

Сравнительная таблица

к Закону Республики Казахстан от 7 апреля 2026 года № 277-VIII ЗРК «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам совершенствования безопасных условий труда, защиты трудовых прав работников и социального обеспечения»

Пункт НПА	Действующая редакция	Редакция с 08.06.2026 года
Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года		
пп.33, 34 Ст.16	Уполномоченный государственный орган по труду: ... 33) утверждает порядок выдачи работникам молока или равноценных пищевых продуктов и (или) специализированных продуктов для диетического (лечебного и профилактического) питания, специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, а также устанавливает порядок обеспечения их средствами коллективной защиты, санитарно-бытовыми помещениями и устройствами за счет средств работодателя; 34) утверждает по согласованию с центральным уполномоченным органом по бюджетному планированию нормы выдачи работникам молока или равноценных пищевых продуктов и (или) специализированных продуктов для диетического (лечебного и профилактического) питания;	Уполномоченный государственный орган по труду: ... 33) определяет порядок выдачи работникам молока или равноценных пищевых продуктов и (или) пищевой продукции диетического лечебного и диетического профилактического питания, специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, а также определяет порядок обеспечения их средствами коллективной защиты, санитарно-бытовыми помещениями и устройствами за счет средств работодателя; 34) утверждает по согласованию с центральным уполномоченным органом по бюджетному планированию нормы выдачи работникам молока или равноценных пищевой продукции диетического лечебного и диетического профилактического питания;
пп.6 п.1 Ст.22	Работник имеет право на: ... 6) оплату простоя в соответствии с настоящим Кодексом;	Работник имеет право на: ... 6) оплату простоя, сверхурочной работы, работы в праздничные и выходные дни, в ночное время в соответствии с настоящим Кодексом;
пп.4 п.1 Ст.26	Не допускается заключение трудового договора: ... 4) с иностранцами и лицами без гражданства, временно пребывающими на территории Республики Казахстан, до получения работодателем разрешения местного исполнительного органа на привлечение иностранной рабочей силы либо до получения иностранным работником	Не допускается заключение трудового договора: ... 4) с иностранцами и лицами без гражданства, временно пребывающими на территории Республики Казахстан, до получения работодателем разрешения местного исполнительного органа на привлечение иностранной рабочей силы либо до получения

	справки о соответствии квалификации для самостоятельного трудоустройства или разрешения трудовому иммигранту, выданных в порядке, определяемом уполномоченным органом по вопросам миграции населения, или без соблюдения ограничений или изъятий, установленных законами Республики Казахстан;	иностранным работником справки о соответствии квалификации для самостоятельного трудоустройства или разрешения трудовому иммигранту, выданных в порядке, определяемом уполномоченным органом по вопросам миграции населения, за исключением иностранцев и лиц без гражданства, включенных в перечень лиц, определяемый Правительством Республики Казахстан, для которых не требуется получение разрешения местных исполнительных органов на осуществление трудовой деятельности , или без соблюдения ограничений или изъятий, установленных законами Республики Казахстан;
п.1-1 Ст.26	Отсутствует	Не допускается заключение с физическим лицом гражданско-правового договора, если в нем присутствует хотя бы один из отличительных признаков трудового договора, предусмотренных статьей 27 настоящего Кодекса. Договор, содержащий один или несколько отличительных признаков трудового договора, предусмотренных статьей 27 настоящего Кодекса, признается трудовым договором независимо от его фактического наименования сторонами и влечет правовые последствия в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан.
пп.2 п. 1 Ст.32	Для заключения трудового договора необходимы следующие документы: ... 2) вид на жительство иностранца в Республике Казахстан или удостоверение лица без гражданства (для иностранцев и лиц без гражданства, постоянно проживающих на территории Республики Казахстан) либо удостоверение беженца;	Для заключения трудового договора необходимы следующие документы: ... 2) вид на жительство иностранца в Республике Казахстан или удостоверение лица без гражданства (для иностранцев и лиц без гражданства, постоянно проживающих на территории Республики Казахстан) либо удостоверение беженца или свидетельство лица, ищущего убежище;
пп.13 п.1 Ст.52	Трудовой договор с работником по инициативе работодателя может быть расторгнут в случаях: ...	Трудовой договор с работником по инициативе работодателя может быть расторгнут в случаях: ...

	13) совершения виновных действий или бездействия работника, обслуживающего денежные или товарные ценности, а также 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;	13) совершения виновных действий или бездействия работника, обслуживающего денежные или товарные ценности и (или) 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;
п.2 Ст.54	Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным подпунктами 2) и 3) пункта 1 статьи 52 настоящего Кодекса, не допускается с беременными женщинами, предоставившими работодателю справку о беременности, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка с инвалидностью до восемнадцати лет), иными лицами, воспитывающими указанную категорию детей без матери.	Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным подпунктами 2) и 3) пункта 1 статьи 52 настоящего Кодекса, не допускается с беременными женщинами, предоставившими работодателю справку о беременности, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одиноким родителем , воспитывающим, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка с инвалидностью до восемнадцати лет), иными лицами, воспитывающими указанную категорию детей без родителя .
п.4 Ст.68	Работникам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, одному из родителей (усыновителю, удочерителю), имеющих ребенка (детей) в возрасте до трех лет, одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка с инвалидностью до восемнадцати лет), иным лицам, воспитывающим указанную категорию детей без матери, учащимся для выполнения в свободное от учебы время работы, не причиняющей вреда здоровью и не нарушающей процесса обучения, работникам, которым до достижения пенсионного возраста, установленного Социальным кодексом Республики Казахстан, осталось менее двух лет либо достигшим указанного пенсионного возраста, допускается по соглашению сторон применение совместного трудоустройства. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работника ограничений в продолжительности оплачиваемого ежегодного трудового	Работникам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, одному из родителей (усыновителю, удочерителю), имеющих ребенка (детей) в возрасте до трех лет, одинокому родителю , воспитывающему, ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка с инвалидностью до восемнадцати лет), иным лицам, воспитывающим указанную категорию детей без родителя , учащимся для выполнения в свободное от учебы время работы, не причиняющей вреда здоровью и не нарушающей процесса обучения, работникам, которым до достижения пенсионного возраста, установленного Социальным кодексом Республики Казахстан, осталось менее двух лет либо достигшим указанного пенсионного возраста, допускается по соглашению сторон применение совместного трудоустройства. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работника ограничений в продолжительности оплачиваемого

	отпуска, исчисления трудового стажа и других прав в сфере труда, установленных настоящим Кодексом, трудовым, коллективным договорами, соглашениями.	ежегодного трудового отпуска, исчисления трудового стажа и других прав в сфере труда, установленных настоящим Кодексом, трудовым, коллективным договорами, соглашениями.
п.10 Ст.75	Отсутствует	При суммированном учете рабочего времени сверхурочные часы за учетный период определяются как разница между фактически отработанными часами и нормой часов за учетный период по балансу рабочего времени, за исключением часов, отработанных в праздничные и выходные дни.
п.2 Ст.111	Поручаемые работникам дополнительные работы могут осуществляться путем: 1) совмещения должностей – выполнения работником наряду со своей основной работой, предусмотренной трудовым договором (должностной инструкцией), дополнительной работы по другой вакантной должности; 2) расширения зон обслуживания – выполнения работником наряду со своей основной работой, предусмотренной трудовым договором (должностной инструкцией), дополнительной работы в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены); 3) исполнения (замещения) обязанностей временно отсутствующего работника – выполнения работником наряду со своей основной работой, предусмотренной трудовым договором (должностной инструкцией), дополнительной работы как по другой, так и по такой же должности. Доплата работникам за исполнение (замещение) обязанностей временно отсутствующего работника не производится в случае, если замещение временно отсутствующего работника входит в должностные обязанности замещающего работника.	Поручаемые работникам дополнительные работы могут осуществляться путем: 1) совмещения должностей – выполнения работником наряду со своей основной работой, предусмотренной трудовым договором (должностной инструкцией), дополнительной работы по другой вакантной должности; 2) расширения зон обслуживания – выполнения работником наряду со своей основной работой, предусмотренной трудовым договором (должностной инструкцией), дополнительной работы в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены); 3) исполнения (замещения) обязанностей временно отсутствующего работника – выполнения работником наряду со своей основной работой, предусмотренной трудовым договором (должностной инструкцией), дополнительной работы как по другой, так и по такой же должности. Исключено
п.1 Ст.157	Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами в соответствии с заключенными генеральным, отраслевыми и региональными соглашениями.	Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами в соответствии с заключенными генеральным, отраслевыми и региональными соглашениями.

	В коллективный договор включаются следующие положения: 1) о нормировании, системах оплаты труда, размерах тарифных ставок и окладов, надбавок и доплат работникам, в том числе занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда; 2) об установлении межразрядных коэффициентов; 3) о продолжительности рабочего времени и времени отдыха, трудовых отпусках; 4) о создании здоровых и безопасных условий труда и быта, об объеме финансирования мероприятий по безопасности и охране труда, об улучшении охраны здоровья; 5) о создании условий для деятельности профессионального союза; 6) о порядке внесения изменений и дополнений в коллективный договор; 7) о контроле и ответственности работников и работодателя за выполнение коллективного договора; 8) об актах работодателя, требующих учета мнения представителей работников; 9) о порядке допуска к тяжелым работам, работам с вредными и (или) опасными условиями труда лиц, достигших пенсионного возраста, установленного Социальным кодексом Республики Казахстан.	В коллективный договор включаются следующие положения: 1) о нормировании, системах оплаты труда, размерах тарифных ставок и окладов, надбавок и доплат работникам, в том числе занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда; 2) об установлении межразрядных коэффициентов; 3) о продолжительности рабочего времени и времени отдыха, трудовых отпусках; 4) о создании здоровых и безопасных условий труда и быта, об объеме финансирования мероприятий по безопасности и охране труда, об улучшении охраны здоровья; 5) о создании условий для деятельности профессионального союза; 6) о порядке внесения изменений и дополнений в коллективный договор; 7) о контроле и ответственности работников и работодателя за выполнение коллективного договора; 8) об актах работодателя, требующих учета мнения представителей работников; 9) о порядке допуска к тяжелым работам, работам с вредными и (или) опасными условиями труда лиц, достигших пенсионного возраста, установленного Социальным кодексом Республики Казахстан. 10) о допустимом соотношении между максимальным и минимальным размерами заработной платы по соответствующей профессии, должности в организации; 11) о порядке и условиях осуществления общественного контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан в организации; 12) о выплате пособий и компенсационных выплат, в том числе при несчастных случаях, связанных с трудовой деятельностью.
пп.17 п.2	В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:	В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

Ст.157	... 17) о выплате пособий и компенсационных выплат, в том числе при несчастных случаях, связанных с трудовой деятельностью;	... 17) Исключен
п.3 Ст.159	Порядок формирования и деятельность согласительной комиссии определяются соглашением о работе согласительной комиссии, которое заключается между работодателем и представителями работников, либо коллективным договором. Соглашение о работе согласительной комиссии либо коллективный договор должны содержать положения о количественном составе членов согласительной комиссии, порядке избрания из числа членов согласительной комиссии председателя и секретаря, порядке подачи заявления в согласительную комиссию, порядке и регламенте работы согласительной комиссии, порядке принятия решения согласительной комиссией и его содержании, сроке полномочий членов согласительной комиссии, предоставлении гарантий ее членам и иные вопросы по организации работы согласительной комиссии. Допускается проведение заседания согласительной комиссии с применением информационно-коммуникационных технологий. В таком случае участие членов согласительной комиссии и иных лиц подтверждается электронной цифровой подписью или иным электронным способом с обеспечением авторизации, идентификации и сохранением работодателем записи заседания.	Порядок формирования и деятельность согласительной комиссии определяются соглашением о работе согласительной комиссии, которое заключается между работодателем и представителями работников, либо коллективным договором. Соглашение о работе согласительной комиссии либо коллективный договор должны содержать положения о количественном составе членов согласительной комиссии, порядке избрания из числа членов согласительной комиссии председателя и секретаря, порядке подачи заявления в согласительную комиссию, порядке и регламенте работы согласительной комиссии, порядке привлечения независимого посредника к работе согласительной комиссии и участия в ней, порядке принятия решения согласительной комиссией и его содержании, сроке полномочий членов согласительной комиссии, предоставлении гарантий ее членам и иные вопросы по организации работы согласительной комиссии. Допускается проведение заседания согласительной комиссии с применением информационно-коммуникационных технологий. В таком случае участие членов согласительной комиссии и иных лиц подтверждается электронной цифровой подписью или иным электронным способом с обеспечением авторизации, идентификации и сохранением работодателем записи заседания. Предложение по участию посредника в работе согласительной комиссии должно быть рассмотрено другой стороной в течение двух рабочих дней. Во всех случаях привлечения посредников от них должно быть

		получено письменное согласие на посредничество.
п.7 Ст.166	При недостижении соглашения сторон коллективного трудового спора в примирительной комиссии в организациях, в которых законами Республики Казахстан запрещено или ограничено проведение забастовок, создание трудового арбитража обязательно.	При недостижении соглашения сторон коллективного трудового спора в примирительной комиссии в организациях, в которых настоящим Кодексом и (или) законами Республики Казахстан запрещено или ограничено проведение забастовок, создание трудового арбитража обязательно.
пп.4 п.2 Ст.172	В решении об объявлении забастовки указываются: ... 4) предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки.	В решении об объявлении забастовки указываются: ... 4) предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки. Для организаций, эксплуатирующих опасные производственные объекты, приостановление деятельности которых связано с тяжелыми и опасными последствиями и (или) создает угрозу национальной безопасности Республики Казахстан, минимум необходимых работ (услуг) (далее – минимум необходимых работ (услуг) в период проведения забастовки включает: непрерывность производственных процессов; бесперебойную и безопасную работу технологического оборудования, установок и технических средств; выполнение функций по техническому обслуживанию, производственному контролю и обеспечению устойчивой и безопасной работы таких объектов.
Ст.174	В период проведения забастовки стороны коллективного трудового спора обязаны продолжить разрешение этого спора путем проведения переговоров. Работодатель, государственные органы и орган, возглавляющий забастовку, обязаны принять зависящие от них меры по обеспечению в период забастовки общественного порядка, сохранности имущества организации и безопасности работников, а также работы машин и оборудования, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей.	В период проведения забастовки стороны коллективного трудового спора обязаны продолжить разрешение этого спора путем проведения переговоров. Работодатель, государственные органы и орган, возглавляющий забастовку, обязаны принять зависящие от них меры по обеспечению в период забастовки общественного порядка, сохранности имущества организации и безопасности работников, а также работы машин и оборудования, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей.

		В случае приостановления забастовки работники обязаны вернуться к работе не позднее следующего дня после доведения до их сведения соответствующего решения. В организациях, эксплуатирующих опасные производственные объекты, приостановление деятельности которых связано с тяжелыми и опасными последствиями и (или) создает угрозу национальной безопасности Республики Казахстан, работодатель и работники в период забастовки обязаны обеспечить минимум необходимых работ (услуг). Перечень работ (услуг), входящих в минимум необходимых работ (услуг), а также работников, привлекаемых к их выполнению (оказанию), определяется актом работодателя. Работодатель обязан заблаговременно уведомить работников, привлекаемых к выполнению (оказанию) минимума необходимых работ (услуг), о привлечении их к таким работам. Работники, непосредственно выполняющие (оказывающие) минимум необходимых работ (услуг), не вправе участвовать в забастовке на период выполнения (оказания) ими указанных работ (услуг).
п.1 Ст.175	Организация или участие в забастовках (за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1 статьи 176 настоящего Кодекса) не может рассматриваться как нарушение работником трудовой дисциплины и повлечь применение мер дисциплинарного воздействия, предусмотренных настоящим Кодексом.	Организация или участие в забастовках (за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1 статьи 176 настоящего Кодекса) не может рассматриваться как нарушение работником трудовой дисциплины и повлечь применение мер дисциплинарного воздействия, предусмотренных настоящим Кодексом. Данная гарантия не распространяется на случаи организации или участия в забастовках, которые являются незаконными в

		соответствии с пунктом 1 статьи 176 настоящего Кодекса.
п.1 Ст.176	Забастовки признаются незаконными: 1) в периоды введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер в соответствии с законами Республики Казахстан "О военном положении" и "О чрезвычайном положении"; в органах военного управления и воинских частях Вооруженных Сил, других войск и воинских формирований Республики Казахстан и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, предупреждения или ликвидации чрезвычайных ситуаций; в специальных государственных и правоохранительных органах; в организациях, являющихся опасными производственными объектами; на станциях скорой и неотложной медицинской помощи; 2) в организациях, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения, по энергоснабжению, теплоснабжению, водоснабжению и водоотведению, газоснабжению, авиационному, железнодорожному, автомобильному, общественному и водному транспорту, связи, здравоохранению, если не сохранены необходимые для населения минимальный перечень и объем соответствующих услуг, определяемые на основе предварительного соглашения представителей работников с местным исполнительным органом; 2-1) на опасных производственных объектах, приостановка деятельности которых связана с тяжелыми и опасными последствиями, если не обеспечена бесперебойная работа основного оборудования, механизмов; 3) в случае объявления без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных настоящим Кодексом;	Забастовки признаются незаконными: 1) в периоды введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер в соответствии с законами Республики Казахстан "О военном положении" и "О чрезвычайном положении"; в органах военного управления и воинских частях Вооруженных Сил, других войск и воинских формирований Республики Казахстан и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, предупреждения или ликвидации чрезвычайных ситуаций; в специальных государственных и правоохранительных органах; в организациях, являющихся опасными производственными объектами; на станциях скорой и неотложной медицинской помощи; 2) в организациях, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения, по энергоснабжению, теплоснабжению, водоснабжению и водоотведению, газоснабжению, авиационному, железнодорожному, автомобильному, общественному и водному транспорту, связи, здравоохранению, если не сохранены необходимые для населения минимальный перечень и объем соответствующих услуг, определяемые на основе предварительного соглашения представителей работников с местным исполнительным органом; 2-1) в организациях, эксплуатирующих опасные производственные объекты, приостановление деятельности которых связано с тяжелыми и опасными последствиями и (или) создает угрозу национальной безопасности Республики Казахстан, если не обеспечен минимум необходимых работ (услуг); 3) в случае объявления или проведения с нарушением сроков, процедур и требований, предусмотренных настоящим Кодексом;

	4) в случаях, когда это создает реальную угрозу жизни и здоровью людей; 5) в иных случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан. При наличии одного из оснований, указанных в настоящем пункте, прокурор вправе приостановить забастовку до принятия судом соответствующего решения.	4) в случаях, когда это создает реальную угрозу жизни и здоровью людей; 5) в иных случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан. При наличии одного из оснований, указанных в настоящем пункте, прокурор вправе приостановить забастовку до принятия судом соответствующего решения.
пп.4 п.2 Ст.182	Работодатель обязан: ... 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, и (или) специализированными продуктами для диетического (лечебного и профилактического) питания, средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с нормами, установленными уполномоченным государственным органом по труду;	Работодатель обязан: ... 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, и (или) пищевой продукцией диетического лечебного и диетического профилактического, средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с нормами, установленными уполномоченным государственным органом по труду;
п.2-1 Ст.184	Отсутствует	За ненадлежащее создание условий безопасности труда работодатель несет ответственность в соответствии с законами Республики Казахстан.
п.1, 2 Ст.187	1. Работодатель обязан: 1) организовать оказание первой медицинской помощи пострадавшему и при необходимости его доставку в организацию здравоохранения; 2) сохранить до начала расследования обстановку на месте несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, (состояние оборудования и механизмов, орудия труда) в таком же виде, как в момент происшествия, при условии, что это не угрожает жизни и здоровью других лиц, а нарушение непрерывности производственного процесса не приведет к аварии, а также произвести фотографирование места несчастного случая;	1. Работодатель обязан: 1) организовать оказание первой медицинской помощи пострадавшему и при необходимости его доставку в организацию здравоохранения; 2) сохранить до начала расследования обстановку на месте несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, (состояние оборудования и механизмов, орудия труда) в таком же виде, как в момент происшествия, при условии, что это не угрожает жизни и здоровью других лиц, а нарушение непрерывности производственного процесса не приведет к аварии, а также произвести фотографирование

	3) немедленно проинформировать о несчастном случае близких родственников пострадавшего и направить сообщение в государственные органы и организации, определенные настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами; 4) допускать членов комиссии по специальному расследованию к месту происшествия для расследования несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью. 2. Работодатель немедленно в течение суток сообщает о несчастном случае, связанном с трудовой деятельностью, по форме, установленной уполномоченным государственным органом по труду: 1) в территориальное подразделение; 2) в территориальное подразделение ведомства уполномоченного органа в области промышленной безопасности при несчастных случаях, происшедших на опасных производственных объектах; 3) в территориальное подразделение государственного органа в области санитарно-эпидемиологического благополучия населения о случаях профессионального заболевания или отравления; 4) представителям работников; 6) правоохранительному органу по месту, где произошел несчастный случай, и уполномоченным органам производственного и ведомственного контроля и надзора в случаях, подлежащих специальному расследованию.	места несчастного случая; 3) немедленно проинформировать о несчастном случае супруга (супругу) или близких родственников пострадавшего и направить сообщение в государственные органы и организации, определенные настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами; 4) допускать членов комиссии по специальному расследованию к месту происшествия для расследования несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью. 2. Работодатель немедленно в течение суток сообщает о несчастном случае, связанном с трудовой деятельностью, по форме, установленной уполномоченным государственным органом по труду: 1) в территориальное подразделение; 2) в территориальное подразделение ведомства уполномоченного органа в области промышленной безопасности при несчастных случаях, происшедших в организациях, эксплуатирующих опасные производственные объекты; 3) в территориальное подразделение государственного органа в области санитарно-эпидемиологического благополучия населения о случаях профессионального заболевания или отравления; 4) представителям работников; 6) правоохранительному органу по месту, где произошел несчастный случай, и уполномоченным органам производственного и ведомственного контроля и надзора в случаях, подлежащих специальному расследованию.
п.5 Ст.188	При расследовании несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, происшедших при чрезвычайных ситуациях техногенного характера вследствие аварии на опасном производственном объекте, председателем комиссии назначается представитель ведомства уполномоченного органа в области промышленной безопасности или его территориального подразделения. В этом случае государственный	При расследовании несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, происшедших при чрезвычайных ситуациях техногенного характера вследствие аварии в организации, эксплуатирующей опасные производственные объекты, председателем комиссии назначается представитель ведомства уполномоченного органа в области промышленной безопасности или

	инспектор труда является членом комиссии.	его территориального подразделения. В этом случае государственный инспектор труда является членом комиссии.
пп.1 п.6 Ст.188	В состав комиссии также включаются: 1) при несчастных случаях, связанных с трудовой деятельностью, происшедших на опасных производственных объектах, а также в организациях электроэнергетической отрасли, - государственный инспектор по государственному контролю и надзору в области промышленной безопасности и должностное лицо, осуществляющее государственный энергетический надзор и контроль; ...	В состав комиссии также включаются: 1) при несчастных случаях, связанных с трудовой деятельностью, происшедших в организациях, эксплуатирующих опасные производственные объекты , а также в организациях электроэнергетической отрасли, - государственный инспектор по государственному контролю и надзору в области промышленной безопасности и должностное лицо, осуществляющее государственный энергетический надзор и контроль; ...
п.7 Ст.188	В работе комиссии вправе принимать участие представитель страховой организации, имеющей соответствующие договорные отношения с работодателем или пострадавшим.	В работе комиссии вправе принимать участие представитель страховой организации, имеющей соответствующие договорные отношения с работодателем или пострадавшим. В работе комиссии вправе принимать участие без права голоса по волеизъявлению работника, а в случае его гибели – по волеизъявлению супруга (супруги) или близких родственников в качестве его представителя адвокат или юридический консультант, оказывающий работнику, а в случае его гибели – супругу (супруге) или близким родственникам юридическую помощь в соответствии с Законом Республики Казахстан «Об адвокатской деятельности и юридической помощи».
п.4 Ст.188-1	Отсутствует	В работе комиссии вправе принимать участие представитель страховой организации, имеющей соответствующие договорные отношения с работодателем или пострадавшим. В работе комиссии вправе принимать участие без права голоса по волеизъявлению работника, а в случае его гибели – по волеизъявлению супруга (супруги) или близких родственников в качестве его представителя адвокат или юридический консультант,

		оказывающий работнику, а в случае его гибели – супругу (супруге) или близким родственникам юридическую помощь в соответствии с Законом Республики Казахстан «Об адвокатской деятельности и юридической помощи».
п.2 Ст.190	Акт должен быть оформлен в соответствии с материалами расследования и с учетом мнения большинства членов комиссии. Если при расследовании несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, комиссией установлено, что грубая неосторожность явилась причиной возникновения или увеличения вреда, то комиссия применяет смешанную ответственность сторон и определяет степень вины работника и работодателя в процентах. В случае, если один из членов комиссии по расследованию несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, не согласен с выводами комиссии (большинства), он в течение двух рабочих дней с момента завершения расследования представляет в письменном виде свое мотивированное мнение для включения его в материал расследования. Акт специального расследования он подписывает с оговоркой "смотри особое мнение".	Акт должен быть оформлен в соответствии с материалами расследования и с учетом мнения большинства членов комиссии. Если при расследовании несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, комиссией установлено, что грубая неосторожность пострадавшего явилась причиной возникновения или увеличения вреда, то комиссия устанавливает степень вины пострадавшего в процентах, но не более двадцати пяти процентов. В случае, если один из членов комиссии по расследованию несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, не согласен с выводами комиссии (большинства), он в течение двух рабочих дней с момента завершения расследования представляет в письменном виде свое мотивированное мнение для включения его в материал расследования. Акт специального расследования он подписывает с оговоркой "смотри особое мнение".
п.4 Ст.190	Разногласия по вопросам расследования, оформления и регистрации несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, рассматриваются: 1) государственным инспектором труда или судом в случае разногласия между работодателем и работником; 2) соответствующим вышестоящим государственным инспектором труда или судом в случае разногласия между работодателем, работником и нижестоящим государственным инспектором труда либо государственным инспектором по государственному контролю и надзору в области промышленной безопасности при случаях, происшедших на опасных производственных объектах. Решение государственного инспектора труда по вопросам расследования	Разногласия по вопросам расследования, оформления и регистрации несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, рассматриваются: 1) государственным инспектором труда или судом в случае разногласия между работодателем и работником; 2) соответствующим вышестоящим государственным инспектором труда или судом в случае разногласия между работодателем, работником и нижестоящим государственным инспектором труда либо государственным инспектором по государственному контролю и надзору в области промышленной безопасности при случаях, происшедших в организациях, эксплуатирующих опасные производственные объекты. Решение государственного инспектора труда по вопросам

	несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, оформляется в виде заключения по форме, установленной уполномоченным государственным органом по труду.	расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, оформляется в виде заключения по форме, установленной уполномоченным государственным органом по труду.
Ст.192	Деятельность государственной инспекции труда осуществляется на основе принципов уважения, соблюдения и защиты прав и свобод работников, законности, объективности, независимости и гласности. Основными задачами государственной инспекции труда являются: 1) обеспечение государственного контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан; 2) обеспечение соблюдения и защиты прав и свобод работников, включая право на безопасные условия труда; 3) рассмотрение обращений, заявлений и жалоб работников и работодателей по вопросам трудового законодательства Республики Казахстан.	Деятельность государственной инспекции труда осуществляется на основе принципов уважения, соблюдения и защиты прав и свобод работников, законности, объективности, независимости и гласности. Основными задачами государственной инспекции труда являются: 1) обеспечение государственного контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан; 2) обеспечение соблюдения и защиты прав и свобод работников, включая право на безопасные условия труда; 3) рассмотрение обращений работников, работодателей и их представителей по вопросам трудового законодательства Республики Казахстан.
пп.4 Ст.194	Государственные инспекторы труда обязаны: ... 4) своевременно рассматривать обращения работников и работодателей по вопросам применения трудового законодательства Республики Казахстан;	Государственные инспекторы труда обязаны: ... 4) своевременно рассматривать обращения работников, работодателей и их представителей по вопросам применения трудового законодательства Республики Казахстан;
п.1 Ст.198	В случае нарушения прав и законных интересов работодателя при осуществлении государственного контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан работодатель вправе обжаловать действия (бездействие) государственного инспектора труда вышестоящему государственному инспектору и (или) в суд в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан, с учетом требований пункта 3 настоящей статьи.	В случае нарушения прав и законных интересов работодателя или работника при осуществлении государственного контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан работодатель или работник вправе обжаловать действия (бездействие) государственного инспектора труда вышестоящему государственному инспектору и (или) в суд в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан, с учетом требований пункта 3 настоящей статьи.
п.3 Ст.202	Работодатель с численностью работников до пятидесяти человек вводит должность специалиста по безопасности и охране труда с учетом	Работодатель с численностью работников до пятидесяти человек вводит должность специалиста по безопасности и охране труда с



	специфики деятельности либо обязанности по обеспечению безопасности и охраны труда возлагает на другого специалиста.	учетом специфики деятельности либо обязанности по обеспечению безопасности и охраны труда возлагает на другого специалиста, который подчиняется непосредственно первому руководителю организации.
--	--	--