вида дисциплинарного взыскания (замечание, выговор, строгий выговор, расторжение трудового договора) работодателями (п.1 ст.64 ТК РК). Кроме того, судьи, а также члены согласительной комиссии, при рассмотрении трудовых споров об обжаловании наложения дисциплинарного взыскания будут исходить из требования ТК РК

	Требование о представлении объяснения по факту совершенного дисциплинарного проступка оформляется в письменной форме (на бумажном носителе или в форме электронного документа, удостоверенного посредством электронной цифровой подписи) и вручается работнику лично или посредством курьерской почтовой связи, почтовой связи, факсимильной связи, электронной почты и иных информационно-коммуникационных технологий с подтверждением получения требования работодателя. В случае уклонения или отказа работника от получения требования представителем работодателя составляется соответствующий акт. Если работником не представлено объяснение по истечении двух рабочих дней с даты получения требования или составления акта об уклонении или отказе от получения требования, то представителем работодателя составляется соответствующий акт. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Отсутствует.	Требование о представлении объяснения по факту совершенного дисциплинарного проступка оформляется в письменной форме (на бумажном носителе или в форме электронного документа, удостоверенного посредством электронной цифровой подписи) и вручается работнику лично или посредством курьерской почтовой связи, почтовой связи, факсимильной связи, электронной почты и иных информационно-коммуникационных технологий с подтверждением получения требования работодателя. В случае уклонения или отказа работника от получения требования представителем работодателя составляется соответствующий акт. Если работником не представлено объяснение по истечении двух рабочих дней с даты получения требования или составления акта об уклонении или отказе от получения требования, то представителем работодателя составляется соответствующий акт. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. При определении вида дисциплинарного взыскания работодатель должен учитывать содержание, характер и тяжесть совершенного дисциплинарного проступка, обстоятельства его совершения, предшествующее и последующее поведение работника, отношение его к труду.	учитывать содержание, характер и тяжесть совершенного дисциплинарного проступка, обстоятельства его совершения, предшествующее и последующее поведение работника, отношение его к труду. Так, если работник ранее не привлекался к дисциплинарной ответственности, не нарушал дисциплину труда, и совершил незначительный проступок, к нему в равной степени может быть применен любой из следующих видов дисциплинарных взысканий: замечание, выговор, строгий выговор. В данном случае у работодателя широкие полномочия для оказания давления на сотрудника. В связи с чем, данная норма позволит установить баланс прав и возможностей между сторонами трудовых отношений.
--	---	--	---

32.	Пункт 1 статьи 67	Статья 67. Рабочее время и его виды 1. Периоды времени подготовительно-заключительной работы (получение наряда-задания, материалов, инструментов, ознакомление с техникой, документацией, подготовка и уборка рабочего места, сдача готовой продукции и другие), перерывы, предусмотренные технологией, организацией труда; правилами безопасности и охраны труда; время присутствия или ожидания работы на рабочем месте, когда работник не располагает свободно своим временем; дежурства в праздничные и выходные дни; дежурства на дому, а также другие периоды, которые в соответствии трудовым, коллективным договорами, актами работодателя или нормативными правовыми актами Республики Казахстан относятся к рабочему времени.	Статья 67. Рабочее время и его виды 1. Периоды времени подготовительно-заключительной работы (получение наряда-задания, материалов, инструментов, ознакомление с техникой, документацией, подготовка и уборка рабочего места, сдача готовой продукции и другие), перерывы, предусмотренные технологией, организацией труда; правилами безопасности и охраны труда; время присутствия и ожидания работы на рабочем месте, время прохождения и ожидания предсменного медицинского осмотра или освидетельствования, когда работник не располагает свободно своим временем; дежурства в праздничные и выходные дни; дежурства на дому, а также другие периоды, которые в соответствии трудовым, коллективным договорами, актами работодателя или нормативными правовыми актами Республики Казахстан относятся к рабочему времени.	На практике не включение времени присутствия и ожидания предсменного медицинского освидетельствования является одним из оснований трудового спора – работники (в частности водители транспортных компаний), работающие на месторождениях просыпаются утром в 04.00 часов, после стоят в очереди и в период времени 05.00 до 07.00 часов проходят мед. освидетельствование и доставляются транспортом на место работы, а в 07.00 часов приступают к работе и работают до 19.00 часов вечера. Таким образом, для ежедневного (межсменного) отдыха работников составляет 10 часов, то есть менее 12 часов. Особенно данное обстоятельство для работающих вахтой 28/28 и 56/56. В связи с чем, необходимо включить время прохождения и ожидания предсменного медицинского осмотра или освидетельствования в период рабочего времени.
33.	Пункт 1 статьи 97	Статья 97. Отпуск без сохранения заработной платы 1. По соглашению сторон трудового договора на основании заявления работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.	Статья 97. Отпуск без сохранения заработной платы 1. По соглашению сторон трудового договора на основании заявления работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, но не более чем на шесть месяцев.	Текущее законодательство, не предусматривающее максимальный период такого отпуска, может создавать неопределенность в рабочих отношениях. Установление шестимесячного предела позволяет работодателю лучше планировать рабочие процессы, зная максимально возможный период

				отсутствия работника. С другой стороны, для работника это также важно, так как стимулирует более ответственное отношение к длительности отпуска и помогает избежать ситуаций, когда длительное отсутствие может негативно повлиять на его карьеру и позицию в компании. Стоит отметить, что подобное регулирование уже присутствует в Азербайджанском трудовом кодексе
34.	Статья 98	Статья 98. Учебный отпуск 1. Работникам, обучающимся в организациях образования, предоставляются учебные отпуска для подготовки и сдачи зачетов и экзаменов, выполнения лабораторных работ, подготовки и защиты дипломной работы (проекта), для прохождения программ подготовки военно-обученного резерва. 2. Оплата учебного отпуска определяется соглашениями, коллективным, трудовым договорами, договором обучения. 3. Работодатель предоставляет работникам, направленным на обучение, стажировку за рубежом в рамках международной стипендии «Болашак», учебные отпуска с сохранением места работы (должности).	Статья 98. Учебный отпуск 1. Работникам, обучающимся или завершившим обучение в организациях образования, предоставляются учебные отпуска для завершения работ научного и научно-педагогического характера, в том числе для подготовки и сдачи зачетов и экзаменов, выполнения лабораторных работ, подготовки и защиты дипломной и диссертационной работы (проекта), прохождения программ подготовки военно-обученного резерва. 2. Срок предоставления учебного отпуска не может превышать шести месяцев, кроме случаев обучения, стажировки за рубежом в рамках международной стипендии «Болашак». По согласованию сторон учебный отпуск может предоставляться по частям. 3. На период нахождения работника в учебном отпуске за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата, если трудовым,	На практике, поддержание баланса между работой и научными исследованиями может быть чрезвычайно трудным, особенно в периоды интенсивной академической деятельности. Действующая редакция статьи не предусматривала гарантий сохранения места работы (должности) и средней заработной платы, а также необходимости предоставления учебного отпуска для докторантов и магистрантов в целях подготовки и защиты диссертационных работ.

			коллективным договорами, соглашениями не предусмотрены иные, улучшающие положение работника, условия. Работнику, направленному на обучение, стажировку за рубежом в рамках международной стипендии «Болашак», предоставляется учебный отпуск с сохранением места работы (должности) без сохранения заработной платы, если трудовым, коллективным договорами не предусмотрено иное.	
35.	Пункт 2 статьи 101	Статья 101. Нормирование труда ... 2. Разработка, введение, замена и пересмотр норм труда производятся работодателем в порядке, установленном уполномоченным государственным органом по труду.	Статья 101. Нормирование труда ... 2. Разработка, введение, замена и пересмотр норм труда производятся работодателем по согласованию с представителями работников в порядке, установленном уполномоченным государственным органом по труду.	В случае если работодатель будет вводить новые, заменять и пересматривать действующие нормы труда без согласования с представителями работников с учетом типовых норм и нормативов по труду, то это будет являться грубейшим нарушением прав работников, это даст право работодателю вносить необоснованные изменения в нормы труда с целью последующего сокращения численности работников.
36.	Часть третья (новая) пункта 1-1 статьи 103	Статья 103. Размер заработной платы ... 1-1. Размер основной заработной платы работников направляющей стороны должен быть не ниже размера основной заработной платы работников принимающей стороны по аналогичной должности,	Статья 103. Размер заработной платы ... 1-1. Размер основной заработной платы работников направляющей стороны должен быть не ниже размера основной заработной платы работников принимающей стороны по аналогичной должности, соответствующей квалификации, специальности или профессии, сложности,	В предлагаемой редакции пункта 1-1 статьи 103 Трудового кодекса РК, заработная плата работников по прямому найму и работников направляющей стороны приравнивается только в основной части, а стимулирующая часть-премии, бонусы, компенсации, надбавки и другие выплаты не

		соответствующей квалификации, специальности или профессии, сложности, количеству и качеству выполняемой работы, а также производственно-бытовым условиям в соответствии с договором на оказание услуг по предоставлению персонала. Заработная плата работникам направляющей стороны выплачивается за фактически отработанное ими время, учтенное в документах по учету рабочего времени принимающей стороны. Отсутствует.	количеству и качеству выполняемой работы, а также производственно-бытовым условиям в соответствии с договором на оказание услуг по предоставлению персонала. Заработная плата работникам направляющей стороны выплачивается за фактически отработанное ими время, учтенное в документах по учету рабочего времени принимающей стороны. На работников направляющей стороны распространяется действующая у принимающей стороны система оплаты труда, гарантии и компенсационные выплаты, предусмотренные для работников принимающей стороны, включая системы премирования и другие формы стимулирования труда, определенные условиями коллективного договора.	приравняются. Это, следовательно, приводит к нарушению принципа равной оплаты за равный труд. Основная масса забастовок в Мангистауской и Атырауской областях происходит по причине отсутствия равенства между работниками направляющей стороны и работниками принимающей стороны. Необходимо отметить, что данная норма направлена, в том числе, на предупреждение возникновения социальной напряженности среди работников.
37.	Часть первая статьи 108	Статья 108. Оплата сверхурочной работы При повременной оплате труда работа в сверхурочное время оплачивается в повышенном размере согласно условиям трудового или коллективного договоров и (или) акта работодателя, но не ниже чем в полуторном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника. При сдельной оплате труда доплата за работу в сверхурочное время производится в размере не ниже пятидесяти процентов от установленной дневной (часовой) ставки работника.	Статья 108. Оплата сверхурочной работы При повременной оплате труда работа в сверхурочное время оплачивается в повышенном размере согласно условиям регионального или отраслевого соглашения, трудового или коллективного договоров и (или) акта работодателя, но не ниже чем в полуторном размере, исходя из дневной (часовой) ставки работника. При сдельной оплате труда доплата за работу в сверхурочное время производится в размере не ниже пятидесяти процентов от установленной дневной (часовой) ставки работника. По соглашению сторон за работу сверхурочно допускается предоставление	В данной норме необоснованно не упомянуты соглашения (отраслевые, региональные), в которых могут быть установлены повышенные размеры оплаты сверхурочной работы. Практика таковая имеется. Так, например, Областное соглашение между акиматом Восточно-Казахстанской области, областными объединениями профсоюзов (работников) и объединениями (ассоциациями, союзами) работодателей на 2021-2023 годы устанавливает двойной размер сверхурочной работы в организациях, расположенных на

		По соглашению сторон за работу сверхурочно допускается предоставление часов отдыха из расчета не менее одного часа отдыха за один час сверхурочной работы.	часов отдыха из расчета не менее одного часа отдыха за один час сверхурочной работы.	территории Восточно-Казахстанской области. Однако работник, который в судебном порядке пытался взыскать с работодателя соответствующую повышенную доплату, столкнулся с формализмом Усть-Каменогорского областного суда, который отказал ему ввиду того, что статья 108 ТК РК ограничивает перечень актов, в которых могут быть установлены повышенные размеры сверхурочной работы (дело № 6310-22-00-2/7566), отказав работнику в удовлетворении исковых требований. Вместе с тем с таким подходом не согласился Восточно-Казахстанской областной суд (дело №6399-23-00-4а/148), который в апелляционном постановлении принял решение в пользу работника, установив обоснованность и законность установления повышенного размера сверхурочной работы в региональном соглашении. Здесь необходимо учитывать, что согласно статье 153 ТК РК социальные партнеры имеют полное право самостоятельно определять содержание соответствующих соглашений: содержание отраслевого и регионального соглашений определяется отраслевой и региональной комиссиями на основе проектов соглашений, представленных всеми
--	--	---	---	--

				сторонами социального партнерства или одной из них.
38.	Статья 109	Статья 109. Оплата работы в праздничные и выходные дни Оплата работы в праздничные и выходные дни производится в повышенном размере согласно условиям трудового или коллективного договоров и (или) акта работодателя, но не ниже чем в полуторном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника.	Статья 109. Оплата работы в праздничные и выходные дни Оплата работы в праздничные и выходные дни производится в повышенном размере согласно условиям регионального или отраслевого соглашения, трудового или коллективного договоров и (или) акта работодателя, но не ниже чем в полуторном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника.	В данной норме необоснованно не упомянуты соглашения (отраслевые, региональные), в которых могут быть установлены повышенные размеры оплаты работы в праздничные и выходные дни.
39.	Часть первая статьи 110	Статья 110. Оплата труда в ночное время Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере согласно условиям трудового или коллективного договоров и (или) акта работодателя, но не ниже чем в полуторном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника. При совпадении ночного времени работы с праздничным или выходным днем оплата труда производится отдельно за ночные часы в соответствии с частью первой настоящей статьи и за часы праздничных или выходных дней в соответствии со статьей 109 настоящего Кодекса.	Статья 110. Оплата труда в ночное время Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере согласно условиям регионального или отраслевого соглашения, трудового или коллективного договоров и (или) акта работодателя, но не ниже чем в полуторном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника. При совпадении ночного времени работы с праздничным или выходным днем оплата труда производится отдельно за ночные часы в соответствии с частью первой настоящей статьи и за часы праздничных или выходных дней в соответствии со статьей 109 настоящего Кодекса.	В данной норме необоснованно не упомянуты соглашения (отраслевые, региональные), в которых могут быть установлены повышенные размеры оплаты труда в ночное время.
40.	Пункт 1 статьи 122	Статья 122. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный жизни и (или) здоровью работника 1. При причинении вреда жизни и	Статья 122. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный жизни и (или) здоровью работника 1. Работнику, полностью или частично	Подлежат полному пересмотру нормы о материальной ответственности работодателя перед работником за вред, причиненный жизни и (или) здоровью, полностью

		(или) здоровью работника в связи с исполнением им трудовых обязанностей работодатель обязан возместить вред в объеме и порядке, которые предусмотрены законодательством Республики Казахстан.	утратившему трудоспособность в результате несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью или профессиональным заболеванием, или лицам, имеющим на это право в случае смерти работника, работодатель либо его правопреемник выплачивает единовременное пособие и возмещает ущерб за причиненный вред, связанный со снижением трудоспособности или смертью работника, в порядке и размерах, установленных законодательством Республики Казахстан. Размер единовременного пособия определяется коллективным договором и законодательством Республики Казахстан и должен быть не менее: 1) десятикратного годового заработка работника, в случае его смерти в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания; 2) пятикратного годового заработка работника, признанного лицом с инвалидностью первой или второй групп от трудового увечья или профессионального заболевания; 3) двукратного годового заработка работника, признанного лицом с инвалидностью третьей группы от трудового увечья или профессионального заболевания; 4) годового заработка работника при определении ему стойкой утраты трудоспособности без установления	или частично утратившему трудоспособность в результате несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, или профессионального заболевания. Действующий механизм возмещения вреда не содержит минимальные гарантированные размеры единовременного пособия, которое должно выплачиваться помимо утраченного заработка, поскольку вред здоровью в ряде случаев является не подлежащим восстановлению и должен компенсироваться работодателем в виде единовременного пособия. Соответствующие гарантии действовали в Законе РК «Об охране труда», действовавшем в период с 1993 по 2004 года, одновременно с Гражданским кодексом РК (Особенная часть) 1999 года, который изначально предусматривал и в настоящее время предусматривает возмещение вреда, связанного со снижением трудоспособности или смертью потерпевшего, ежемесячными платежами. Соответствующая рекомендация была дана также Общественным советом при МТСЗН РК (протокол №49 от 29.10.2023).
--	--	---	--	---

			инвалидности.	
41.	Часть вторая пункта 3 статьи 122	Статья 122. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный жизни и (или) здоровью работника ... 3. При причинении вреда работнику, связанного с установлением ему степени утраты профессиональной трудоспособности от пяти до двадцати девяти процентов включительно, работодатель обязан возместить работнику утраченный заработок и расходы, вызванные повреждением его здоровья. Размер расходов, вызванных повреждением здоровья, возмещаемых работодателем в период установления степени утраты трудоспособности не может превышать двести пятьдесят месячных расчетных показателей, установленных на соответствующий финансовый год законом о республиканском бюджете, на момент выплаты. Выплата по возмещению расходов, вызванных повреждением здоровья, осуществляется на основании документов, подтверждающих эти расходы, представленных работником либо лицом, понесшим эти расходы. При этом возмещению не подлежат расходы на медицинскую помощь, предоставляемую в рамках	Статья 122. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный жизни и (или) здоровью работника ... 3. При причинении вреда работнику, связанного с установлением ему степени утраты профессиональной трудоспособности от пяти до двадцати девяти процентов включительно, работодатель обязан возместить работнику утраченный заработок и расходы, вызванные повреждением его здоровья (расходы на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи, если он признан нуждающимся в них). При необходимости предприятие обеспечивает профессиональную реабилитацию, переподготовку и трудоустройство потерпевшего в соответствии с медицинским заключением или возмещает расходы на эти цели. Выплата по возмещению расходов, вызванных повреждением здоровья, осуществляется на основании документов, подтверждающих эти расходы, представленных работником либо лицом, понесшим эти расходы. При этом возмещению не подлежат расходы на медицинскую помощь, предоставляемую в рамках гарантированного объема бесплатной медицинской помощи и в системе обязательного социального	Действующая норма противоречит статьей 917 ГК РК, согласно которой, вред (имущественный и (или) неимущественный), причиненный неправомерными действиями (бездействием) имущественным или неимущественным благам и правам граждан и юридических лиц, подлежит возмещению лицом, причинившим вред, в полном объеме.

		гарантированного объема бесплатной медицинской помощи и в системе обязательного социального медицинского страхования в соответствии с законодательством Республики Казахстан в области здравоохранения.	медицинского страхования в соответствии с законодательством Республики Казахстан в области здравоохранения.	
42.	Статья 125	Статья 125. Гарантии для работников, направляемых на медицинский осмотр На время прохождения за счет средств работодателя периодических медицинских осмотров за работниками, обязанными проходить их в соответствии с настоящим Кодексом либо коллективным договором, сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата.	Статья 125. Гарантии для работников, направляемых на медицинский осмотр На время прохождения медицинских осмотров за работниками, обязанными проходить их в соответствии с законами, трудовым, коллективным договором, сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата.	В соответствии с п.7 ст.86 Кодекса РК «О здоровье народа и системе здравоохранения», работодатели создают условия для прохождения работниками медицинских осмотров, а также обязаны беспрепятственно отпускать работников для их прохождения в период рабочего времени с сохранением места работы (должности), заработной платы. Действующая редакция статьи необоснованно сужала объем гарантий для работников, проходящих медицинские осмотры.
43.	Пункты 4, 8 статьи 137-1	Статья 137-1. Порядок осуществления деятельности по оказанию услуг по предоставлению персонала ... 4. Датой завершения работы работником направляющей стороны у принимающей стороны является день, указанный в уведомлении, направляемом принимающей стороной направляющей стороне, об истечении срока привлечения работников	Статья 137-1. Порядок осуществления деятельности по оказанию услуг по предоставлению персонала ... 4. Датой завершения работы работником направляющей стороны у принимающей стороны является день, указанный в уведомлении, направляемом принимающей стороной направляющей стороне, о завершении работы, для выполнения которой были привлечены работники направляющей стороны принимающей	1. На практике предоставление персонала используется для обхода трудового законодательства и возможности произвольных увольнений без фактического завершения определенной работы, на которую были привлечены работники направляющей стороны. На место уволенных работников могут приниматься другие работники, тем самым нарушаются права работников. В этой связи

		направляющей стороны принимающей стороной. ... 8. Запрещается допущение принимающей стороной дискриминации в сфере оплаты труда в отношении работников направляющей стороны при заключении договора на оказание услуг по предоставлению персонала.	стороной. ... 8. Запрещается допущение принимающей стороной дискриминации в сфере оплаты труда в отношении работников направляющей стороны при заключении договора на оказание услуг по предоставлению персонала. Для этих целей в договор о предоставлении персонала включаются условия о размерах заработной платы и иных условиях оплаты труда.	предлагается заменить конструкцию уведомления «об истечении срока привлечения работников» на конструкцию уведомления «о завершении работы, для выполнения которой были привлечены работники». 2. На практике обеспечение нормы о запрете дискриминации возможно только путем включения в договор о предоставлении персонала соответствующих условий, иначе норма остается невыполнимой, поскольку принимающая сторона не устанавливает размер заработной платы работников направляющей стороны. Эти условия должны быть прямо предусмотрены договором о предоставлении персонала.
44.	Подпункт 2-1) (новый) пункта 1 статьи 157	Статья 157. Содержание и структура коллективного договора 1. Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами в соответствии с заключенными генеральным, отраслевыми и региональными соглашениями. В коллективный договор включаются следующие положения: ... 2) об установлении межразрядных коэффициентов; 2-1) отсутствует;	Статья 157. Содержание и структура коллективного договора 1. Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами в соответствии с заключенными генеральным, отраслевыми и региональными соглашениями. В коллективный договор включаются следующие положения: ... 2) об установлении межразрядных коэффициентов; 2-1) об индексации заработной платы;	Положение об индексации заработной платы должно входить в обязательные условия коллективного договора, что обусловлено необходимостью защиты уровня жизни работников в условиях инфляции. Индексация позволяет компенсировать снижение покупательной способности заработной платы вследствие роста цен на товары и услуги. Это особенно важно в странах с нестабильной экономической ситуацией, где инфляция может существенно влиять на доходы населения.

45.	Пункт 1 статьи 159	Статья 159. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора 1. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются согласительными комиссиями, за исключением споров, возникающих между работодателем и работником субъекта микропредпринимательства, некоммерческой организации с численностью работников не более пятнадцати человек, домашним работником, единоличным исполнительным органом юридического лица, руководителем исполнительного органа юридического лица, а также другими членами коллегиального исполнительного органа юридического лица, а по неурегулированным вопросам либо неисполнению решения согласительной комиссии – судами. Требование о создании согласительной комиссии для рассмотрения индивидуальных трудовых споров в порядке, определенном настоящим Кодексом, не распространяется на отдельные категории работников, труд которых регулируется Трудовым кодексом Республики Казахстан с особенностями, предусмотренными специальными законами и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, в том числе состоящих на воинской службе, сотрудников специальных	Статья 159. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора 1. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются согласительными комиссиями, за исключением споров, возникающих между работодателем и работником субъекта микропредпринимательства, некоммерческой организации, филиала и представительства иностранного юридического лица с численностью работников не более пятнадцати человек, домашним работником, единоличным исполнительным органом юридического лица, руководителем исполнительного органа юридического лица, а также другими членами коллегиального исполнительного органа юридического лица, а по неурегулированным вопросам либо неисполнению решения согласительной комиссии – судами. Требование о создании согласительной комиссии для рассмотрения индивидуальных трудовых споров в порядке, определенном настоящим Кодексом, не распространяется на отдельные категории работников, труд которых регулируется Трудовым кодексом Республики Казахстан с особенностями, предусмотренными специальными законами и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, в том числе состоящих на воинской службе, сотрудников специальных государственных и правоохранительных органов, государственных служащих.	С целью учета такой категории работодателей, как филиал и представительство иностранного юридического лица.
-----	--------------------	---	--	--

		государственных и правоохранительных органов, государственных служащих.		
46.	Подпункт 1) статьи 160	Статья 160. Сроки обращения по рассмотрению индивидуальных трудовых споров Для обращения в согласительную комиссию или в суд по рассмотрению индивидуальных трудовых споров устанавливаются следующие сроки: 1) по спорам о восстановлении на работе – один месяц со дня вручения или направления по почте заказным письмом с уведомлением о вручении копии акта работодателя о прекращении трудового договора в согласительную комиссию, а для обращения в суд – два месяца со дня вручения или направления по почте заказным письмом с уведомлением о вручении копии решения согласительной комиссии при обращении по неурегулированным спорам либо при неисполнении ее решения стороной трудового договора; 	Статья 160. Сроки обращения по рассмотрению индивидуальных трудовых споров Для обращения в согласительную комиссию или в суд по рассмотрению индивидуальных трудовых споров устанавливаются следующие сроки: 1) по спорам о восстановлении на работе – три месяца со дня вручения или направления по почте заказным письмом с уведомлением о вручении копии акта работодателя о прекращении трудового договора в согласительную комиссию, а для обращения в суд – четыре месяца со дня вручения или направления по почте заказным письмом с уведомлением о вручении копии решения согласительной комиссии при обращении по неурегулированным спорам либо при неисполнении ее решения стороной трудового договора; ...	Действующий порядок обращения в суд или согласительную комиссию по трудовым спорам устанавливает предельно короткие сроки для обращения, что на практике приводит к нарушению права каждого на судебную защиту своих прав и свобод, установленные п.2 ст.13 Конституции РК. Суды отказывают в рассмотрении дела ввиду истечения сроков исковой давности. В связи с чем, следует пересмотреть сроки обращения для рассмотрения индивидуальных трудовых споров в сторону их увеличения.
47.	Пункт 1 статьи 161	Статья 161. Восстановление на работе работника 1. Работнику, восстановленному на прежней работе, выплачивается заработная плата за все время вынужденного прогула или разница в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы при незаконном переводе на другую	Статья 161. Восстановление на работе работника 1. Работнику, восстановленному на прежней работе, выплачивается заработная плата за все время вынужденного прогула или разница в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы при незаконном переводе на другую работу.	Норма, устанавливающая ограничение платы за время вынужденного прогула или разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы при незаконном переводе на другую работу, сроком на 6 месяцев, противоречит п.2 ст.24 Конституции РК, устанавливающей право каждого

		работу, но не более чем за шесть месяцев.		на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации. Восстановление на работе – это реабилитация нарушенных прав работника, которые не могут быть ограничены законом.
48.	Пункт 4 статьи 165	Статья 165. Примирительная комиссия ... 4. В процессе примирительной процедуры примирительная комиссия консультируется с работниками (их представителями), работодателем, объединением (ассоциацией, союзом) работодателей (их представителями), государственными органами и иными заинтересованными лицами.	Статья 165. Примирительная комиссия ... 4. В процессе примирительной процедуры примирительная комиссия консультируется с работниками (их представителями), работодателем, объединением (ассоциацией, союзом) работодателей (их представителями), местными исполнительными органами, государственными органами и иными заинтересованными лицами.	В целях обеспечения эффективной и своевременной работы примирительной комиссии, предлагается дополнить перечень органов и организаций, с которыми в процессе примирительной процедуры она может консультироваться – местными исполнительными органами (акиматами). Данная норма вытекает и согласуется с предложениями по наделению соответствующими функциями МИО в рамках обеспечения социального партнерства в регионах (статья 18 ТК РК)
49.	Подпункт 19) (новый) пункта 2 статьи 182	Статья 182. Права и обязанности работодателя в области безопасности и охраны труда ... 2. Работодатель обязан: ... 19) отсутствует.	Статья 182. Права и обязанности работодателя в области безопасности и охраны труда ... 2. Работодатель обязан: ... 19) приводить в соответствие с действующими нормами и правилами безопасности и охраны труда все основные фонды, находящиеся в эксплуатации.	Необходимо установить обязанность работодателя приводить в соответствие с действующими нормами и правилами безопасности и охраны труда все основные фонды, находящиеся в эксплуатации, восстановив положения Закона РК «О безопасности и охране труда», действовавшего в период с 2004 по 2007 годы.

50.	Часть вторая пункта 2 статьи 190	Статья 190. Порядок оформления материалов расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, и их учет ... 2. Акт должен быть оформлен в соответствии с материалами расследования и с учетом мнения большинства членов комиссии. Если при расследовании несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, комиссией установлено, что грубая неосторожность явилась причиной возникновения или увеличения вреда, то комиссия применяет смешанную ответственность сторон и определяет степень вины работника и работодателя в процентах. В случае, если один из членов комиссии по расследованию несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, не согласен с выводами комиссии (большинства), он в течение двух рабочих дней с момента завершения расследования представляет в письменном виде свое мотивированное мнение для включения его в материал расследования. Акт специального расследования он подписывает с оговоркой "смотри особое мнение".	Статья 190. Порядок оформления материалов расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, и их учет ... 2. Акт должен быть оформлен в соответствии с материалами расследования и с учетом мнения большинства членов комиссии. В случае, если один из членов комиссии по расследованию несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, не согласен с выводами комиссии (большинства), он в течение двух рабочих дней с момента завершения расследования представляет в письменном виде свое мотивированное мнение для включения его в материал расследования. Акт специального расследования он подписывает с оговоркой «смотри особое мнение».	188 ТК РК определяется состав комиссии по расследованию несчастного случая, где два представителя работодателя и один представитель работников, что заведомо дает возможность возложить вину на работника. Это комиссия определяет степень вины в процентах. Считаем, что объективно определить распределение вины имеет право только суд, так как применение смешанной ответственности с указанием ее в акте напрямую влияет на размер возмещения вреда здоровью. Тем более законодательно отсутствуют четкие стандарты и критерии определения комиссией пропорций ответственности. Если работодатель считает, что в несчастном случае имеется вина работника он имеет право обратиться в судебные органы. В комиссии по специальному расследованию несчастного случая на производстве, как правило принимает участие государственный инспектор труда как председатель комиссии, а другие два члена комиссии - это представители работодателя и работника. На практике в связи с отсутствием единого механизма (алгоритма) определения вины, члены комиссии принимают решение о степени вины сторон (вина работодателя, вина работника, равная ответственность
-----	--	--	---	---

				сторон) в процентном отношении простым голосованием, и проценты не всегда могут быть объективны. Далее с учетом этих необъективных процентов пострадавший вынужден получать необъективное возмещение вреда. Кроме того, установление процентов можно отнести к риску коррупционных проявлений со стороны государственного инспектора труда. В связи с этим, установление комиссией по расследованию несчастных случаев вины сторон в настоящее время считаем неактуальным.
51.	Подпункт 6) статьи 193	Статья 193. Права государственных инспекторов труда При осуществлении государственного контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан государственные инспекторы труда имеют право: ... б) приостанавливать (запрещать) деятельность отдельных производств, цехов, участков, рабочих мест и эксплуатацию оборудования, механизмов при выявлении их несоответствия требованиям нормативных правовых актов Республики Казахстан о безопасности и охране труда на срок не более пяти рабочих дней с обязательным	Статья 193. Права государственных инспекторов труда При осуществлении государственного контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан государственные инспекторы труда имеют право: ... б) приостанавливать (запрещать) деятельность отдельных производств, цехов, участков, рабочих мест и эксплуатацию оборудования, механизмов при выявлении их несоответствия требованиям нормативных правовых актов Республики Казахстан о безопасности и охране труда на срок не более пяти рабочих дней с обязательным предъявлением в указанный срок иска в суд.	Приведение в соответствие с Гражданским процессуальным кодексом.

		предъявлением в указанный срок искового заявления в суд. В случае выявления несоответствия организации требованиям нормативных правовых актов Республики Казахстан о безопасности и охране труда, создающего угрозу жизни и здоровью работников, которое не может быть устранено путем приостановления (запрещения) деятельности отдельных производств, цехов, участков, рабочих мест и эксплуатации оборудования, механизмов, главный государственный инспектор труда Республики Казахстан, главный государственный инспектор труда области, города республиканского значения, столицы вправе приостанавливать (запрещать) деятельность организации на срок не более пяти рабочих дней с обязательным предъявлением в указанный срок искового заявления в суд.	В случае выявления несоответствия организации требованиям нормативных правовых актов Республики Казахстан о безопасности и охране труда, создающего угрозу жизни и здоровью работников, которое не может быть устранено путем приостановления (запрещения) деятельности отдельных производств, цехов, участков, рабочих мест и эксплуатации оборудования, механизмов, главный государственный инспектор труда Республики Казахстан, главный государственный инспектор труда области, города республиканского значения, столицы вправе приостанавливать (запрещать) деятельность организации на срок не более пяти рабочих дней с обязательным предъявлением в указанный срок иска в суд.	
52.	Подпункт 11) статьи 193	Статья 193. Права государственных инспекторов труда При осуществлении государственного контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан государственные инспекторы труда имеют право: ... 11) направлять в соответствующие правоохранительные органы и суды информацию, исковые заявления и	Статья 193. Права государственных инспекторов труда При осуществлении государственного контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан государственные инспекторы труда имеют право: ... 11) направлять в соответствующие правоохранительные органы и суды информацию, иски и иные материалы по фактам нарушений трудового	Приведение в соответствие с Гражданским процессуальным кодексом.

		иные материалы по фактам нарушений трудового законодательства Республики Казахстан, неисполнения работодателями актов государственных инспекторов труда;	законодательства Республики Казахстан, неисполнения работодателями актов государственных инспекторов труда;	
53.	Подпункты 10) и 11) статьи 194	Статья 194. Обязанности государственных инспекторов труда Государственные инспекторы труда обязаны: ... 10) отсутствует; 11) отсутствует; 12) отсутствует.	Статья 194. Обязанности государственных инспекторов труда Государственные инспекторы труда обязаны: ... 10) информировать уполномоченный государственный орган по труду и другие государственные органы о фактах нарушения законодательства Республики Казахстан в пределах своей компетенции; 11) подготавливать и направлять материалы о фактах нарушений законодательства Республики Казахстан о безопасности и охране труда в правоохранительные органы, в том числе при приостановлении (запрещении) эксплуатации отдельных производств, цехов, участков, рабочих мест и оборудования; 12) иметь необходимую подготовку и регулярно повышать свою квалификацию в области трудовых отношений, безопасности и охраны труда, социального партнерства в соответствии с квалификационными требованиями и в порядке, определяемыми уполномоченным государственным органом по труду.	С целью повышения эффективности государственного контроля за соблюдением трудового законодательства необходимо расширить обязанности государственных инспекторов труда: - информировать уполномоченный государственный орган по труду и другие государственные органы о фактах нарушения законодательства в пределах своей компетенции; - подготавливать и направлять материалы о фактах нарушений законодательства Республики Казахстан о безопасности и охране труда в правоохранительные органы, в том числе при приостановлении (запрещении) эксплуатации отдельных производств, цехов, участков, рабочих мест и оборудования; - иметь необходимую подготовку и регулярно повышать свою квалификацию в области трудовых отношений, безопасности и охраны труда, социального партнерства в соответствии с квалификационными требованиями и в порядке, определяемыми уполномоченным государственным органом по труду.

				Министерству труда и социальной защиты населения необходимо разработать соответствующие требования и порядок.
54.	Подпункт 1) пункта 1 статьи 195	Статья 195. Акты государственного инспектора труда 1. По результатам проверки государственный инспектор труда в соответствии с Предпринимательским кодексом Республики Казахстан составляет акт о результатах проверки. В зависимости от установленных нарушений трудового законодательства Республики Казахстан государственный инспектор труда выносит (составляет) следующие акты: 1) предписание ... При этом акт о приостановлении (запрещении) деятельности действует до возбуждения судом гражданского дела по исковому заявлению о приостановлении (запрещении) деятельности, поданному в соответствии с подпунктом 6) статьи 193 настоящего Кодекса;	Статья 195. Акты государственного инспектора труда 1. По результатам проверки государственный инспектор труда в соответствии с Предпринимательским кодексом Республики Казахстан составляет акт о результатах проверки. В зависимости от установленных нарушений трудового законодательства Республики Казахстан государственный инспектор труда выносит (составляет) следующие акты: 1) предписание ... При этом акт о приостановлении (запрещении) деятельности действует до возбуждения судом гражданского дела по иску о приостановлении (запрещении) деятельности, поданному в соответствии с подпунктом 6) статьи 193 настоящего Кодекса;	Приведение в соответствие с Гражданским процессуальным кодексом.
55.	Часть вторая (новая) пункта 1 статьи 203	Статья 203. Производственный совет по безопасности и охране труда в организациях 1. По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представителей в срок не более	Статья 203. Производственный совет по безопасности и охране труда 1. По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представителей в срок не более пятнадцати рабочих дней создается производственный	Действующий ТК РК не устанавливал обязанность создания производственного совета по безопасности и охране труда на предприятиях, в организациях.

		пятнадцати рабочих дней создается производственный совет по безопасности и охране труда. В его состав на паритетной основе входят представители работодателя, представители работников, включая технических инспекторов по охране труда. Отсутствует.	совет по безопасности и охране труда. В его состав на паритетной основе входят представители работодателя, представители работников, включая технических инспекторов по охране труда. Если работодатель является субъектом среднего и(или) крупного предпринимательства, а также на предприятиях (в организациях) с вредными и(или) опасными условиями труда создание производственного совета по безопасности и охране труда является обязательным.	Между тем, в РК в 2022 году было зарегистрировано 2449 несчастных случаев. В результате несчастного случая 584 человека получили закрытые переломы, 444 - поверхностные травмы, 273 - травмы от сотрясения и травмы внутренних органов, 113 – открытые переломы, 108 - термические ожоги. В разрезе отраслей экономики наибольшее количество пострадавших отмечается на предприятиях обрабатывающей (29,8%) и горнодобывающей промышленности и разработки карьеров (23,9%). Недавние негативные события, произошедшие на предприятиях горнодобывающей промышленности (авария на шахте имени Костенко, шахте «Казахстанская» в Карагандинской области и т.п.), в том числе, обусловили необходимость установления обязанности по созданию производственного совета по безопасности и охране труда на предприятиях, в организациях при определенных условиях.
56.	Части вторая, третья и четвертая пункта 5 статьи 203	Статья 203. Производственный совет по безопасности и охране труда в организациях ...	Статья 203. Производственный совет по безопасности и охране труда в организациях ... 5. Технические инспекторы по охране труда утверждаются решением	С целью усиления роли технического инспектора по охране труда, а также общественного контроля за соблюдением трудового законодательства. На практике

		5. Технические инспекторы по охране труда утверждаются решением производственного совета по безопасности и охране труда. Отсутствует. Статус, права и обязанности технических инспекторов по охране труда, а также порядок осуществления ими контроля определяются решением производственного совета по безопасности и охране труда. Отсутствует.	производственного совета по безопасности и охране труда. Типовое положение о техническом инспекторе по охране труда разрабатывается и утверждается уполномоченным государственным органом по труду. Статус, права и обязанности технических инспекторов по охране труда, а также порядок осуществления ими контроля определяются настоящим Кодексом, типовым положением о техническом инспекторе по охране труда, а также решением производственного совета по безопасности и охране труда. На период осуществления полномочий технического инспектора по охране труда за ним сохраняется место работы (должность) и заработная плата по месту основной работы.	технические инспекторы по охране труда, осуществляющие контроль по безопасности и охране труда, не освобожденные от основной работы, сталкиваются с административным давлением со стороны работодателя, в виде непредоставления времени для исполнения работы с сохранением заработной платы. Предлагаемая норма направлена на повышение эффективности норм Трудового кодекса РК о технических инспекторах по охране труда.
57.	Статья 203-1 (новая)	Статья 203-1. Права технических инспекторов по охране труда Отсутствует.	Статья 203-1. Права технических инспекторов по охране труда Технический инспектор по охране труда имеет право: 1) осуществлять защиту прав работников на охрану труда перед работодателем посредством контроля за соблюдением работодателями нормативных правовых актов по безопасности и охране труда, соглашений, коллективных договоров по созданию работодателем нормальных условий труда и соблюдению техники безопасности на рабочих местах в организациях;	В целях повышения роли технического инспектора по охране труда, а также закрепления компетенции на уровне закона

			2) принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и в проводимых государственными инспекторами труда комплексных проверках состояния безопасности и охраны труда; 3) доступа на рабочие места работников, с учетом соблюдения режима секретности, служебной, коммерческой или иной охраняемой законом тайны; 4) получать информацию и разъяснения, в том числе в письменном виде, от работодателей и иных должностных лиц организации, необходимые для выполнения своих функций; 5) осуществлять проверки выполнения работодателями обязательств, предусмотренных соглашениями, коллективными договорами в части охраны труда, и вносить по итогам проверки на имя должностных лиц предложения об устранении выявленных нарушений; 6) принимать участие в разработке нормативных правовых актов об охране труда, вносить свои предложения; 7) обращаться в соответствующие государственные органы с требованиями о привлечении к ответственности работодателей и иных должностных лиц организаций, которые виновны в нарушении законодательства Республики Казахстан о безопасности и охране труда, положений соглашений и коллективных договоров в части охраны труда,	
--	--	--	---	--

			сокрытии несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; 8) принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с изменением условий труда, нарушением законодательства Республики Казахстан о безопасности и охране труда, невыполнением обязательств, предусмотренных соглашениями и коллективными договорами, а также трудовыми договорами в части безопасности и охраны труда; 9) обращаться по заявлению работника с исками в суды для защиты прав работников на возмещение вреда, причиненного в результате увечья или иного повреждения здоровья в связи с исполнением трудовых обязанностей, и в других случаях ущемления прав работников на безопасность и охрану труда; 10) осуществлять иные права, предусмотренные настоящим Кодексом, законодательством об общественном контроле в Республике Казахстан.	
3. Закон Республики Казахстан от 23 января 2001 года «О местном государственном управлении и самоуправлении в Республике Казахстан»				

58.	Подпункт 39-1) (новый) пункта 1 статьи 27	Статья 27. Компетенция акимата области, города республиканского значения, столицы 1. Акимат области, города республиканского значения, столицы в соответствии с законодательством Республики Казахстан: ... 39-1) отсутствует;	Статья 27. Компетенция акимата области, города республиканского значения, столицы 1. Акимат области, города республиканского значения, столицы в соответствии с законодательством Республики Казахстан: ... 39-1) в пределах своей компетенции обеспечивает реализацию государственной политики в области социально-трудовых отношений;	В целях приведения в соответствие с подпунктом 1) статьи 18 Трудового кодекса.
59.	Подпункт 34-1) (новый) пункта 1 статьи 31	Статья 31. Компетенция районного (города областного значения) акимата 1. Районный (города областного значения) акимат в соответствии с законодательством Республики Казахстан: ... 34-1) отсутствует; ...	Статья 31. Компетенция районного (города областного значения) акимата 1. Районный (города областного значения) акимат в соответствии с законодательством Республики Казахстан: ... 34-1) в пределах своей компетенции обеспечивает реализацию государственной политики в области социально-трудовых отношений; ...	В целях приведения в соответствие с подпунктом 1) статьи 18 Трудового кодекса.

Депутат Парламента
Республики Казахстан

А. Аймагамбетов