

Протокол семинар-совещания №8
работников КГП «Лисаковская городская больница» УЗАКО
по разъяснению действующего законодательства по вопросам противодействия
коррупции и соблюдения его требований

г.Лисаковск

07.09.2026 г.

время: 8-15 ч.

Антикоррупционная комплаенс-служба КГП «Лисаковская городская больница» УЗАКО в лице юриста Тұртқараевой А.Е. провела семинар-совещания с сотрудниками предприятия.

Повестка дня: Информационно-разъяснительная работа среди работников организаций здравоохранения : Трудовой кодекс: изменения в августе и что учесть работодателям

В августе 2026 года в Казахстане в несколько этапов вводятся изменения в Трудовой кодекс. Поправки предусмотрены тремя законами и вступили в силу 4, 13 и 25 августа 2026 года.

Изменения затрагивают права работников, заключение и прекращение трудовых договоров, дисциплинарную ответственность, прохождение медицинских осмотров, безопасность и охрану труда, антикоррупционные ограничения при трудоустройстве, цифровизацию кадровых процессов, а также обязанности работников и работодателей в сфере кибербезопасности.

С 4 августа: права работников, увольнение, медосмотры и охрана труда

Основной блок изменений предусмотрен Законом РК от 3 июня 2026 года № 295-VIII по вопросам совершенствования трудового законодательства.

Защита чести, достоинства и частной жизни работника

В перечень основных принципов трудового законодательства включено обеспечение права работника на уважение и защиту своей чести и достоинства в сфере труда.

Одновременно статья 22 Трудового кодекса дополнена новым правом работника на неприкосновенность частной жизни, уважение и защиту своей чести и достоинства в сфере труда.

Расширено и понятие актов работодателя: к ним наряду с приказами, распоряжениями, инструкциями, положениями, правилами трудового распорядка и другими документами отнесены и иные акты, регулирующие трудовые и непосредственно связанные с ними отношения.

Отказ в заключении трудового договора

Если лицо относится к категории граждан, в отношении которых законодательством установлены гарантии при заключении трудового договора, по

его требованию работодатель должен письменно сообщить причину отказа в трудоустройстве.

Срочный трудовой договор и болезнь работника

Уточняется порядок прекращения срочного трудового договора.

Если последний рабочий день приходится на период временной нетрудоспособности работника либо нахождения его в социальном отпуске, последним рабочим днем будет считаться день, следующий за днем окончания больничного или социального отпуска.

Аналогичное правило предусмотрено для руководителя исполнительного органа юридического лица. Кроме того, уточняются условия продления трудового договора с таким руководителем до принятия соответствующего решения учредителями, собственниками либо уполномоченным органом.

Изменение условий труда

Меняется формулировка статьи 46 Трудового кодекса: об изменении условий труда работодатель обязан уведомить работника в письменной форме - на бумажном носителе либо электронным документом, удостоверенным ЭЦП.

Сезонные работники

В статье 51 Трудового кодекса уточняется, что прекращение трудового договора в связи с выходом основного работника не применяется также к договорам, заключенным на время выполнения сезонной работы.

Увольнение материально ответственного работника

Существенно уточняется порядок увольнения материально ответственных лиц.

После истечения срока уведомления работник в общем случае вправе прекратить работу. Исключение установлено, если по вине материально ответственного лица не завершена передача имущества или документации работодателя.

В таком случае днем расторжения трудового договора становится день завершения приема-передачи. При этом работодатель обязан принять необходимые меры для проведения передачи имущества и документов в течение срока уведомления.

Дисциплинарные взыскания

При выборе вида дисциплинарного взыскания работодатель теперь должен учитывать:

- содержание, характер и тяжесть проступка;
- обстоятельства его совершения;
- степень раскаяния работника.

Таким образом, Трудовой кодекс прямо закрепляет критерии, которые должны учитываться при определении дисциплинарной меры.

Медицинские осмотры и предсменное освидетельствование

Статья 125 Трудового кодекса изложена в новой редакции.

За работниками, которые обязаны проходить медицинские осмотры в соответствии с законодательством, соглашением или коллективным договором, на время их прохождения сохраняются место работы и средняя заработная плата.

Отдельно урегулирована оплата времени предсменного медицинского освидетельствования. Время, затраченное работником на обязательный предсменный медосмотр, должно оплачиваться в размере, установленном коллективным договором или актом работодателя, из расчета среднего дневного (часового) заработка.

Безопасность и охрана труда

Работодатель обязан приводить в соответствие с действующими нормами и правилами безопасности и охраны труда находящиеся в эксплуатации основные фонды - здания, сооружения, машины, оборудование, транспортные средства и другие средства труда.

Кроме того, в Трудовом кодексе появляется отдельная статья 203-1 о техническом инспекторе по охране труда.

Технический инспектор утверждается решением производственного совета по безопасности и охране труда и получает право, в частности, запрашивать необходимую информацию, посещать структурные подразделения, участвовать в расследовании несчастных случаев и проверках, а также вносить предложения по улучшению условий безопасности и охраны труда и во внутренние акты организации.

Порядок оплаты его труда может определяться коллективным договором.

Большинство поправок Закона № 295-VIII вводится с **4 августа 2026 года**. При этом изменение обязанности работодателя по предоставлению работнику отпуска для прохождения скрининговых исследований вступит в силу позднее - с **1 января 2027 года**.

С 13 августа: антикоррупционные ограничения и цифровые кадровые процессы

Следующий пакет изменений предусмотрен Законом РК от 12 июня 2026 года № 311-VIII по вопросам противодействия коррупции.

Изменяется статья 26 Трудового кодекса, устанавливающая запреты и ограничения на заключение трудового договора.

В частности, уточняется ограничение на трудоустройство в коммерческую организацию на должность, связанную с выполнением управленческих функций, для бывших государственных служащих и иных лиц, выполнявших государственные или приравненные к ним функции, если их прежние должностные полномочия были непосредственно связаны с деятельностью этой организации.

Расширяется перечень должностей, на которые не допускается трудоустройство лиц, совершивших коррупционные преступления. Ограничения, в частности, охватывают отдельные должности в Национальном Банке, органе регулирования финансового рынка, авиационной сфере, государственных организациях и субъектах

квазигосударственного сектора, а также в Государственной корпорации «Правительство для граждан».

Предусматривается также запрет на занятие соответствующих должностей лицами, которые в течение трех лет до трудоустройства привлекались к административной ответственности за коррупционное правонарушение. Для отдельных случаев законом предусмотрен переходный режим на три года.

Соответствующие изменения вносятся в правила представления документов при трудоустройстве и основания расторжения трудового договора. В частности, учитываются случаи совершения работником коррупционного преступления либо административного коррупционного правонарушения.

Антикоррупционные комплаенс-службы

Положения ТК, регулирующие особенности труда работников службы внутреннего аудита, распространяются также на работников антикоррупционной комплаенс-службы.

Цифровая кадровая система

Трудовой кодекс дополнен новой **главой 12-1**, регуливающей кадровые процессы государственных учреждений и субъектов квазигосударственного сектора в цифровой кадровой системе.

К кадровым процессам отнесены оформление, ведение, учет и хранение документов, связанных с приемом на работу, трудовой деятельностью, перемещением, поощрением, дисциплинарной ответственностью и прекращением трудовых отношений, а также отбор претендентов и другие кадровые процедуры.

Государственные учреждения и субъекты квазигосударственного сектора должны вести эти процессы в цифровой кадровой системе в порядке, установленном уполномоченным органом по делам государственной службы.

В систему вносятся сведения о работнике и иные данные, связанные с его приемом, трудовой деятельностью и прекращением трудовых отношений. Предусмотрено также внесение ИИН супруга и близких родственников работника - граждан Казахстана, а при наличии соответствующих данных - БИН организаций и ИИН индивидуальных предпринимателей, у которых работник ранее осуществлял трудовую деятельность.

Если работник не может представить соответствующие ИИН и БИН/ИИН, работодатель сможет получать эти сведения из цифровых систем для выявления конфликта интересов. Однако именно эта норма вводится с 1 января 2027 года.

Мониторинг наполнения цифровой кадровой системы будет осуществлять уполномоченный орган по делам государственной службы, а соблюдения трудового законодательства посредством системы - уполномоченный государственный орган по труду.

С 25 августа: новые требования по кибербезопасности

Третий блок изменений предусмотрен Законом РК от 24 июня 2026 года № 326-VIII.

Изменения затрагивают статьи 22 и 23 Трудового кодекса.

Работник обязан соблюдать не только требования по безопасности и охране труда, пожарной и промышленной безопасности, но также требования кибербезопасности.

В свою очередь, работодатель обязан: ознакомить работников с требованиями актов работодателя по соблюдению требований кибербезопасности и осуществлять внутренний контроль за их исполнением.

Таким образом, работодателям следует проверить локальные акты и при необходимости установить в них требования кибербезопасности, а также организовать ознакомление с ними работников и внутренний контроль.

Что необходимо учесть работодателям

В связи с августовскими изменениями работодателям целесообразно пересмотреть применяемые формы уведомлений и процедуры прекращения трудовых договоров, порядок увольнения материально ответственных работников, локальные документы по дисциплинарной ответственности, медицинским осмотрам и охране труда.

Государственным учреждениям и субъектам квазигосударственного сектора дополнительно необходимо учитывать новые антикоррупционные ограничения и требования к ведению кадровых процессов в цифровой кадровой системе.

С 25 августа работодателям также необходимо учитывать новые обязанности по ознакомлению работников с требованиями кибербезопасности и организации внутреннего контроля за их соблюдением.

В 08-35 семинар совещание объявлено завершённым.

юрист *Турткараева А.Е.*