

**Сравнительная таблица**

К Закону Республики Казахстан от 1 июля 2021 года № 61-VII ЗРК «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Казахстан по вопросам совершенствования правового регулирования дистанционной работы»

пункт НПА	Действующая редакция	Редакция с 18.07.2021 года
пп.52-1 п.1 Ст.1	Отсутствует	комбинированная дистанционная работа – осуществление трудового процесса путем чередования периодов выполнения трудовых обязанностей как по месту нахождения работодателя, принимающей стороны и их объектов, так и посредством дистанционной работы
пп.52-2 п.1 Ст.1	Отсутствует	дистанционная работа – осуществление трудового процесса вне места нахождения работодателя, принимающей стороны и их объектов с применением в процессе трудовой деятельности информационно-коммуникационных технологий
пп.81 п.1 Ст.1	уведомление – письменное заявление работника или работодателя либо заявления, поданные иным способом (посредством курьерской почты, почтовой связи, факсимильной связи, электронной почты и иных информационно-коммуникационных технологий)	уведомление – <b>заявление работника или работодателя в письменной форме (на бумажном носителе или в форме электронного документа, удостоверенного посредством электронной цифровой подписи), представленное нарочно либо посредством курьерской почтовой связи, почтовой связи, факсимильной связи, электронной почты и иных информационно-коммуникационных технологий, или в электронном виде с обеспечением авторизации, идентификации работника или работодателя</b>
п.3 Ст.10	Условия соглашений, коллективных, трудовых договоров не могут быть изменены в одностороннем порядке	Условия соглашений, коллективных, трудовых договоров не могут быть изменены в одностороннем порядке, <b>за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом</b>
п.1 Ст.20	Интересы работников в пределах делегированных им полномочий представляют органы профессиональных союзов в соответствии с Законом Республики Казахстан "О профессиональных союзах", а при их отсутствии – выборные представители. В случае если членство работников в профессиональных союзах составляет менее половины штатной численности работников организации, то интересы работников могут представлять	Интересы работников в пределах делегированных им полномочий представляют органы профессиональных союзов в соответствии с Законом Республики Казахстан "О профессиональных союзах", а при их отсутствии – выборные представители. В случае если членство работников в профессиональных союзах составляет менее половины штатной численности работников организации, то интересы работников могут представлять



	<p>профессиональные союзы и выборные представители.</p> <p>Не допускается ведение коллективных переговоров между работодателем и работниками без участия профессионального союза, если в данной организации создан профессиональный союз.</p>	<p>профессиональные союзы и выборные представители.</p> <p>Не допускается ведение коллективных переговоров между работодателем и работниками без участия профессионального союза, если в данной организации создан профессиональный союз.</p> <p><b>Выборные представители работников избираются и уполномочиваются на общем собрании (конференции) работников организации большинством голосов участников при присутствии на нем (ней) не менее двух третей от общего числа работников организации. Допускается проведение общего собрания (конференции) работников организации по избранию выборных представителей работников путём дистанционного голосования. Участие на общем собрании (конференции) работника подтверждается электронной цифровой подписью или иным электронным способом с обеспечением авторизации, идентификации работника.</b></p>
<b>пп.6 п.2 Ст.23</b>	<p>знакомить работника с правилами трудового распорядка, иными актами работодателя, имеющими непосредственное отношение к работе (трудовой функции) работника, и коллективным договором</p>	<p>знакомить работника с коллективным договором, правилами трудового распорядка, иными актами работодателя, имеющими непосредственное отношение к работе (трудовой функции) работника, <b>и в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими актами работодателя лично или путем направления их посредством курьерской почтовой связи, почтовой связи, факсимильной связи, электронной почты и иных информационно-коммуникационных технологий</b></p>
<b>пп.3 п.1 Ст.28</b>	<p>место выполнения работы</p>	<p>место выполнения работы</p> <p><b>При дистанционной работе место выполнения работы не указывается, за исключением комбинированной дистанционной работы</b></p>
<b>пп.2 п.1 Ст.30</b>	<p>В случае истечения срока действия трудового договора, если ни одна из сторон в течение последнего рабочего дня (смены) <del>письменно</del> не</p>	<p>В случае истечения срока действия трудового договора, если ни одна из сторон в течение последнего рабочего дня (смены) не уведомила о</p>

	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.	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.
<b>п.2 Ст.33</b>	<p>Внесение изменений и дополнений в трудовой договор, в том числе при переводе на другую работу, осуществляется сторонами в письменной форме в виде дополнительного соглашения в порядке, предусмотренном пунктом 1 настоящей статьи.</p> <p>Уведомление об изменении условий трудового договора подается одной из сторон трудового договора и рассматривается другой стороной в течение пяти рабочих дней со дня его подачи. Сторона, получившая уведомление об изменении условий трудового договора, в том числе при переводе на другую работу, обязана в установленный в настоящей статье срок сообщить другой стороне о принятом решении.</p>	<p>Внесение изменений и дополнений в трудовой договор, в том числе при переводе на другую работу, осуществляется сторонами в письменной форме в виде дополнительного соглашения в порядке, предусмотренном пунктом 1 настоящей статьи, <b>за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом</b></p> <p>Уведомление об изменении условий трудового договора подается одной из сторон трудового договора и рассматривается другой стороной в течение пяти рабочих дней со дня его подачи. Сторона, получившая уведомление об изменении условий трудового договора, в том числе при переводе на другую работу, обязана в установленный в настоящей статье срок сообщить другой стороне о принятом решении.</p>
<b>п.1 Ст.37</b>	При отрицательном результате работы работника в период испытательного срока работодатель вправе расторгнуть с ним трудовой договор, уведомив его в письменной форме, с указанием причин, послуживших основанием для расторжения трудового договора.	При отрицательном результате работы работника в период испытательного срока работодатель вправе расторгнуть с ним трудовой договор, <b>представив ему уведомление</b> , с указанием причин, послуживших основанием для расторжения трудового договора.
<b>п.1 Ст.39; п.2 Ст.46; Ст.53: п.1 ч.1, п.2 ч.1, пп.3 п.2; Ст.56: п.1, п.3</b>		<b>Исключен термин «письменно»</b>
<b>п.2 Ст.65</b>	До применения дисциплинарного взыскания работодатель обязан затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней письменное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт.	До применения дисциплинарного взыскания работодатель обязан затребовать от работника объяснение <b>в письменной форме (на бумажном носителе или в форме электронного документа, удостоверенного посредством электронной цифровой подписи) либо в электронном виде с обеспечением авторизации, идентификации</b>



	<p>Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.</p>	<p>работника. Требование о представлении объяснения по факту совершенного дисциплинарного проступка оформляется в письменной форме (на бумажном носителе или в форме электронного документа, удостоверенного посредством электронной цифровой подписи) и вручается работнику лично или посредством курьерской почтовой связи, почтовой связи, факсимильной связи, электронной почты и иных информационно-коммуникационных технологий с подтверждением получения требования работодателя. В случае уклонения или отказа работника от получения требования представителем работодателя составляется соответствующий акт. Если работником не представлено объяснение по истечении двух рабочих дней с даты получения требования или составления акта об уклонении или отказе от получения требования, то представителем работодателя составляется соответствующий акт.</p> <p>Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.</p>
<p><b>п.1 Ст.74</b></p>	<p>В целях сочетания социально-бытовых и иных личных потребностей работников с интересами производства для работников может устанавливаться режим гибкого рабочего времени.</p>	<p>Для работников, <b>в том числе занятых на дистанционной работе</b>, может устанавливаться режим гибкого рабочего времени в целях сочетания их социально-бытовых и иных личных потребностей с интересами производства.</p>
<p><b>п.1 ч.1 Ст.111; п.2 абзац 1 Ст.115</b></p>		<p><b>Исключен термин «письменно»</b></p>
<p><b>п.6 Ст.123</b></p>	<p>Работодатель или принимающая сторона обязаны создать работникам, работникам направляющей стороны условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной</p>	<p>Работодатель или принимающая сторона обязаны создать работникам, работникам направляющей стороны условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенного им</p>



	сохранности вверенного им имущества.	имущества. <b>Положение настоящего пункта не распространяется на дистанционную работу, за исключением комбинированной дистанционной работы.</b>
<b>п.3 Ст.127</b>	Условия и сроки направления в командировки работников определяются трудовым, коллективным договорами или актом работодателя.	Условия и сроки направления в командировки работников определяются трудовым, коллективным договорами или актом работодателя. <b>При дистанционной работе направление работника в командировку осуществляется с места фактического выполнения трудовых обязанностей, если иное не предусмотрено трудовым, коллективным договорами или актом работодателя.</b>
<b>Ст.134: п.5, п.6; п.3 Ст.136</b>		<b>Исключен термин «письменно»</b>
<b>Ст.138</b>	<p>1. Дистанционная работа является особой формой осуществления трудового процесса вне места расположения работодателя с применением в процессе работы информационно-коммуникационных технологий.</p> <p>2. Работодатель предоставляет работнику средства коммуникаций (средства связи) и несет расходы по их установке и обслуживанию. В случае, когда работник использует собственные средства коммуникаций на постоянной основе, работодателем выплачивается компенсация, размер и порядок выплаты которой устанавливается по соглашению с работником.</p> <p>По соглашению сторон дистанционному работнику могут возмещаться и иные расходы, связанные с выполнением работы для работодателя (стоимость электроэнергии, воды и другие расходы).</p> <p>3. Для работников, занятых на дистанционной работе, устанавливается фиксированный учет рабочего времени, особенности контроля за которым определяются в трудовом договоре.</p> <p>4. Порядок соблюдения работниками, занятыми на дистанционной работе, требований по безопасности и охране труда, а также по</p>	<p>1. Дистанционная работа устанавливается как при заключении трудового договора, так и в течение срока действия трудового договора с внесением соответствующих изменений и дополнений в трудовой договор.</p> <p><b>Для работников, осуществляющих служебные (должностные) обязанности без заключения трудового договора, труд которых регулируется настоящим Кодексом с особенностями, предусмотренными специальными законами Республики Казахстан и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, в том числе состоящих на воинской службе, сотрудников специальных государственных и правоохранительных органов, государственных служащих, порядок и сроки дистанционной работы, обеспечение необходимыми для выполнения трудовых обязанностей оборудованием, объектами информатизации в соответствии с законодательством Республики Казахстан об информатизации, услугами связи и иными средствами, возмещение расходов определяются актом работодателя.</b></p> <p>2. По инициативе работника или работодателя по соглашению сторон</p>



обеспечению безопасного выполнения трудовых обязанностей определяется актом работодателя.

может устанавливаться дистанционная работа или комбинированная дистанционная работа.

3. В период введения чрезвычайного или военного положения, объявления чрезвычайной ситуации либо при введении иных ограничительных мероприятий, в том числе карантина, по решению государственных органов или их должностных лиц, а также в других исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или здоровье работников, работодатель вправе актом работодателя временно устанавливать с указанием причин дистанционную работу или комбинированную дистанционную работу до устранения вышеуказанных случаев.

При этом обеспечение работников необходимыми для выполнения трудовых обязанностей оборудованием, объектами информатизации в соответствии с законодательством Республики Казахстан об информатизации, услугами связи и иными средствами, а также возмещение расходов определяются актом работодателя.

Акт работодателя в обязательном порядке должен содержать:

- 1) основание временного установления дистанционной работы и (или) комбинированной дистанционной работы;
- 2) список работников, в отношении которых временно установлена дистанционная работа и (или) комбинированная дистанционная работа;
- 3) срок дистанционной работы и (или) комбинированной дистанционной работы, не превышающий даты устранения случая, послужившего основанием для временного установления дистанционной работы и (или) комбинированной дистанционной работы.

4. Работодатель, принимающая сторона обеспечивают работника



		<p>необходимыми для выполнения трудовых обязанностей оборудованием, объектами информатизации в соответствии с законодательством Республики Казахстан об информатизации, услугами связи и иными средствами. Работодатель несет расходы по их установке и обслуживанию.</p> <p>Работник обязан использовать в процессе выполнения трудовых обязанностей оборудование, объекты информатизации в соответствии с законодательством Республики Казахстан об информатизации, услуги связи и иные средства, обеспеченные работодателем, принимающей стороной.</p> <p>В случае, когда работник для выполнения трудовых обязанностей использует собственные оборудование, объекты информатизации в соответствии с законодательством Республики Казахстан об информатизации и иные средства, а также несет расходы по оплате услуг связи, работодателем выплачивается компенсация, размер, порядок и срок выплаты которой устанавливаются по соглашению с работником.</p> <p>По соглашению сторон работнику, занятому на дистанционной работе, могут возмещаться и иные обоснованные расходы, в том числе стоимость электроэнергии, связанные с выполнением работы для работодателя, принимающей стороны.</p> <p>5. Для работников, занятых на дистанционной работе, устанавливается фиксированный учет рабочего времени с соблюдением ограничений ежедневной продолжительности рабочего времени, особенности контроля за которым определяются в трудовом договоре или в акте работодателя.</p> <p>Работник в пределах рабочего времени должен находиться в режиме доступности для связи с работодателем, принимающей стороной. Работодатель, принимающая сторона не вправе требовать</p>
--	--	--



		<p>нахождения работника в режиме доступности вне рабочего времени, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2 статьи 77 и статьей 86 настоящего Кодекса.</p> <p>В случае необходимости выполнения дистанционной работы вне установленной продолжительности рабочего времени привлечение работника к работе допускается только с его письменного согласия с оплатой в повышенном размере в соответствии со статьями 108, 109 и 110 настоящего Кодекса.</p> <p>При дистанционной работе, когда выполнение работы не может быть зафиксировано работодателем, принимающей стороной конкретным временем, рабочее время отмечается в документе по учету рабочего времени как выполнение объема работ, установленного трудовым договором, актом работодателя.</p> <p>По соглашению сторон трудового договора для работников, занятых на дистанционной работе, может устанавливаться режим гибкого рабочего времени в соответствии со статьей 74 настоящего Кодекса.</p> <p>6. Заработная плата при дистанционной работе выплачивается в полном размере при выполнении объема работ, обусловленного трудовым договором и актом работодателя, в зависимости от квалификации работника, сложности и качества выполняемой работы.</p> <p>7. В целях обеспечения безопасности и охраны труда работников в период выполнения ими дистанционной работы работодатель исполняет обязанности, предусмотренные подпунктами 2), 3), 8), 10), 11), 14), 16) и 17) пункта 2 статьи 182 настоящего Кодекса, принимающая сторона исполняет обязанности, предусмотренные подпунктами 3), 8), 9) и 10) пункта 2 статьи 182-1 настоящего Кодекса, а также работодатель или принимающая сторона разрабатывает и издает акт работодателя, акт принимающей стороны с требованиями</p>
--	--	---





		<p>по безопасности и охране труда при работе с оборудованием, объектами информатизации в соответствии с законодательством Республики Казахстан об информатизации и иными средствами. Другие обязанности работодателя, принимающей стороны по обеспечению безопасности и охраны труда, установленные настоящим Кодексом, на работников в период выполнения дистанционной работы не распространяются, если иное не предусмотрено в трудовом, коллективном договорах, акте работодателя, акте принимающей стороны.</p> <p>8. В целях защиты служебной, коммерческой или иной охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в процессе дистанционной работы, в трудовом договоре или акте работодателя, акте принимающей стороны предусматривается условие о сохранении и неразглашении данной информации работодателя, информации принимающей стороны.</p> <p>9. Трудовые отношения работников, занятых на дистанционной работе, осуществляются в соответствии с настоящим Кодексом с учётом особенностей, установленных настоящей статьей, трудовым договором, актом работодателя.</p>
п.1 Ст.163		Исключен термин «письменного»