



SALUS LEGAL
THE ART OF BEING USEFUL

LEGAL ALERT

Поправки в Трудовой кодекс РК: что меняется для работодателей

03 июня 2026 года подписан Закон РК № 295-VIII «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам совершенствования трудового законодательства». Закон в силу пока не вступил, но работодателям стоит заранее подготовиться к изменениям во внутренних документах и процедурах.

Вводится в действие с 04 августа 2026 года, по отдельным положениям в части скрининга вводится в действие с 01 января 2027 года.



1. Уточнён порядок определения «последнего рабочего дня» при больничном или социальном отпуске

Изменения касаются двух категорий: руководителей исполнительного органа юридического лица и остальных работников.

Руководитель исполнительного органа:

- если срочный трудовой договор истекает, а последний рабочий день выпадает на период временной нетрудоспособности руководителя или его нахождения в социальном отпуске — последним рабочим днём считается день, следующий за окончанием больничного/отпуска;
- если ни одна из сторон не уведомила о прекращении договора до истечения срока (кроме случаев болезни/отпуска), договор автоматически продлевается до решения учредителей/уполномоченного органа о новом (или том же) руководителе.

Остальные работники:

- то же правило теперь прямо закреплено и для рядовых работников: если последний рабочий день (смена) приходится на больничный или социальный отпуск, последним рабочим днём считается день, следующий за их окончанием.

Что это значит для работодателя:

Нельзя прекращать трудовые отношения «день в день», если этот день выпадает на больничный или соцотпуск сотрудника — ни для рядовых работников, ни для руководителей. Кадровым службам стоит обновить внутренние регламенты и шаблоны приказов об увольнении с учётом этого уточнения.

2. Отказ в приеме на работу нужно будет обосновывать письменно

Статья 25 Трудового кодекса дополняется новым правилом:

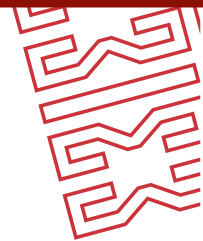
- если работодатель отказывает в заключении трудового договора лицу из льготных категорий (перечисленных в п. 1 ст. 25 — беременность, наличие детей в возрасте до трех лет, несовершеннолетие, инвалидность), это лицо вправе потребовать письменное объяснение причины отказа;
- работодатель обязан дать такое объяснение в письменной форме.

Что это значит для работодателя:

Устного «нет» будет недостаточно. Рекомендуем зафиксировать и хранить причины отказа в приёме на работу, чтобы при проверке или споре у компании было документальное обоснование решения.

3. Изменение условий труда — письменное уведомление

Уточняется, что обязанность работодателя предупредить работника (по основаниям п.2 ст.46) должна исполняться в письменной форме — на бумажном носителе либо в виде электронного документа, удостоверенного ЭЦП.



Что это значит для работодателя:

Формально требование не новое, но теперь прямо прописано в законе — это снижает риск того, что при проверке или трудовом споре устное или неформальное предупреждение будет признано ненадлежащим. Рекомендуем зафиксировать в HR-процедурах обязательную письменную (бумажную либо ЭЦП) форму таких уведомлений и не полагаться на переписку в мессенджерах или устные договорённости.

4. Расторжение договора с материально ответственными лицами

Новая редакция уточняет процедуру увольнения по собственному желанию для материально ответственных лиц:

- по истечении срока уведомления работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать документы и причитающиеся выплаты — за исключением случаев, когда приём-передача имущества (документации) не завершена по вине материально ответственного лица;
- в этом случае днём расторжения договора считается день фактического завершения приёма-передачи имущества (документации);
- при этом на работодателя прямо возлагается обязанность принять все необходимые меры для организации приёма-передачи имущества в течение срока уведомления.

Что это значит для работодателя:

С одной стороны, у работодателя появляется законное основание не оформлять увольнение «день в день», если передача имущества затягивается по вине работника. С другой — закон требует от работодателя доказать, что он сам предпринял все необходимые меры для организации передачи. Рекомендуем заранее закрепить во внутренних актах порядок и сроки проведения приёма-передачи имущества материально ответственными лицами, чтобы избежать претензий о бездействии работодателя.



SALUS LEGAL
THE ART OF BEING USEFUL



СВЕТЛАНА ШТОПОЛЬ

Партнер

Налоговое право • Недропользование • Инвестиционные проекты

Светлана Штополь более 20 лет консультирует международных инвесторов и ведущие компании Казахстана по вопросам налогового права, недропользования, строительства, экологического регулирования и сопровождения инвестиционных проектов.

Светлана обладает значительным опытом сопровождения крупных сделок, корпоративных реструктуризаций и проектов в нефтегазовой, горнодобывающей и промышленной сферах. Она помогает клиентам эффективно управлять юридическими и регуляторными рисками на всех этапах развития бизнеса.

Клиенты ценят Светлану за практический подход, глубокое понимание отраслевой специфики и способность находить решения в сложных правовых ситуациях.

Образование

- Магистр права с отличием, Высшая школа права «Адилет»
- Бакалавр права с отличием, Костанайский государственный университет имени А. Байтурсынова



ТОЛКЫНАЙ ШЫНАЗАРОВА, LL.M

Старший юрист

Более 7 лет сопровождает международные M&A-сделки, корпоративные реструктуризации и инвестиционные проекты.

Консультирует клиентов по корпоративным, антимонопольным, валютным и трудовым вопросам, а также сопровождает получение необходимых согласований и разрешений.

Экспертиза:

- Корпоративное право
- M&A
- Корпоративные реструктуризации
- Трудовое право