



www.redbrick.kz

Изменения в Трудовом кодексе РК в 2026 году

На семинаре мы подробно разберём все ключевые изменения в Трудовом кодексе РК, вступающие в силу в 2026 году, и расскажем, как они повлияют на работодателей и HR-специалистов.

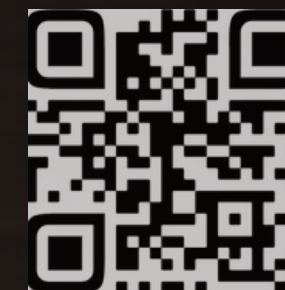
nurzhan.dairbekov@redbrick.kz



+7 777 023 8833



СКАНИРУЙ ДЛЯ СВЯЗИ С НАМИ





ОПЫТ И ЭКСПЕРТИЗА

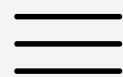
Нуржан Дайрбеков — юридический консультант и соучредитель Палаты юридических консультантов KAZBAR, юридический консультант (legal advisor) по праву МФЦА. Магистр права (LLM) по международному праву Университета Ланкастер, Великобритания.

01

Опыт более 10 лет в юриспруденции: работал в Deloitte Caspian, Dentons Kazakhstan, Karachaganak Petroleum Operating и KAZ Minerals Group. Специализируется на корпоративном праве, разрешении споров и сопровождении сделок M&A.

02

Советник Redbrick Law Firm. Ведёт судебную практику, консультирует по трудовому, налоговому и таможенному праву, а также вопросам интеллектуальной собственности.



Запрет ГПХ вместо трудового договора



01 Новая норма:

ГПХ-договор с физлицом запрещён, если в отношениях есть хотя бы один признак трудового договора

02 Переквалификация

Название договора не важно — если по сути трудовой, он им и признаётся

03 Признаки трудовых отношений (ст. 27):

- должность/функция по штатному расписанию
- подчинение трудовому распорядку (график, рабочее место)
- регулярная оплата за процесс труда, а не за результат

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА:

**НОРМАТИВНОЕ ПОСТАНОВЛЕНИЕ ВЕРХОВНОГО СУДА РК ОТ 28 НОЯБРЯ 2024 ГОДА
№ 1 «О НЕКОТОРЫХ ВОПРОСАХ ПРИМЕНЕНИЯ СУДАМИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ПРИ
РАЗРЕШЕНИИ ТРУДОВЫХ СПОРОВ»**

**ПУНКТ 6: ЕСЛИ РАБОТНИК ИЛИ РАБОТОДАТЕЛЬ НЕ ИМЕЕТ ВОЗМОЖНОСТИ
ПОДТВЕРДИТЬ НАЛИЧИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ДОКУМЕНТАЛЬНО, СПОР
МОЖЕТ БЫТЬ РАЗРЕШЁН В СУДЕБНОМ ПОРЯДКЕ БЕЗ ОБРАЩЕНИЯ В
СОГЛАСИТЕЛЬНУЮ КОМИССИЮ.**



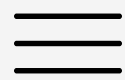


Одинокие отцы и опекуны защищены от сокращения, как и матери

(Закон № 277-VIII от 07.04.2026, вступил в силу 08.06.2026)

- Термин изменён: «одинокая мать» → «одинокий родитель» (ст. 54 ТК РК)
- Кого теперь нельзя сократить (при увольнении по сокращению штата/снижению объёма работ):
 - одиноких матерей
 - одиноких отцов
 - усыновителей (удочерителей)
 - иных лиц, воспитывающих детей без родителя
- Условие защиты: воспитывают ребёнка до 14 лет или ребёнка с инвалидностью до 18 лет
- Доп. гарантия (ст. 68): право на совместное трудоустройство по соглашению сторон
- Для бизнеса: перед сокращением — обязательный аудит не только женщин, но и отцов/опекунов; незаконное увольнение → восстановление + оплата вынужденного прогула
- Важно: запрет действует только при сокращении штата; увольнение по другим основаниям (дисциплина, соглашение сторон) — в общем порядке





Неоплата сверхурочных, ночных и праздничных — уголовная ответственность



ВЫВОД: С ИЮНЯ 2026 ГОДА НЕДОПЛАТА ЗА ТАКУЮ РАБОТУ — НЕ ПРОСТО ШТРАФ, А РИСК УГОЛОВНОГО ДЕЛА

01 Что изменилось:

оплата простоя, сверхурочных, праздничных и ночных смен приравнена к основной зарплате как фундаментальное право работника (пп. 6 п. 1 ст. 22 ТК РК)

03 Высокий риск для бизнеса:

- срок давности по задолженности — 3 года
- инспектор труда вправе выдать предписание — исполнительный документ

02Административный фильтр (ст. 87 КоАП РК)

если нарушение не системное: штраф 150 МРП (невыплата) / 30–120 МРП (сверхурочные, праздничные, ночные)

04 Уголовная ответственность (ст. 152 УК РК):

- ч. 1 — за нарушение, повлёкшее существенный вред правам работника
- ч. 3 — за неоднократную задержку зарплаты из-за использования денег на иные цели
- Наказание: общественные работы (160–200 ч), арест (40–50 суток), лишение права занимать должности (1–3 года)



Соотношение максимальной и минимальной зарплаты — обязательный пункт коллективного договора

(СТ. 157 ТК РК, С 08.06.2026)



- Что изменилось: пункт 1 ст. 157 ТК РК дополнен пп. 10) — коллективный договор обязан содержать положение о допустимом соотношении между максимальным и минимальным размером зарплаты по каждой профессии/должности
- Цель: сократить разрыв в оплате труда, повысить прозрачность вознаграждения, обеспечить справедливое распределение ФОТ
- Что делать HR: обновить действующий коллективный договор, включив коэффициенты/диапазоны соотношений по должностям

ВАЖНО:

- ЕСЛИ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ЕСТЬ, НО БЕЗ ЭТОГО ПУНКТА — НАРУШЕНИЕ ЗАКОНА
- ЕСЛИ ДОГОВОРА НЕТ — НОРМА ПРИМЕНЯЕТСЯ ПРИ ЕГО РАЗРАБОТКЕ В БУДУЩЕМ

ТК защищает честь и достоинство работника



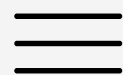
01. (Закон № 295-VIII, вступает в силу 04.08.2026)

- Новый принцип (ст. 4 ТК РК, п. 12): право работника на уважение и защиту чести и достоинства — фундаментальный принцип трудового права
- Новое право работника (ст. 22, пп. 27): неприкосновенность частной жизни, защита чести и достоинства
- Обязанность работодателя: не только не нарушать эти права, но и активно реагировать на жалобы о грубом обращении в коллективе
- Акты работодателя (регламенты, этические кодексы, правила видеонаблюдения) можно обжаловать, если они ущемляют достоинство работника

02.

Риски для бизнеса:

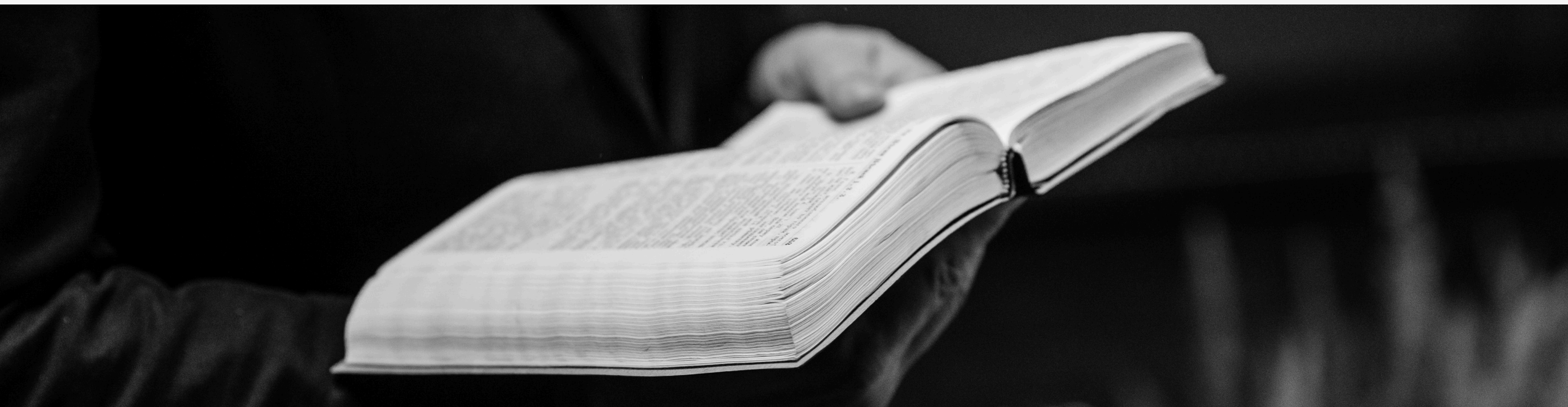
- ст. 152 УК РК — уголовная ответственность при существенном вреде правам работника
- ст. 131 УК РК (оскорбление) — штраф до 200 МРП или общественные работы
- иски о защите деловой репутации и морального вреда
- признание внутренних актов недействительными

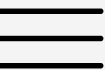


Любой акт работодателя можно обжаловать

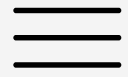
(ст. 1, пп. 41 ТК РК; Закон № 295-VIII, с 04.08.2026)

- Перечень документов расширен: к актам работодателя теперь относится не только приказы/инструкции/графики, но и любой внутренний документ, регулирующий трудовые отношения
- Тотальное обжалование: любой акт, ухудшающий положение работника, можно оспорить в инспекции труда или суде
- Форма: только письменно или в виде эл. документа с ЭЦП; ознакомление — приоритетно через цифровые системы
- Содержание: акты не должны ущемлять честь, достоинство, частную жизнь (иначе — отмена акта + риск по ст. 152 УК РК)





	Характеристика	ДО 04.08.2026	С 04.08.2026
01.	Определение	Приказы, распоряжения, инструкции, правила, положения, графики	То же + «иные акты, регулирующие трудовые и связанные с ними отношения»
02.	Охват	Закрытый перечень	Любой внутренний документ (этические кодексы, регламенты кибербезопасности и т.д.)
03.	Обжалование	В основном приказы и распоряжения	Любой документ — в суде или инспекции труда
04.	Требования к содержанию	Соответствие процедурам ТК РК	защита чести, достоинства, частной жизни



Письменное уведомление об изменении условий труда

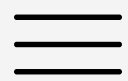


(СТ. 46, СТ. 1 ТК РК; ЗАКОН № 295-VIII — С 04.08.2026, ЗАКОН № 256-VIII — С 11.07.2026)

- ОБЯЗАТЕЛЬНАЯ ФОРМА (СТ. 46): ТОЛЬКО ПИСЬМЕННО — НА БУМАГЕ ИЛИ КАК ЭЛ. ДОКУМЕНТ С ЭЦП. УСТНОЕ УВЕДОМЛЕНИЕ И СООБЩЕНИЯ В МЕССЕНДЖЕРЕ БЕЗ ЭЦП ЮРИДИЧЕСКОЙ СИЛЫ НЕ ИМЕЮТ
- СПОСОБЫ НАДЛЕЖАЩЕГО УВЕДОМЛЕНИЯ (СТ. 1, ПП. 81): НАРОЧНО ПОД ПОДПИСЬ, КУРЬЕР/ПОЧТА ЗАКАЗНЫМ ПИСЬМОМ, EMAIL/ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, КАДРОВЫЕ СИСТЕМЫ С АВТОРИЗАЦИЕЙ И ЭЦП
- СРОК: НЕ ПОЗДНЕЕ 15 КАЛЕНДАРНЫХ ДНЕЙ (ЕСЛИ ДОГОВОРом НЕ ПРЕДУСМОТРЕН БОЛЕЕ ДЛИТЕЛЬНЫЙ)
- ОСНОВАНИЕ ДЛЯ ИЗМЕНЕНИЯ: ТОЛЬКО ПРИ СОХРАНЕНИИ ДОЛЖНОСТИ/ СПЕЦИАЛЬНОСТИ И В СВЯЗИ С ИЗМЕНЕНИЯМИ В ОРГАНИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВА (РЕОРГАНИЗАЦИЯ, ЭКОНОМИКА, ТЕХНОЛОГИИ)
- ЧТО ВХОДИТ В «УСЛОВИЯ ТРУДА» (СТ. 1, ПП. 17): ОПЛАТА ТРУДА, НОРМИРОВАНИЕ, ТРУДОВЫЕ ОБЯЗАННОСТИ, РЕЖИМ РАБОТЫ И ОТДЫХА, СОВМЕЩЕНИЕ, ОХРАНА ТРУДА, ТЕХНИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ И ДР. — УВЕДОМЛЕНИЕ ДОЛЖНО ЧЁТКО УКАЗЫВАТЬ, КАКИЕ ИМЕННО ИЗ НИХ МЕНЯЮТСЯ
- ОТКАЗ РАБОТНИКА → РАСТОРЖЕНИЕ ДОГОВОРА ПО ПП. 2 П. 1 СТ. 58 ТК РК
- ВАЖНО: ОТЛИЧАТЬ «ИЗМЕНЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА» (СТ. 46) ОТ «ПЕРЕВОДА НА ДРУГУЮ РАБОТУ» (СТ. 38) — ПРИ ИЗМЕНЕНИИ УСЛОВИЙ ДОЛЖНОСТЬ ОСТАЁТСЯ ПРЕЖНЕЙ

Риски: без письменного уведомления с ЭЦП/на бумаге изменения признаются незаконными; инспекция труда может автоматически проверить это через Enbek.kz (ЕСУТД)



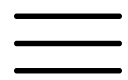


Изменения в процедуре наложения дисциплинарных взысканий



(Закон № 295-VIII — с 04.08.2026, Закон № 256-VIII — с 11.07.2026)

- Новые критерии выбора взыскания (ст. 65 ТК РК):
- обязательный учёт содержания, характера и тяжести проступка
- обстоятельства совершения, прежнее поведение работника, степень раскаяния
- принцип постепенности взысканий — от лёгких к более тяжёлым
- Цифровизация запроса объяснений:
- запрос объяснения — только письменно (бумага или эл. документ с ЭЦП)
- допускается через цифровые системы с авторизацией и идентификацией
- вручение требования — лично, по email или иным цифровым каналам с подтверждением получения
- Защита чести и достоинства:
- приказ о взыскании и сама процедура не должны содержать унижающих формулировок
- грубое обращение при привлечении к ответственности — нарушение закона
- Особенности для отдельных категорий:
- госслужащие и квазигоссектор — обязательное ведение кадровых процессов в цифровой системе
- руководители — ответственность за неустранение причин коррупционных правонарушений подчинённых
- члены профсоюзов (не освобождённые от работы) — взыскание требует мотивированного мнения профсоюза



Снято ограничение на продление срочных договоров для МСБ



(ст. 30 ТК РК; Закон № 295-VIII, с 04.08.2026)

- Общее правило (крупный бизнес): срочный договор (от 1 года) продлевается не более 2 раз — при третьем продлении он автоматически становится бессрочным
- Исключение для малого бизнеса: субъекты малого предпринимательства могут продлевать срочные договоры неограниченное количество раз без риска признания их бессрочными
- Цель: снизить административную нагрузку и повысить гибкость найма для малого и среднего бизнеса

Что сохраняется для МСБ:

- срочный договор должен иметь чёткий срок или событие окончания
- при совпадении окончания договора с больничным/соц. отпуском — обязательное продление до дня, следующего за окончанием болезни/отпуска
- уведомление о прекращении договора — строго в последний рабочий день

Резюме

норма закреплена законом уже сейчас, полноценно применяется с 04.08.2026 — МСБ сохраняют право на временный характер отношений даже после множества продлений

«Субъекты МСБ вправе продлевать срочные трудовые договоры неограниченное количество раз — без риска их автоматического признания бессрочными.»

Оплата времени предсменных медосмотров



(Закон № 295-VIII, вступает в силу 04.08.2026)

- Включение в рабочее время: время прохождения обязательного предсменного медосмотра теперь официально считается рабочим временем
- Оплата: из расчёта среднего дневного (часового) заработка работника
- Порядок выплат: конкретные размер и условия определяются коллективным договором или актом работодателя
- Гарантии: на время осмотра за работником сохраняются место работы и должность





01. Ключевые изменения:

- назначается _____ решением
Производственного совета по охране
труда (паритетно от работодателя и
работников)
- оплата труда инспектора закрепляется в
коллективном договоре
- работодатель обязан беспрепятственно
допускать инспектора к проверкам —
воспрепятствование = нарушение ТК РК

02. Сроки:

- до 04.08.2026 — назначить
инспекторов и создать
Производственные советы
- с 01.01.2027 — ожидаются
дополнительные нормы,
расширяющие взаимодействие с
госорганами

Технический инспектор по охране труда — усиление роли

(ст. 203-1 ТК РК; Закон № 295-VIII, с 04.08.2026)

Кто это: представитель работников, осуществляющий внутренний контроль по безопасности и охране труда в организации

Полномочия (ст. 203-1):

- проверки любых подразделений компании по условиям безопасности
- запрос документов и сведений у работодателя
- обязательное участие в расследовании несчастных случаев и проверках
госорганов
- внесение предложений по улучшению условий труда и внутренних актов
- проведение инструктажей и разъяснительной работы
- выдача обязательных указаний об устранении нарушений



Работодателей обязали направлять работников на скрининг

Что делать до 01.01.2027: организовать внутренний учёт направлений на скрининг, заложить в бюджет оплату «скрининговых» дней по среднему заработку

01. Суть обязанности (ст. 23 ТК РК):

- предоставлять отпуск для прохождения скрининга
- сохранять место работы, должность и средний заработок на время обследования
- активно принимать меры по направлению работника на исследования

02. Скрининговый отпуск (ст. 87 ТК РК):

- относится к социальным отпускам
- продолжительность — не более 3 рабочих дней в году
- засчитывается в трудовой стаж



- **ЦИФРОВОЙ МЕХАНИЗМ:** МЕДОРГАНИЗАЦИЯ ПО ПРИКРЕПЛЕНИЮ РАБОТНИКА ЧЕРЕЗ ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УВЕДОМЛЯЕТ САМОГО РАБОТНИКА И ПЕРЕДАЁТ РАБОТОДАТЕЛЮ СВЕДЕНИЯ О ТОМ, КТО ПОДЛЕЖИТ СКРИНИНГУ
- **РИСКИ:** НЕПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ОТПУСКА — АДМИНИСТРАТИВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ; РИСК СРЕДНЕЙ ТЯЖЕСТИ — ТРЕБУЕТ ЗАБЛАГОВРЕМЕННОГО ПЛАНИРОВАНИЯ БЮДЖЕТА ФОТ



Срок исковой давности по задолженности зарплаты — 3 года



01.

(Нормативное постановление КС РК от 06.06.2026, обнародовано 08.06.2026)

Фабула дела: работник Павловского речного порта требовал оплату сверхурочных за 2021–2024 гг., суды присудили выплату только за последний год (по ст. 160 ТК). Заявитель оспорил это как нарушение конституционного права на вознаграждение за труд

Решение КС: ст. 160 ТК признана конституционной, но с толкованием:

- годичный срок по ст. 160 ТК — это срок обращения в суд (процессуальный «вход»)
- объём взыскания определяется общим 3-летним сроком исковой давности по ст. 178 ГК

02.

Правовая опора:

- Конституционные гарантии (ст. 13, 24, 26) — судебная защита, вознаграждение за труд, защита имущества
- Длящееся нарушение — обязанность выплатить долг продолжается, пока он не погашен
- Оговорка — законодатель вправе устанавливать спецсроки, если это оправдано целями правовой определённости (аргумент, которым может воспользоваться оппонент)

03.

Формула для практики:

- обращение в суд в пределах 1 года по ст. 160 ТК → объём требований считается за 3 года по ст. 178 ГК как длящееся нарушение
- Что дальше: правительству рекомендовано до ~июня 2027 г. внести соответствующие поправки в ТК РК; до этого применяется прямое толкование КС
- Слабое место: момент, когда работник узнал/должен был узнать о нарушении — здесь позиция «длящегося нарушения» работает в пользу работника





ИТОГОВЫЙ ВЫВОД

- 2026 год смещает баланс трудового права в сторону работника: ГПХ-схемы под запретом, нарушения (сверхурочные, честь и достоинство, увольнения) теперь могут вести к уголовной ответственности по ст. 152 УК РК, а уведомления и взыскания требуют строгой письменной формы.
- Бизнесу нужно уже сейчас: провести аудит договоров и внутренних актов, перевести уведомления/взыскания на письменную/ЭЦП-форму, заложить в бюджет новые обязательства (скрининги, медосмотры, техинспекторы) — до ключевых дат 04.08.2026 и 01.01.2027.
- Главное: цена нарушений выросла — теперь это не просто штраф, а суд, репутация и риск уголовного дела.





Спасибо за внимание!

Если остались вопросы — обращайтесь,
будем рады помочь.



 nurzhan.dairbekov@redbrick.kz

 **+7 777 023 8833**

 www.redbrick.kz



Нуржан Дайрбеков
Юридический консультант, Redbrick Law Firm