ПРОЕКТ

ЗАКОН

РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

**О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам труда**

Статья 1. Внести изменения и дополнения в следующие законодательные акты Республики Казахстан:

1. В Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года (Ведомости Парламента Республики Казахстан, 2015 г., № 22-IV, ст.151; 2016 г., № 7-I, ст.49; 2017 г., № 11, ст.29; № 12, ст.34; № 13, ст.45; № 20, ст.96; 2018 г., № 1, ст.4; № 7-8, ст.22; Закон Республики Казахстан от 24 мая 2018 года «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам совершенствования регулирования предпринимательской деятельности», опубликованный в газетах «Егемен Қазақстан» и «Казахстанская правда» 28 мая 2018 года; Закон Республики Казахстан от 2 июля 2018 года «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам социального обеспечения» опубликованный в газетах «Егемен Қазақстан» и «Казахстанская правда» 3 июля 2018 года):

1) в пункте 1 статьи 1:

подпункты 16), 27), 41), 44), 76) изложить в следующей редакции:

«16) трудовой спор – разногласия между работником (работниками) и работодателем (работодателями), в том числе ранее состоявшими в трудовых отношениях по вопросам применения трудового законодательства Республики Казахстан, выполнения или изменения условий соглашений, трудового и (или) коллективного договоров, актов работодатель.»;

«27) несчастный случай, связанный с трудовой деятельностью, – событие, связанное с исполнением работником трудовых (служебных) обязанностей или заданий работодателя (его представителя), в результате которого произошли производственная травма, внезапное ухудшение здоровья или отравление работника, приведшие его к временной или стойкой утрате трудоспособности либо смерти.»;

«41) акты работодателя – приказы, распоряжения, инструкции, правила, положения, графики сменности, графики вахт, графики отпусков и иные акты по вопросам трудовых отношений, издаваемые работодателем.»;

«44) представители работников – профессиональные союзы и их объединения, а при их отсутствии выборные представители, избранные и уполномоченные на общем собрании (конференции) работников большинством голосов участников, при присутствии на нем не менее двух третей работников (делегатов конференции).»;

«76) дисциплинарный проступок – нарушение работником трудовой дисциплины, а также неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей.»;

дополнить подпунктами 83), 84), 85), 86), 87) и 88) следующего содержания:

«83) обособленное структурное подразделение организации – иное, помимо филиалов и представительств, территориально обособленное подразделение, по месту нахождения которого оборудованы стационарные рабочие места, которые созданы на срок более одного месяца, выполняющие часть функций организации.»;

«84. предоставление персонала – направление работника частным агентством занятости для исполнения им трудовых функций в интересах, под управлением и контролем принимающей стороны - физического или юридического лица, не являющего работодателем данного работника, по договору на оказание услуг по предоставлению персонала, заключенного между частным агентством занятости и принимающей стороной.»;

«85) единая система учета трудовых договоров – информационная система, предназначенная для автоматизации учета трудовых договоров.»;

«86) система управления охраной труда – часть общей системы управления организации, обеспечивающая управление рисками в области охраны здоровья и безопасности труда, связанными с деятельностью организации.»;

«87) профессиональный риск – вероятность повреждения здоровья или утраты трудоспособности (либо смерти) работника при исполнении им трудовых обязанностей.»;

«88) оценка профессионального риска – процесс определения степени профессионального риска на основе анализа информации о выявленных статистических данных.»;

2) пункт 2 статьи 6 изложить в следующей редакции:

«2. Никто не может подвергаться какой-либо дискриминации при реализации трудовых прав по мотивам происхождения, социального, должностного и имущественного положения, пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, отношения к религии, убеждений, места жительства, возраста или физических недостатков, а также принадлежности к общественным объединениям.»;

3) статью 15 дополнить подпунктом 6-1) следующего содержания:

«6-1) утверждает Правила служебной этики гражданских служащих Республики Казахстан»;

4) в статье 16:

подпункты 30) и 34) изложить в следующей редакции:

«30) определяет порядок и сроки проведения обучения, инструктирования и проверок знаний по вопросам безопасности и охраны труда работников, руководителей и лиц, ответственных за обеспечение безопасности и охраны труда.»;

«34) утверждает по согласованию с центральным уполномоченным органом по бюджетному планированию нормы выдачи работникам молока или равноценных пищевых продуктов, либо специализированных продуктов для диетического (лечебного и профилактического) питания.»;

дополнить подпунктами 41-1), 41-2), 41-3), 41-4), 41-5) и 41-6) следующего содержания:

«41-1) разрабатывает и утверждает типовое положение о системе управления охраной труда в организации.»;

«41-2) разрабатывает и утверждает порядок оценки профессионального риска.»;

«41-3) разрабатывает и утверждает типовые норм численности работников служб охраны труда.»;

«41-4) разрабатывает Правила служебной этики гражданских служащих Республики Казахстан»;

«41-5) разрабатывает и утверждает порядок функционирования единой информационной системы учета трудовых договоров.»;

«41-6) разрабатывает и утверждает порядок предоставления сведений о трудовом договоре и трудовой деятельности в единую информационную систему учета трудовых договоров.»;

5) в статье 17:

подпункт 3) изложить в следующей редакции:

«3) проводит анализ причин производственного травматизма и разрабатывает предложения по их профилактике.»;

подпункт 6) исключить;

6) пункт 1 статьи 20 изложить в следующей редакции:

«1. Интересы работников в пределах делегированных им полномочий представляют органы профессиональных союзов в соответствии с Законом Республики Казахстан «О профессиональных союзах» и (или) выборные представители в случае, если в организации отсутствует профессиональный (-ые) союз (-ы) или если членство работников в профессиональном (-ых) союзе (-ах) составляет менее половины штатной численности работников организации.»;

7) в пункте 1 статьи 22:

подпункт 8) изложить в следующей редакции:

«8) объединение, включая право на создание профессионального союза, а также членство в нем, для представления и защиты своих трудовых прав, если иное не предусмотрено законами Республики Казахстан.»;

дополнить подпунктом 25) следующего содержания:

«25) получение из единой системы учета трудовых договоров сведения о своей трудовой деятельности.»;

8) в статье 23:

пункт 1 дополнить подпунктом 2-1) следующего содержания:

«2-1) на получение из единой системы учета трудовых договоров сведения о трудовой деятельности претендентов и работников.»;

пункт 2 дополнить подпунктами 26), 27), 28) и 29) следующего содержания:

«26) при приеме на работу в государственные предприятия на праве хозяйственного ведения, национальные управляющие холдинги, национальные институты развития, национальные холдинги и национальные компании, а также их дочерние организации, организации, пятьдесят и более процентов акций, которых принадлежат Национальному Банку на должность, связанную с исполнением управленческих функций, осуществляет проверку лиц по учетам органов правовой статистики и специальных учетов через уполномоченные государственные органы соответствующих сфер деятельности.»;

«27) создавать равные условия труда работникам за равный труд без какой-либо дискриминации.»;

«28) создавать с участием равного числа представителей работников и работодателя согласительную комиссию для рассмотрения индивидуальных трудовых споров в порядке, установленном настоящим Кодексом.»;

«29) направлять информацию о заключенном с работником трудовом договоре, содержащую сведения предусмотренные подпунктами 1), 2), 3), 4), 5) и 13) пункта 1 статьи 28 настоящего Кодекса, вносимые по ним изменения и дополнения, а также прекращения трудового договора и сведения о его трудовой деятельности в единую систему учета трудовых договоров в порядке, установленном уполномоченным государственным органом по труду.»;

9) дополнить статьей 23-1 следующего содержания:

«Статья 23-1 Переходные положения

Работодатель обязан в течение двух лет со дня введения в действие подпункта 13) пункта 2 статьи 23 настоящего Кодекса внести в единую систему учета трудовых договоров, сведения о всей трудовой деятельности работника с момента ее начала.

С 1 января 2022 года ведение трудовых книжек на бумажном носителе не осуществляется.»;

10) в пункте 2 статьи 26:

подпункт 2) изложить в следующей редакции:

«2) в государственные предприятия на праве хозяйственного ведения, национальные управляющие холдинги, национальные институты развития, национальные холдинги и национальные компании, а также их дочерние организации лица, ранее совершившего коррупционное преступление.»;

подпункт 5) изложить в следующей редакции:

«5) на работу по совместительству работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста.»;

11) в статье 30:

подпункт 2) пункта 1 изложить в следующей редакции:

«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) письменно 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.

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 иностранцев – работников автономных организаций образования и их организаций.»;

пункт 5 исключить;

12) пункт 3 статьи 31 изложить в следующей редакции:

«3. В случаях, определенных пунктом 2 настоящей статьи, наряду с лицом, не достигшим восемнадцатилетнего возраста трудовой договор должен подписываться одним из его родителей, опекуном, попечителем, патронатным воспитателем, приемным родителем или усыновителем.»;

13) пункт 6 статьи 32 изложить в следующей редакции:

«6. Работодатель не вправе требовать документы, не предусмотренные настоящей статьей, за исключением случаев, предусмотренных законами и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан.»;

14) пункт 1 статьи 33 дополнить абзацем следующего содержания:

«Трудовой договор может быть заключен в форме электронного документа с использованием электронной цифровой подписи.»;

15) статью 35 изложить в следующей редакции:

«Статья 35. Документы, подтверждающие трудовую деятельность работника

Документом, подтверждающим трудовую деятельность работника, может быть любой из следующих:

1) трудовая книжка до 2020 года;

2) трудовой договор;

3) выписки из актов работодателя, подтверждающих возникновение и (или) прекращение трудовых отношений на основе заключения и (или) прекращения трудового договора;

4) выписки из ведомости выдачи заработной платы работникам;

5) послужной список (перечень сведений о работе, трудовой деятельности работника), подписанный и заверенный печатью работодателя (при ее наличии);

6) выписки из единого накопительного пенсионного фонда о перечисленных обязательных пенсионных взносах;

7) сведения из Государственного фонда социального страхования о произведенных социальных отчислениях;

8) архивная справка, содержащая сведения о трудовой деятельности работника;

9) решение суда об установлении юридического факта, подтверждающего наличие трудовых отношений, вступившее в законную силу.»;

16) пункт 2 статьи 39 изложить в следующей редакции:

«2. В случае письменного отказа работника от перевода в другую местность вместе с работодателем либо при наличии акта, удостоверяющего отказ работника от предоставления письменного отказа от перевода в другую местность вместе с работодателем, трудовой договор с работником прекращается по основанию, предусмотренному подпунктом 1) пункта 1 статьи 58 настоящего Кодекса.»;

17) статью 40 изложить в следующей редакции:

«Статья 40. Прикомандирование работника к другому юридическому

 лицу

1. Прикомандирование - выполнение работником (прикомандированным) работы по определенной специальности, квалификации или должности (трудовой функции), обусловленной трудовым договором, либо по другой должности, специальности, квалификации у другого юридического лица (его филиалов и (или) представительств), за исключением ограничений, предусмотренных законодательством Республики Казахстан.

В целях обеспечения выполнения определенных задач допускается прикомандирование работников в следующие принимающие стороны:

1) в юридическое лицо (его филиалы и (или) представительства), являющееся учредителем, участником или акционером работодателя, а также которому косвенно принадлежат акции (доли участия) юридического лица (его филиала и (или) представительства), являющегося работодателем;

2) в юридическое лицо (его филиалы и (или) представительства), по отношению к которому юридическое лицо - работодатель (его филиал и (или) представительство) является акционером, участником или учредителем, а также акции (доли участия) которого косвенно принадлежат юридическому лицу - работодателю (его филиалу и (или) представительству);

3) в юридическое лицо (его филиал и/или представительство), учредители, акционеры или участники которого являются учредителями, участниками или акционерами юридического лица (его филиала и/или представительства) либо которым косвенно принадлежат акции (доли участия) юридического лица (его филиала и/или представительства) работодателя;

4) в юридическое лицо (его филиал и/или представительство), если акции (доли участия) такого юридического лица и акции (доли участия) юридического лица -работодателя прямо или косвенно принадлежат одному и тому же третьему лицу.

2. Условия, порядок, срок прикомандирования, перечень должностей и численность прикомандированных работников устанавливаются и определяются соглашением между юридическими лицами согласно гражданскому законодательству Республики Казахстан в зависимости от целей прикомандирования.

В случае одновременного прикомандирования работников более десяти процентов от среднесписочной численности юридического лица, к которому прикомандировываются работники, необходимо согласование с представителями работников принимающей стороны.

3. За прикомандированным работником сохраняется место работы (должность) у работодателя, который осуществляет прикомандирование.

4. Прикомандирование допускается только с письменного согласия сторон трудового договора путем подписания дополнительного соглашения к трудовому договору с указанием места выполнения работы на период прикомандирования. По окончании срока прикомандирования, в случае продолжения действия трудового договора, работодатель обязуется предоставить работнику место работы (должность), которое (которую) работник занимал до прикомандирования.

5. На период прикомандирования на работника распространяется режим рабочего времени и времени отдыха принимающей стороны за исключением продолжительности и порядка предоставления ежегодного оплачиваемого трудового отпуска.

6. В случае нарушения прикомандированным работником трудовой дисциплины принимающая сторона в течение трех рабочих дней со дня обнаружения данного факта уведомляет работодателя прикомандированного работника с представлением подтверждающих документов для принятия решения о привлечении его к дисциплинарной ответственности в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан.

7. При несчастном случае, происшедшем с прикомандированным работником, организация расследования несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, возлагается на принимающую сторону, с участием представителя работодателя.

 8. Прикомандирование не допускается в целях:

1) замены участвующих в забастовке работников принимающей стороны, в случае проведения забастовки в установленном законодательством порядке;

2) замены работников принимающей стороны, отказавшихся от выполнения работы в случаях и в порядке, установленных трудовым законодательством;

3) выполнения работ в случае простоя (временной приостановки принимающей стороной работ), осуществления процедуры банкротства принимающей стороной, введения принимающей стороной режима неполного рабочего времени в целях сохранения рабочих мест при угрозе увольнения работников.»;

18) статью 43 изложить в следующей редакции:

«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.

2. В случае письменного отказа работника от временного перевода на другую, не противопоказанную по состоянию здоровья работу, трудовой договор с работником прекращается по основанию, предусмотренному подпунктом 3) пункта 1 статьи 58 настоящего Кодекса.»;

19) пункт 1 статьи 45 изложить в следующей редакции:

«1. Не требует согласия работника перемещение его на другое рабочее место либо в другое структурное подразделение в той же местности, либо поручение работы на другом механизме или агрегате в пределах должности, специальности, профессии, квалификации и с сохранением размера и условий оплаты труда, обусловленных трудовым договором.»;

20) статью 46 изложить в следующей редакции:

«Статья 46. Изменение условий труда

1. В связи с изменениями в организации производства, связанными с реорганизацией или изменением экономических, технологических условий, условий организации труда и (или) сокращением объема работ у работодателя, допускается изменение условий труда работника при продолжении им работы в соответствии с его должностью, специальностью или профессией, соответствующей квалификации.

2. Работодатель обязан письменно 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.

3. В случае письменного отказа работника от продолжения работы в связи с изменением условий труда либо при наличии акта, удостоверяющего отказ работника от предоставления 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.»;

21) пункт 6 статьи 48 изложить в следующей редакции:

«6. Заработная плата и пособие по временной нетрудоспособности сохраняется за работником в случае его незаконного отстранения работодателем от работы.»;

22) подпункт 4) статьи 49 изложить в следующей редакции:

«4) в связи с переводом работника в другое юридическое лицо.»;

23) в пункте 1 статьи 52:

подпункт 13) изложить в следующей редакции:

«13) совершения виновных действий или бездействия работника, обслуживающего денежные или товарные ценности, а также работника коммерческой организации, использующего свое служебное положение в своих интересах или в интересах третьего лица вопреки интересам работодателя взамен получения материальных или иных выгод для себя или других лиц, если эти действия или бездействие дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя.»;

подпункты 23) и 24) изложить в следующей редакции:

«23) досрочного прекращения полномочий руководителя исполнительного органа, членов коллегиального исполнительного органа юридического лица или полномочий отдельного члена исполнительного органа юридического лица, а также в соответствии с Законом Республики Казахстан «Об акционерных обществах» работников службы внутреннего аудита и корпоративного секретаря по решению собственника имущества юридического лица либо уполномоченного собственником лица (органа) или уполномоченного органа юридического лица;

24) достижения работником пенсионного возраста, установленного пунктом 1 статьи 11 Закона Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан.»;

24) в статье 53:

пункты 6, 7, 8 и 9 изложить в следующей редакции:

«6. Расторжение трудового договора по основаниям, предусмотренным подпунктами 8), 9), 10), 11), 12), 13), 14), 15), 16) и 18) пункта 1 статьи 52 настоящего Кодекса, производится с соблюдением порядка применения дисциплинарного взыскания, предусмотренного статьей 65, и требований статьи 66 настоящего Кодекса;

7. Расторжение трудового договора по основаниям, предусмотренным подпунктами 9) и 10) пункта 1 статьи 52 настоящего Кодекса, должно быть подтверждено медицинским заключением.

В случае отказа работника от прохождения медицинского освидетельствования составляется соответствующий акт;

8. Расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному подпунктом 20) пункта 1 статьи 52 настоящего Кодекса, допускается после предъявления работником листа о временной нетрудоспособности;

9. Расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному подпунктом 24) пункта 1 статьи 52 настоящего Кодекса, допускается по достижении работником пенсионного возраста, установленного пунктом 1 статьи 11 Закона Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан», с уведомлением работника после достижения им пенсионного возраста не менее чем за один месяц до даты расторжения трудового договора, с выплатой компенсации в размере, определяемом трудовым, коллективным договорами и (или) актом работодателя.

С работником, достигшим пенсионного возраста в соответствии с пунктом 1 статьи 11 Закона Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан» и обладающим высоким профессиональным и квалификационным уровнем, с учетом его работоспособности действие трудового договора может продолжаться без изменения срока трудового договора либо продлеваться без ограничения, предусмотренного частью четвертой подпункта 2) пункта 1 статьи 30 настоящего Кодекса.»;

25) пункт 1 статьи 54 изложить в следующей редакции:

«1. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и пребывания работника в отпуске, за исключением случаев, предусмотренных подпунктами 1), 20) и 23) пункта 1 статьи 52 настоящего Кодекса.»;

26) статью 55 дополнить пунктом 1-1 следующего содержания:

«1-1. Трудовой договор с гражданским служащим прекращается в связи с его переводом на работу в другое государственное учреждение, казенное предприятие по согласованию между руководителями соответствующих органов согласно пункту 8 статьи 139 настоящего Кодекса.»;

27) в статье 57:

в пункте 1:

подпункт 4) изложить в следующей редакции:

«4) в случае признания судом работника либо работодателя – физического лица недееспособным или ограниченно дееспособным, в результате которого работник либо работодатель не имеет возможности продолжения трудовых отношений.»;

подпункт 6) исключить;

пункт 2 изложить в следующей редакции:

«2. Датой прекращения трудового договора по основаниям, указанным в подпунктах 2), 3) и 4) пункта 1 настоящей статьи, является дата вступления в законную силу приговора или решения суда, дата смерти работника или работодателя – физического лица.»;

28) пункт 2 статьи 58 изложить в следующей редакции:

«2. Прекращение трудового договора допускается при письменном отказе работника от продолжения трудовых отношений либо при наличии акта, удостоверяющего отказ от предоставления письменного отказа от продолжения трудовых отношений.»;

29) подпункт 4) пункта 1 статьи 64 изложить в следующей редакции:

«4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным подпунктами 8), 9), 10), 11), 12), 13), 14), 15), 16) и 18) пункта 1 статьи 52 настоящего Кодекса.»;

30) пункт 3 статьи 69 изложить в следующей редакции:

«3. Работникам-инвалидам первой и второй групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.»;

31) пункт 3 статьи 70 изложить в следующей редакции:

«3. Работодатель по письменному заявлению беременной женщины, одного из родителей (усыновителя, удочерителя), имеющего ребенка (детей) в возрасте до трех лет, а также работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, обязан предоставить им режим неполного рабочего времени.»;

32) пункт 3 статьи 79 изложить в следующей редакции:

«3. Форма и порядок ведения учета рабочего времени определяются актом работодателя.»;

33) пункт 1 статьи 82 изложить в следующей редакции:

«1. На отдельных видах работ работникам предоставляются внутрисменные перерывы, обусловленные технологией и организацией производства и труда, которые включаются в рабочее время. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов определяются коллективным договором или актами работодателя, а также в случаях, установленных законодательством РК.»;

34) пункт 3 статьи 92 изложить в следующей редакции:

«3. По соглашению между работником и работодателем оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей оплачиваемого ежегодного трудового отпуска должна быть не менее двух календарных недель.»;

35) пункт 4 статьи 95 изложить в следующей редакции:

«4. Не допускается отзыв из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска работника, не достигшего восемнадцатилетнего возраста, беременных женщин, предоставивших работодателю справку о беременности и работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.»;

36) пункт 2 статьи 96 дополнить абзацем следующего содержания:

«Компенсационная выплата за неиспользованные им дни оплачиваемого ежегодного трудового отпуска (ежегодных трудовых отпусков) исчисляется из расчета средней заработной платы работника.»;

37) в статье 97:

подпункт 3) пункта 3 изложить в следующей редакции:

«3) смерти близких родственников, супруга (супруги).»;

дополнить пунктом 4 следующего содержания:

«4. Работодатель на основании уведомления работника обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы на период прохождения срочной воинской службы.»;

38) в статье 99:

заголовок изложить в следующей редакции:

«Статья 99. Отпуска в связи с беременностью и рождением

ребенка (детей), усыновлением (удочерением) ребенка (детей) в

возрасте до трех лет»;

часть первую пункта 2 изложить в следующей редакции:

«2. Беременная женщина с даты, указанной в листе о временной нетрудоспособности, дающем право на отпуск по беременности и родам, оформляет его путем представления листа о временной нетрудоспособности, подтверждающего право на данный вид отпуска. Отпуск по беременности и родам предоставляется продолжительностью семьдесят календарных дней до родов и пятьдесят шесть (в случае осложненных родов или рождения двух или более детей – семьдесят) календарных дней после родов, если иное не установлено законодательством Республики Казахстан.»;

пункт 4 изложить в следующей редакции:

«4. Работодатель оплачивает отпуск по беременности и родам, отпуск работникам, усыновившим (удочерившим) ребенка (детей) в возрасте до трех лет, с сохранением средней заработной платы, если это предусмотрено условиями соглашений, трудового и (или) коллективного договора, актом работодателя, за вычетом суммы социальной выплаты на случай потери дохода в связи с беременностью и родами, усыновлением (удочерением) ребенка (детей) в возрасте до трех лет, осуществленной в соответствии с законодательством Республики Казахстан об обязательном социальном страховании.»;

39) пункт 4 статьи 100 изложить в следующей редакции:

«4. В случае выхода на работу до истечения отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работник обязан уведомить работодателя о своем намерении за месяц до начала работы.»;

40) статью 111 дополнить пунктом 4 следующего содержания:

«4. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, уведомив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.»;

41) в статье 113:

пункты 1 и 3 изложить в следующей редакции:

«1. Заработная плата устанавливается и выплачивается в денежной форме в национальной валюте Республики Казахстан не реже одного раза в месяц не позже первой декады следующего месяца. Дата выплаты заработной платы предусматривается трудовым, коллективным договором. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или праздничными днями выплата производится накануне их.»;

«3. При невыплате заработной платы работодателем в полном объеме и в сроки, которые установлены трудовым договором, работодатель несет ответственность в соответствии с законами Республики Казахстан. Работодатель выплачивает работнику задолженность и пеню за период задержки платежа. Размер пени рассчитывается исходя из 1,25 - кратной официальной ставки рефинансирования Национального Банка Республики Казахстан на день исполнения обязательств по выплате заработной платы и начисляется за каждый просроченный календарный день начиная со следующего дня, когда выплаты должны быть произведены, и заканчивается днем выплаты.»;

42) пункт 2 статьи 115 дополнить подпунктом 4-1) следующего содержания:

«4-1) в случае восстановления работника на прежнее место работы по решению согласительной комиссии либо решения суда удерживается компенсационная выплата за неиспользованные им дни оплачиваемого ежегодного трудового отпуска (ежегодных трудовых отпусков).»;

43) пункт 3 статьи 124 изложить в следующей редакции:

«3. Работникам, подлежащим призыву на срочную воинскую службу, в период прохождения медицинской комиссии сохраняются место работы (должность), заработная плата по месту работы при наличии повестки о вызове в местные органы военного управления, а на период прохождения срочной воинской службы - место работы (должность) в пределах срока действия трудового договора.

Работник, за которым на период прохождения срочной воинской службы сохранялось место работы (должность), не позднее одного месяца со дня исключения из списков воинской части в связи с увольнением с воинской службы обязан приступить к своим трудовым обязанностям.»;

44) пункт 2 статьи 130 изложить в следующей редакции:

«2. К работникам, постоянная работа которых протекает в пути или имеет разъездной характер либо связана со служебными поездками в пределах обслуживаемых участков, относятся работники железнодорожного, речного, морского, автомобильного транспорта, гражданской авиации, автомобильных дорог, газораспределительных систем (в том числе при поездках в пределах населенных пунктов), магистральных трубопроводов, магистральных линий связи и сооружений на них, радиорелейных линий и сооружений на них, воздушных линий электропередачи и сооружений на них, объектов связи, а также работники, обслуживающие участки Государственной границы Республики Казахстан.»;

45) в статье 133:

пункт 2 изложить в следующей редакции:

«2. Основанием для выплаты социальных пособий по временной нетрудоспособности являются листы о временной нетрудоспособности, выданные в порядке, утвержденном уполномоченным органом в области здравоохранения.»;

в пункте 4:

подпункты 1) и 4) изложить в следующей редакции:

«1) работнику, временная нетрудоспособность которого наступила вследствие производственных травм, полученных при совершении им уголовного правонарушения, в случае установления виновности вступившим в законную силу приговором или постановлением суда.»;

«4) при временной нетрудоспособности работника от заболеваний или производственных травм, наступивших вследствие употребления алкоголя, наркотических и токсикологических средств и их аналогов.»;

пункты 5 и 6 изложить в следующей редакции:

«5. Работник, занятый на сезонных работах, имеет право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе, письменно уведомив об этом работодателя за семь календарных дней.

6. Работодатель обязан письменно уведомить работника, занятого на сезонных работах, о предстоящем расторжении трудового договора по основаниям, предусмотренным подпунктами 1) и 2) пункта 1 статьи 52 настоящего Кодекса, за семь календарных дней.»;

46) в статье 135:

абзац второй пункта 2 изложить в следующей редакции:

«Работодатель обеспечивает порядок применения вахтового метода в соответствии с трудовым, коллективным договорами и (или) положением о вахтовом методе работы, утверждаемым работодателем, а также условиями пребывания работника на объекте производства работ и в местах, специально оборудованных для проживания (вахтовых поселках). Работник обязан соблюдать распорядок, установленный работодателем на объекте производства работ и в местах, специально оборудованных для проживания (вахтовых поселках).»;

пункт 5 изложить в следующей редакции:

«5. При вахтовом методе работы устанавливается суммированный учет рабочего времени.»;

47) пункт 3 статьи 136 изложить в следующей редакции:

«3. Сроки письменного уведомления о прекращении (расторжении) трудового договора с домашним работником, а также случаи и размеры компенсационной выплаты в связи с потерей работы устанавливаются трудовым договором.»;

48) дополнить статьей 137-1 следующего содержания:

«Статья 137-1. Труд работников, направляемых временно частными

 агентствами занятости к другим физическим

 или юридически лицам по договору на оказание услуг

 по предоставлению персонала

1. Частные агентства занятости имеют право осуществлять прием работников и направлять их временно к физическому или юридическому лицу, не являющимися работодателями данных работников (далее – принимающая сторона) для выполнения работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем принимающей стороны.

2. Временное направление работников допускается после подписания дополнительного соглашения к трудовому договору с указанием места выполнения работы у принимающей стороны.

В случае заключения трудового договора на время выполнения определенной работы временное направление работников допускается после подписания такого трудового договора.

3. Допускается направление работников принимающей стороне для выполнения работы в следующих случаях:

1) в домашнем хозяйстве у физических лиц;

2) на время выполнения определенной работы;

3) на время замещения временно отсутствующего работника;

4) на время выполнения сезонной работы.

4. Не допускается временное направление работников принимающей стороне для выполнения работы в целях:

 1) замены участвующих в забастовке работников, в случае проведения забастовки в установленном законодательством порядке;

2) замены работников, отказавшихся от выполнения работы в случаях и в порядке, установленных трудовым законодательством;

3) выполнения работ в случае простоя (временной приостановки принимающей стороной работ), осуществления процедуры банкротства, введения режима неполного рабочего времени в целях сохранения рабочих мест при угрозе увольнения работников.

5. Условия и порядок выполнения работы по направлению частными агентствами занятости определяются договором на оказание услуг по предоставлению персонала, которое подписывается между частным агентством занятости и принимающей стороной согласно гражданскому законодательству Республики Казахстан.

6. В случае нарушения работником трудовой дисциплины, принимающая сторона в течение трех рабочих дней со дня обнаружения данного факта уведомляет работодателя направленного работника для принятия решения о привлечении его к дисциплинарной ответственности в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан.

7. При несчастном случае, происшедшем с направленным работником, организация расследования несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, возлагается на принимающую сторону с участием представителя работодателя.»;

49) пункт 10 статьи 139 изложить в следующей редакции:

«10. Гражданским служащим, содержащимся за счет государственного бюджета, предоставляется основной оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск продолжительностью не менее тридцати календарных дней с выплатой пособия на оздоровление в размере должностного оклада (тарифной ставки).»;

50) статью 140 изложить в следующей редакции:

«Статья 140. Особенности регулирования труда руководителя исполнительного органа юридического лица и других членов коллегиального исполнительного органа юридического лица, а также работников службы внутреннего аудита и корпоративного секретаря»

1. Заключение и прекращение трудового договора, порядок и условия оплаты труда, привлечение к материальной и дисциплинарной ответственности, отстранение от работы руководителя исполнительного органа, работников службы внутреннего аудита и корпоративного секретаря осуществляются в соответствии с настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, документами, утверждаемыми учредителями, собственником имущества юридического лица либо уполномоченным учредителями, собственником лицом (органом) или уполномоченным органом юридического лица, положениями об исполнительном органе. о службе внутреннего аудита, корпоративном секретаре юридического лица и трудовым договором.

2. В случае если единственный учредитель (участник, акционер) является единоличным исполнительным органом юридического лица, то трудовой договор не заключается. Трудовые отношения оформляются актом работодателя о приеме на работу, который должен содержать трудовую функцию, срок осуществления трудовой деятельности, дату начала работы, место выполнения работы, а также размер и иные условия оплаты труда.

3. В случае назначения (избрания, утверждения в должности) руководителя исполнительного органа, работников службы внутреннего аудита и корпоративного секретаря на новый срок в трудовой договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

4. Акт работодателя о приеме и прекращении трудового договора подписывается лицом, уполномоченным на это решением учредителей, собственника имущества юридического лица либо уполномоченного учредителями, собственником лица (органа) или уполномоченного органа юридического лица либо документами, утверждаемыми ими.

5. Дисциплинарное взыскание на руководителя и других членов коллегиального исполнительного органа, работников службы внутреннего аудита и корпоративного секретаря юридического лица налагается непосредственно за обнаружением дисциплинарного проступка, но не позднее двух месяцев со дня его обнаружения.

Порядок применения дисциплинарных взысканий к руководителю исполнительного органа юридического лица, работникам службы внутреннего аудита и корпоративному секретарю устанавливается актом работодателя, утвержденным решением учредителей, собственника имущества юридического лица либо уполномоченного учредителями, собственником лица (органа) или уполномоченным органом юридического лица с учетом особенностей законодательства Республики Казахстан и учредительных документов юридического лица.»;

51) в статье 153:

подпункт 4) пункта 4 изложить в следующей редакции:

«4) об утверждении национальной рамки квалификаций.»;

в пункте 5:

подпункты 1), 4) и 5) изложить в следующей редакции:

«1) о рассмотрении программных и стратегических документов соответствующей отрасли.»;

«4) об основных принципах системы оплаты труда в отрасли, в том числе установление:

минимальных тарифных ставок (окладов) в отрасли;

минимальных значений межразрядных коэффициентов;

единого порядка установления доплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

5) об утверждении отраслевой рамки квалификаций.»;

подпункты 6), 7), 8) и 9) исключить.

подпункт 6) пункта 6 изложить в следующей редакции:

«6) деятельности Совета по вопросам предупреждения и разрешения коллективных трудовых споров.»;

52) пункт 3 статьи 156 изложить в следующей редакции:

«3. Коллективный договор может заключаться как в организациях, так и в филиалах и представительствах иностранных юридических лиц. В организации заключается один коллективный договор.»;

53) статью 159 изложить в следующей редакции:

«Статья 159. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора

1. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются согласительными комиссиями, а по неурегулированным вопросам либо неисполнению решения согласительной комиссии – судами, за исключением субъектов микропредпринимательства, домашних работников, некоммерческих организаций с численностью работников не более пятнадцати человек, единоличного исполнительного органа юридического лица, руководителей исполнительного органа юридического лица, а также других членов коллегиального исполнительного органа юридического лица.

2. Согласительная комиссия является постоянно действующим органом, создаваемым работодателем в организации, ее филиалах и представительствах на паритетных началах из равного числа представителей от работодателя и работников. В коллективном договоре может предусматриваться создание согласительных комиссий в иных обособленных структурных подразделениях организации»;

3. Количественный состав членов согласительной комиссии, порядок ее работы, содержание и порядок принятия решения согласительной комиссией, срок полномочий согласительной комиссии, вопрос о привлечении посредника устанавливаются в письменном соглашении между работодателем и представителями работников либо в коллективном договоре.

4. Заявление, поступившее в согласительную комиссию, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией в день подачи.

5. Согласительная комиссия обязана рассмотреть спор в течение пятнадцати рабочих дней со дня регистрации заявления и выдать сторонам спора копии решения в течение трех рабочих дней со дня его принятия.

6. Решение согласительной комиссии подлежит исполнению в установленный ею срок, за исключением спора о восстановлении на работе.

7. В случае неисполнения решения согласительной комиссии, неурегулирования вопросов в установленный срок, работник или работодатель вправе обратиться в суд.»;

54) статью 160 изложить в следующей редакции:

«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 либо направления письмом с уведомлением копии акта работодателя о прекращении трудового договора в согласительную комиссию, а для обращения в суд – два месяца со дня вручения либо направления письмом с уведомлением копии решения согласительной комиссии при обращении по неурегулированным спорам либо при неисполнении ее решения стороной трудового договора.»;

85) статью 160 дополнить пунктом 2 следующего содержания:

«2. Для участников трудовых отношений, которые вправе в соответствии с настоящим Кодексом обратиться в суд без обращения в согласительную комиссию по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, установлены следующие сроки:

по спорам о восстановлении на работе - три месяца со дня вручения или направления письмом с уведомлением копии акта работодателя о прекращении трудового договора;

по другим трудовым спорам - один год с того дня, когда работник или работодатель узнал или должен был узнать о нарушении своего права.»;

55) в статье 161:

пункты 1 и 2 изложить в следующей редакции:

«1. Работнику, восстановленному на прежней работе, выплачивается заработная плата за все время вынужденного прогула (отстранения от работы) или разница в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы при незаконном переводе на другую работу, но не более чем за шесть месяцев.

2. Решение согласительной комиссии либо суда по рассмотрению индивидуального трудового спора о восстановлении работника на прежней работе подлежит немедленному исполнению. При задержке работодателем исполнения решения о восстановлении на работе согласительная комиссия либо суд выносит решение о выплате работнику заработной платы или разницы в заработной плате за время задержки исполнения решения.»;

56) пункт 3 статьи 164 изложить в следующей редакции:

«3. Требования работников излагаются в письменной форме и направляются работодателю, объединениям работодателей в трехдневный срок со дня проведения собрания (конференции).»;

57) пункт 2 статьи 166 изложить в следующей редакции:

«2. Количество членов трудового арбитража, его персональный состав, порядок рассмотрения трудового спора определяются соглашением сторон на паритетной основе. Трудовой арбитраж должен состоять не менее чем из пяти человек. В состав трудового арбитража включается государственный инспектор труда.»;

58) в статье 182:

пункт 1 дополнить подпунктом 5) следующего содержания:

«5) внедрять автоматизированную систему по оценке и управлению профессиональными рисками.»;

в пункте 2:

подпункт 1) изложить в следующей редакции:

«1) проводить оценку профессиональных рисков и принимать меры по их минимизации и исключению, путем проведения профилактики, замены производственного оборудования и технологических процессов на более безопасные, с учетом научно-технического прогресса.»;

дополнить подпунктами 1-1) и 1-2) следующего содержания:

«1-1) обеспечить безопасные условия труда.»;

«1-2) внедрять систему управления охраной труда в организации и осуществлять контроль за ее функционированием.»;

подпункты 3) и 4) изложить в следующей редакции:

«3) организовать обучение и проверку знаний по вопросам безопасности и охраны труда руководителей и лиц, ответственных за обеспечение безопасности и охраны труда, периодически не реже одного раза в три года в организациях, осуществляющих повышение квалификации кадров, в порядке, установленном уполномоченным органом по труду, согласно списку, утвержденному актом работодателя;

4) создать работникам необходимые санитарно-гигиенические условия, обеспечить выдачу и ремонт специальной одежды и обуви работников, снабжение их средствами профилактической обработки, моющими и дезинфицирующими средствами, медицинской аптечкой, молоком или равноценными пищевыми продуктами, либо специализированными продуктами для диетического (лечебного и профилактического) питания, средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с нормами, установленными уполномоченным государственным органом по труду.»;

подпункт 13) изложить в следующей редакции:

«13) представлять результаты аттестации производственных объектов по условиям труда соответствующему местному органу по инспекции труда через единую информационную систему социально-трудовой сферы (ЕИС СТС) в месячный срок.»;

59) статью 183 изложить в следующей редакции:

«Статья 183. Аттестация производственных объектов по условиям труда

1. Производственные объекты подлежат обязательной периодической аттестации по условиям труда.

2. Аттестация производственных объектов по условиям труда проводится периодически не реже чем один раз в пять лет.

3. Порядок проведения обязательной периодической аттестации производственных объектов по условиям труда определяется уполномоченным государственным органом по труду.

4. Для организации проведения аттестации производственных объектов по условиям труда работодателем издается соответствующий приказ о создании аттестационной комиссии в составе председателя, членов и секретаря, ответственного за составление, ведение и хранение документации по аттестации производственных объектов по условиям труда.

5. В состав аттестационной комиссии включаются руководитель либо его заместитель, специалисты служб безопасности и охраны труда и иных подразделений по согласованию, а также представители работников.

Отказ представителей работников от участия в аттестационной комиссии не является основанием для непроведения аттестации производственных объектов по условиям труда.

6. После завершения аттестации производственных объектов по условиям труда специализированная организация по проведению аттестации производственных объектов в течение десяти календарных дней направляет сведения о ее результатах в уполномоченный государственный орган по труду в установленном им порядке.

7. Результаты аттестации производственных объектов по условиям труда вступают в силу с момента издания акта работодателя по их выполнению.»;

60) дополнить статьей 183-1 следующего содержания:

«Статья 183-1. Специализированная организация, проводящая

 аттестацию производственных объектов по условиям труда

1. Аттестация производственных объектов по условиям труда проводится специализированными организациями по проведению аттестации производственных объектов.

2. Специализированная организация, по проведению аттестацию производственных объектов по условиям труда, должна соответствовать следующим требованиям:

1) указание в уставных документах организации в качестве основного вида деятельности или одного из видов ее деятельности проведение аттестации производственных объектов по условиям труда;

2) наличие в организации работников, работающих по трудовому договору и имеющих сертификат о прохождении обучения и проверки знаний по безопасности и охране труда, в том числе не менее одного сотрудника, имеющего высшее образование по специальности - гигиенист-эпидемиолог;

3) наличие испытательной лаборатории (центра), аккредитованной органом по аккредитации в соответствии с законодательством Республики Казахстан об аккредитации в области оценки соответствия и областью аккредитации которой является проведение исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных факторов производственной среды и оценка трудового процесса.

3. Результаты аттестации производственных объектов по условиям труда вступают в силу с момента издания акта аттестации производственного объекта.»;

61) дополнить статьей 183-2 следующего содержания:

«Статья 183-2 Контроль за соблюдением порядка проведения

аттестации производственных объектов по условиям труда

1. Контроль за соблюдением порядка проведения аттестации производственных объектов осуществляется государственными инспекторами труда.

2. При выявлении нарушения порядка проведения аттестации производственных объектов по условиям труда по требованию государственного инспектора труда, не реже чем один раз в пять лет, а также после проведения работодателем модернизации оборудования или изменения технологического процесса проводится внеочередная аттестация производственных объектов по условиям труда.

Нарушением порядка проведения аттестации производственных объектов по условиям труда является:

- привлечение к проведению аттестации организации, не имеющей аттестата аккредитации, либо в случае несоответствия области (объекта) аккредитации заявленным требованиям;

- использование средств измерений, не прошедших государственную поверку;

- выполнение лабораторных и инструментальных измерений в условиях, не соответствующих производственным и технологическим процессам, либо не в условиях работы.

3. Результаты внеочередной аттестации производственных объектов по условиям труда оформляются в виде приложения к материалам предшествующей аттестации производственного объекта по условиям труда.»;

62) дополнить статьей 185-1 следующего содержания:

«Статья 185-1. Обеспечение здоровых и безопасных условий труда

Работникам организаций работающих во вредных условиях труда за счет средств работодателя выдается молоко или равноценные пищевые продукты, либо специализированные продукты для диетического (лечебного и профилактического) питания.

Если по результатам аттестации производственных объектов по условиям труда концентрация (уровень) вредных и (или) опасных производственных факторов не превышает предельно-допустимой нормы, установленных гигиеническими нормативами, работодатель вправе не выдавать молоко или равноценные пищевые продукты, либо специализированные продукты для диетического (лечебного и профилактического) питания.»;

63) в статье 186:

пункт 2 изложить в следующей редакции:

«2. Подлежат учету как несчастные случаи, связанные с трудовой деятельностью, повреждения здоровья работников, связанные с исполнением трудовых обязанностей, приведшие к нетрудоспособности либо смерти, если они произошли:»;

в пункте 2:

подпункт 2) изложить в следующей редакции:

«2) в течение рабочего времени на рабочем месте, а также при исполнении трудовых обязанностей во время командировки.»;

дополнить подпунктами 2-1) и 7) следующего содержания:

«2-1) во время служебных поездок на общественном или служебном транспорте, при следовании к месту служебной командировки и обратно, а также при следовании по заданию работодателя (его представителя) к месту выполнения работы (поручения) и обратно, в том числе пешком.»;

«7) в случае направления обучаемого за счет средств работодателя на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации на основании договора обучения.»;

64) в статье 187:

подпункт 5) пункта 2 исключить.

дополнить пунктом 2-1) следующего содержания:

«2-1. Работодатель незамедлительно, но не позднее трех рабочих дней сообщает о несчастном случае, связанном с трудовой деятельностью, в страховую организацию, с которой заключен договор на страхование работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей.»;

65) в статье 188:

пункт 1 изложить в следующей редакции:

«1. Расследование несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, за исключением случаев, подлежащих специальному расследованию, проводится комиссией, создаваемой актом работодателя в течение двадцати четырех часов с момента получения заключения о степени тяжести производственной травмы в порядке, установленном уполномоченным органом в области здравоохранения.

Комиссия создается в следующем составе:»;

пункт 4 дополнить частью четвертой следующего содержания:

«При несчастных случаях, связанных с трудовой деятельностью, произошедших на опасных производственных объектах, состав комиссии утверждается руководителем территориального органа в области промышленной безопасности.»;

66) в статье 190:

пункт 2 изложить в следующей редакции:

«2. Акт должен быть оформлен в соответствии с материалами расследования и с учетом мнения большинства членов комиссии.»;

в пункте 2:

часть вторую исключить.

частью третью изложить в следующей редакции:

«В случае, если один из членов комиссии по расследованию несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, не согласен с выводами комиссии (большинства), то он в течение суток 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».»;

пункт 4 изложить в следующей редакции:

«4. Разногласия по вопросам расследования, оформления и регистрации несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, между работодателем, работником и государственным инспектором труда либо государственным инспектором по государственному надзору в области промышленной безопасности при случаях, происшедших на опасных производственных объектах, рассматриваются в порядке подчиненности соответствующим вышестоящим главным государственным инспектором труда и (или) в судебном порядке.»;

в пункте 5:

подпункты 6), 8) и 9) изложить в следующей редакции:

«6) результаты лабораторных и других исследований, экспериментов, экспертизы, анализов и другие (при их наличии).»;

«8) сведения о материальном вреде, причиненном работодателю (при его наличии);

9) приказ работодателя о возмещении пострадавшему (членам его семьи) вреда, причиненного здоровью (при его наличии), и привлечении к ответственности должностных лиц, виновных за допущенный случай (при их наличии).»;

67) в статье 193:

подпункты 1), 6) и 11) изложить в следующей редакции:

«1) беспрепятственно посещать работодателей в целях проведения проверок соблюдения трудового законодательства Республики Казахстан в соответствии с нормативными правовыми актами.»;

«6) приостанавливать (запрещать) деятельность отдельных производств, цехов, участков, рабочих мест и эксплуатацию оборудования, механизмов при выявлении их несоответствия требованиям нормативных правовых актов о безопасности и охране труда на срок не более пяти рабочих дней с обязательным предъявлением в указанный срок искового заявления в суд.

В случае выявлении несоответствия организаций требованиям нормативных правовых актов о безопасности и охране труда, которые создают угрозу жизни и здоровью работников и такая угроза не может быть устранена 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 организаций на срок не более пяти рабочих дней с обязательным предъявлением в указанный срок искового заявления в суд.

Под угрозой жизни и здоровью работников в настоящей статье следует понимать возможность получения производственных травм либо риск смерти работников.»;

«11) направлять в соответствующие правоохранительные органы и суды информацию, исковые заявления и иные материалы по фактам нарушений трудового законодательства Республики Казахстан, неисполнения работодателями актов государственных инспекторов труда.»;

68) статью 194 дополнить подпунктом 2-1) следующего содержания:

«2-1) в течении пяти дней со дня приостановлении или запрещения деятельности организации при выявлении их несоответствия требованиям нормативных правовых актов о безопасности и охране труда, которые создают угрозу жизни и здоровью работников направлять соответствующее исковое заявление в суд.»;

69) в статье 195:

в подпункте 1):

абзац третий изложить в следующей редакции:

«о запрещении (приостановлении) деятельности отдельных производств, цехов, участков, рабочих мест и эксплуатации оборудования, механизмов или деятельности организации в целом.»;

дополнить абзацем четвертым следующего содержания:

«При этом акт о запрещении (приостановлении) деятельности действует до возбуждения судом гражданского дела по исковому заявлению о запрещении (приостановлении) деятельности, поданному в соответствии с подпунктом 6) статьи 193 настоящего Кодекса.»;

дополнить подпунктом 6) следующего содержания:

«6) акт о результатах проверки.»;

70) статью 200 изложить в следующей редакции:

«Статья 200. Декларирование деятельности работодателя

Декларирование деятельности работодателя – подтверждение соответствия параметров деятельности работодателя требованиям трудового законодательства Республики Казахстан.

Декларирование деятельности работодателя осуществляется в порядке, установленном уполномоченным органом по труду.

Декларирование осуществляется путем сопоставления критериев (показателей), по которым работодатель самостоятельно проводит оценку своей деятельности на соответствие требованиям трудового законодательства.

Декларирование деятельности работодателя (самоконтроль) осуществляется посредством единой информационной системы социально-трудовой сферы (далее – ЕИС СТС).

Работодателям, деятельность которых признана соответствующей требованиям трудового законодательства Республики Казахстан, вручается сертификат доверия сроком на три года региональными объединениями работодателей и территориальными объединениями профсоюзов

Наличие сертификата доверия учитывается при формировании списка профилактического контроля с посещением субъекта контроля в соответствии с Предпринимательским кодексом РК.»;

71) дополнить статьей 200-1 следующего содержания:

«Статья 200-1 Информационная система социально-трудовой сферы

(ЕИС СТС)

1. Информационная система социально-трудовой сферы (ЕИС СТС) является государственной информационной системой, включающей электронные сервисы, предназначенные для:

- осуществление декларирование деятельности работодателя на соответствие требованиям трудового законодательства;

- предоставление работодателями результатов аттестации производственных объектов по условиям труда;

- направления в государственную инспекцию труда заявлений, писем, жалоб и иных обращений граждан о нарушениях их трудовых прав и получения ответов на них;

- консультирования работодателей и работников по вопросам трудового законодательства, а также ведения разъяснительной работы «онлайн-консультант»;

- информирования общественности о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- регистрации трудовых договоров;

Доступ к информации, содержащейся в системе, осуществляется безвозмездно с учетом требований законодательства Республики Казахстан о защите государственной и иной охраняемой законом тайны.»;

72) статью 201 изложить в следующей редакции:

«Статья 201. Внутренний контроль по безопасности и охране труда

1. В целях осуществления внутреннего контроля за соблюдением требований безопасности и охраны труда в организациях, осуществляющих производственную деятельность, с численностью более пятидесяти работников работодатель создает службу безопасности и охраны труда, из числа специалистов инженерно-технических профессий, которая подчиняется непосредственно первому руководителю организации или лицу, им уполномоченному.

2. Внутренний контроль по безопасности и охране труда осуществляется работодателем в целях соблюдения установленных требований по безопасности и охране труда на рабочих местах и принятия незамедлительных мер по устранению выявляемых нарушений.

3. Для осуществления внутреннего контроля по безопасности и охране труда работодатель создает службу безопасности и охраны труда и производственный совет по безопасности и охране труда.

4. Внутренний контроль по безопасности и охране труда включает в себя организацию создания и обеспечение функционирования системы управления охраной труда, а также оценку профессиональных рисков.»;

73) статью 202 изложить в следующей редакции:

«Статья 202. Механизм осуществления функционирования системы

управления охраной труда

1. Создание и обеспечение функционирования системы управления охраной труда осуществляется с учетом специфики деятельности организации. Типовое положение о системе управления охраной труда утверждается уполномоченным государственным органом по труду.

2. Обеспечение функционирования системы управления охраной труда возлагается на службу безопасности и охраны труда или на лиц, на которых возложена обязанность по обеспечению безопасности и охраны труда.

3. Служба безопасности и охраны труда создается в организациях, осуществляющих производственную деятельность, с численностью более пятидесяти работников и подчиняется непосредственно первому руководителю организации или лицу, им уполномоченному.

Типовое положение о службе безопасности и охраны труда в организации разрабатывается уполномоченным государственным органом по труду.

Структура и численность службы охраны труда устанавливаются работодателем, с учетом специфики производственной деятельности организации на основе единых типовых нормативов численности.

Единые типовые нормативы численности работников службы охраны труда для всех сфер деятельности разрабатываются и утверждаются в порядке, установленном уполномоченным государственным органом по труду.

4. В организациях, осуществляющих производственную деятельность с численностью работников до пятидесяти человек и в организациях, не осуществляющих производственную деятельность, с учетом специфики деятельности вводит должность специалиста по безопасности и охране труда, либо обязанности по обеспечению безопасности и охраны труда возлагает на другого специалиста.

5. Организация безопасности и охраны труда у субъектов малого предпринимательства может осуществляться на договорной основе с физическими или юридическими лицами.»;

74) статью 203 изложить в следующей редакции:

«Статья 203. Производственный совет по безопасности и охране труда

в организациях

1. Производственный совет по безопасности и охране труда создается по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представителей в срок не более пятнадцати рабочих дней из равного числа представителей от работодателя и работников.

2. Состав производственного совета по безопасности и охране труда утверждается совместным решением работодателя и представителей работников.

3. Производственный совет по безопасности и охране труда возглавляет председатель, избираемый членами совета из числа представителей работодателя и работников на ротационной основе с периодичностью один раз в два года.

Решения производственного совета по безопасности и охране труда являются обязательными для работодателя и работников.

4. Производственный совет по безопасности и охране труда организует совместные действия работодателя и работников по оценке профессионального риска на рабочих местах, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах техническими инспекторами по охране труда.

5. Оценка профессионального риска проводится в отношении рабочих мест, условия труда на которых по результатам аттестации производственных объектов по условиям труда отнесены к вредным и (или) опасным.

Порядок оценки профессионального риска утверждается уполномоченным государственным органом по труду.

6. Кандидатуры технических инспекторов по охране труда предлагаются профессиональным союзом, а в случае его отсутствия – общим собранием работников из числа работников организации большинством голосов при присутствии на нем не менее двух третей работников. По тех инспекторам.

Кандидатуры технических инспекторов по охране труда предлагаются профессиональным союзом, их объединением, а при их отсутствии выборным представителем, избранным и уполномоченным на общем собрании (конференции) работников большинством голосов участников, при присутствии на нем не менее двух третей работников (делегатов конференции).

Технические инспекторы по охране труда утверждаются решением производственного совета по безопасности и охране труда.

Статус, права и обязанности технических инспекторов по охране труда, а также порядок осуществления ими контроля определяются решением производственного совета по безопасности и охране труда.

7. Производственный совет по безопасности и охране труда обеспечивает ежегодную подготовку и доведение до сведения работодателя и работников информации о состоянии условий и охраны труда, включая результаты реализуемых им мероприятий в области охраны труда.».

2. В Кодекс Республики Казахстан от 5 июля 2014 года «Об административных правонарушениях» (Ведомости Парламента Республики Казахстан, 2014 г., № 18-I, 18-II, ст.92; № 21, ст.122; № 23, ст.143; № 24, ст.145, 146; 2015 г., № 1, ст.2; № 2, ст.6; № 7, ст.33; № 8, ст.44, 45; № 9, ст.46; № 10, ст.50; № 11, ст.52; № 14, ст.71; № 15, ст.78; № 16, ст.79; № 19-I, ст.101; № 19-II, ст.102, 103, 105; № 20-IV, ст.113; № 20-VII, ст.115; № 21-I, ст.124, 125; № 21-II, ст.130; № 21-III, ст.137; № 22-I, ст.140, 141, 143; № 22-II, ст.144, 145, 148; № 22-III, ст.149; № 22-V, ст.152, 156, 158; № 22-VI, ст.159; № 22-VII, ст.161; № 23-I, ст.166, 169; № 23-II, ст.172; 2016 г., № 1, ст.4; № 2, ст.9; № 6, ст.45; № 7-I, ст.49, 50; № 7-II, ст.53, 57; № 8-I, ст.62, 65; № 8-II, ст.66, 67, 68, 70, 72; № 12, ст.87; № 22, cт.116; № 23, ст.118; № 24, ст.124, 126, 131; 2017 г., № 1-2, ст.3; № 9, ст.17, 18, 21, 22; № 12, ст.34; № 14, ст.49, 50, 54; № 15, ст.55; № 16, ст.56):

1) в статье 41:

пункт 1 дополнить подпунктом 10) следующего содержания:

«10) дисквалификация.»;

2) пункт 2 статьи 42 изложить в следующей редакции:

«2. Лишение специального права, лишение разрешения либо приостановление его действия, а также исключение из реестра, приостановление или запрещение деятельности или отдельных ее видов, дисквалификация, а также административное выдворение за пределы Республики Казахстан иностранцев или лиц без гражданства могут применяться в качестве как основных, так и дополнительных административных взысканий.»;

3) дополнить статьей 51-1 следующего содержания:

«Статья 51-1 Дисквалификация

1. Дисквалификация заключается в лишении физического лица права занимать должности гражданской службы, занимать должности в исполнительном органе управления юридического лица, входить в совет директоров (наблюдательный совет), осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом. Административное наказание в виде дисквалификации назначается судьей.

2. Дисквалификация устанавливается на срок от шести месяцев до трех лет.

3. Дисквалификация может быть применена к лицам, осуществляющим организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции.

Примечание.

Под организационно-распорядительными функциями в настоящей статье подразумевается деятельность лиц по осуществлению предусмотренных законодательством и учредительными документами полномочий исполнительного органа организации. К этим функциям относятся общее руководство коллективом, расстановка и подбор кадров, организация и контроль труда подчиненных, поддержание дисциплины, выражающееся в применении мер поощрения и наложении дисциплинарных взысканий.

Под административно-хозяйственными функциями в настоящей статье подразумевается осуществление лицами, на которых возложена полная материальная ответственность, деятельности в рамках предоставленных полномочий по управлению и распоряжению имуществом, в том числе деньгами, находящимися на балансе и банковских счетах организации.»;

4) дополнить статьей 86-1 следующего содержания:

86-1 Осуществление дисквалифицированным лицом деятельности по

управлению юридическим лицом

1. Осуществление дисквалифицированным лицом в течение срока дисквалификации деятельности по управлению юридическим лицом -

влечет штраф в размере двадцати месячных расчетных показателей.

2. Заключение с дисквалифицированным лицом трудового договора на управление юридическим лицом, а равно неприменение мер по прекращению с ним трудового договора –

влечет штраф на должностных лиц в размере тридцати, на субъектов малого предпринимательства или некоммерческие организации – в размере шестидесяти, на субъектов среднего предпринимательства – в размере ста, на субъектов крупного предпринимательства – в размере ста пятидесяти месячных расчетных показателей.»;

5) пункт 2 статьи 87 изложить в следующей редакции:

«2. Действия, предусмотренные частью первой настоящей статьи, совершенные повторно в течение года после наложения административного взыскания, –

влечет дисквалификацию на срок от шести месяцев до трех лет.»;

6) пункт 1 статьи 90 изложить в следующей редакции:

 «1. Допущение работодателем дискриминации в сфере труда, выраженное в нарушении права работника на равную оплату за равный труд, создании разных условии при реализации трудовых прав по мотивам происхождения, социального, должностного и имущественного положения, пола, расы, национальности, языка, отношения к религии, убеждений, места жительства, возраста или физических недостатков, а также принадлежности к общественным объединениям.»;

7) пункт 1 статьи 684 изложить в следующей редакции:

«1. Судьи специализированных районных и приравненных к ним административных судов рассматривают дела об административных правонарушениях, предусмотренных статьями 73, 73-1, 73-2, 74, 75 (частями первой, второй, пятой и шестой), 76, 77, 78, 79, 80 (частью четвертой), 81 (частью второй), 82 (частью второй), 82-1, 85, 86 (частью четвертой), 87 (частью второй).»;

8) пункт 1 статьи 693 изложить в следующей редакции:

«1. Органы государственной инспекции труда рассматривают дела об административных правонарушениях, предусмотренных статьями 83 (в части правонарушений, совершенных работодателями), 86 (частями первой, второй и третьей), 87 (частями первой, третьей и четвертой), 88, 89, 90, 93 (частями первой, третьей, четвертой, пятой, шестой и седьмой), 94, 95, 96, 97, 98, 230 (частью второй в части правонарушений, совершенных работодателями), 519 (частями первой, второй, третьей, пятой и шестой) настоящего Кодекса.»;

9) подпункт 48) пункта 1 статьи 804 изложить в следующей редакции:

«48) органов государственной инспекции труда (статьи 86 (часть четвертая), 87 (часть вторая), 416 (по нарушениям требований безопасности к химической продукции), 462).»;

10) дополнить статьей 918-2 следующего содержания:

«Статья 918-2 Исполнение постановления о дисквалификации

1. Постановление наложении административного взыскания в виде дисквалификации направляется лицам, уполномоченным приводить его исполнение, немедленно после вступления постановления в законную силу.

2. Исполнение постановления о наложении административного взыскания в виде дисквалификации производится путем прекращения трудового договора с дисквалифицированным лицом на период дисквалификации.

При заключении трудового договора уполномоченное заключить трудовой договор лицо обязано запросить информацию о наличии дисквалификации физического лица в органе, ведущем реестр дисквалифицированных лиц.

3. В целях обеспечения учета лиц, в отношении которых имеются вступившие в законную силу постановления о дисквалификации, формируется реестр дисквалифицированных лиц. Ведение реестра дисквалифицированных лиц осуществляется уполномоченным органом в области правовой статистики и специальных учетов.

В реестре дисквалифицированных лиц содержатся следующие сведения: фамилия, имя, отчество, дата и место рождения; полное наименование и бизнес-идентификационный номер организации, в которой дисквалифицированное лицо работало во время совершения административного правонарушения, должность, которую занимало дисквалифицированное лицо в этой организации; наименование органа, составившего протокол об административном правонарушении; фамилия, имя, отчество судьи, вынесшего постановление о дисквалификации; срок дисквалификации; даты начала и истечения срока дисквалификации; сведения о пересмотре постановления о дисквалификации.

Лицо считается исключенным из реестра дисквалифицированных лиц по истечении срока дисквалификации или при наличии вступившего в силу судебного акта об отмене постановления о дисквалификации.

Внесение сведений в реестр дисквалифицированных лиц осуществляется уполномоченным органом в области правовой статистики и специальных учетов, не позднее трех рабочих дней со дня получения им копии вступившего в силу постановления о дисквалификации либо судебного акта о пересмотре постановления о дисквалификации.

Сведения, содержащиеся в реестре дисквалифицированных лиц, являются открытыми для всеобщего ознакомления.

4. Копия вступившего в силу постановления о дисквалификации направляется вынесшим его судом в уполномоченный орган в области правовой статистики и специальных учетов, уполномоченный на ведение реестра.».

 3. Закон Республики Казахстан «О воинской службе и статусе военнослужащих» от 16 февраля 2012 года № 561-IV ЗРК:

1) в статье 27:

пункт 7 исключить.

4. Закон Республики Казахстан «О государственном имуществе» от 1 марта 2011 года № 413-IV:

1) в статье 134:

пункт 3 дополнить подпунктом 29) следующего содержания:

«29) безопасности и охраны труда, занятости, культуры и спорта.»;

2) подпункт 4 пункт 3 исключить.

5. Закон Республики Казахстан «О занятости населения» от 6 апреля 2016 года № 482-V ЗРК:

1) в статье 1:

подпункт 10) изложить в следующей редакции:

«10) частное агентство занятости - физическое или юридическое лицо, в том числе филиал иностранного юридического лица, зарегистрированные в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан, оказывающие трудовое посредничество.»;

2) пункт 2 статьи 2 изложить в следующей редакции:

«2. Законодательство Республики Казахстан о занятости населения распространяется на юридические лица, граждан Республики Казахстан, оралманов, иностранцев, лиц без гражданства, проживающих в Республике Казахстан.»;

3) подпункт 2) пункта 1 статьи 31 изложить в следующей редакции:

 «2) предоставлять информацию о возможности трудоустройства и услуги по трудовому посредничеству, в том числе путем временного направления своих работников к принимающей стороне.»;

4) подпункт 11) пункта 1 статьи 31 изложить в следующей редакции:

«11) осуществлять в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан прием работников на работу для временного их направления по договору на оказание услуг по предоставлению персонала.»;

4) пункт 2 статьи 31 дополнить подпунктом 7) следующего содержания:

«7) при приеме на работу заключать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством Республики Казахстан.».

Статья 2. Настоящий Закон вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования.

 **Президент**

**Республики Казахстан**