



**Изменения в Трудовом кодексе Республики Казахстан  
по вопросам предоставления персонала**

## Уважаемые партнеры!

Информируем Вас о том, что 19 декабря 2020 года был принят Закон Республики Казахстан «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам оказания услуг по предоставлению персонала» (далее – «Закон»). Посредством указанного Закона в Трудовой кодекс Республики Казахстан (далее – «Трудовой кодекс») **введено регулирование отношений по предоставлению персонала, или заемному труду (аутстаффингу).**

Хотелось бы отметить, что указанный способ привлечения персонала существовал в Казахстане на протяжении длительного периода времени, однако никогда ранее не регулировался трудовым законодательством. Закон одновременно с закреплением положений, уже применяющихся на практике, кардинальным образом поменял подход сторон к заключению договора о предоставлении персонала, возложив на них значительное количество новых обязанностей, **включая обязанность по дополнению (изменению) действующих договоров.**

Учитывая вышеизложенное, акцентируем Ваше внимание на наиболее значимых аспектах регулирования заемного труда, нашедших свое отражение в Трудовом кодексе:

➤ **Статья 1 дополнена рядом определений, включая, но не ограничиваясь следующими:**

**«Предоставление персонала»** – направление работника по договору по оказанию услуг по предоставлению персонала (далее – «ДПП») направляющей стороной принимающей стороне для выполнения им трудовой функции в интересах, под управлением и контролем принимающей стороны;

**«Направляющая сторона»** – юридическое лицо, зарегистрированное в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан, осуществляющее деятельность по оказанию услуг по предоставлению персонала, в том числе филиал иностранного юридического лица;

**«Принимающая сторона»** – физическое или юридическое лицо, индивидуальный предприниматель, в том числе крестьянское или фермерское хозяйство, привлекающие для работы работников направляющей стороны в соответствии с ДПП;

**«Работники направляющей стороны»** - работники, привлекаемые на основании трудового договора, заключенного с направляющей стороной в соответствии с ДПП.

➤ **Предусмотрены исчерпывающие перечни оснований, когда работники направляющей стороны могут быть направлены к принимающей стороне, а когда – нет** (пп.3,5 ст.137-1).

➤ **Предусмотрены права и обязанности принимающей стороны и работников направляющей стороны, включая права и обязанности в области безопасности и охраны труда** (пп.10,11 ст.137-1, ст.181-1, 182-1).

➤ **В качестве предварительных условий заключения ДПП определены следующие требования** (п.2 ст.137-1, пп.1 п.2 ст.182-1):

- **принимающая сторона обязана предоставить направляющей стороне результаты аттестации рабочих мест, если деятельность принимающей стороны связана с вредными условиями труда;**

- **направляющая сторона должна застраховать своих работников от несчастных случаев при исполнении ими трудовых (служебных) обязанностей с учетом класса профессионального риска принимающей стороны.**
- **Предусмотрен запрет на допущение принимающей стороной дискриминации в сфере оплаты труда в отношении работников направляющей стороны при заключении ДПП на основании п.8 ст.137-1. Также п.1-1. ст.103 определено, что размер основной заработной платы работников направляющей стороны должен быть не ниже размера основной заработной платы работников принимающей стороны по аналогичной должности, а также производственно-бытовым условиям.**
- **Введены положения об обязательном участии принимающей стороны в организации и расследовании несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью работников направляющей стороны (ст. 187-1, 188-1).**
- **Предусмотрена обязанность для принимающей стороны вести учет рабочего времени работников направляющей стороны (пп.7 п.11 ст.137-1).**
- **Ст. 123 дополнена положением о материальной ответственности работника направляющей стороны за ущерб, причиненный принимающей стороне.**
- **Регламентирован порядок привлечения к дисциплинарной ответственности работников направляющей стороны. Так, на основании п.12 ст.137-1 в случае нарушения работником направляющей стороны трудовой дисциплины, принимающая сторона в течение 5 рабочих дней должна уведомить об этом направляющую сторону для принятия направляющей стороной решения о привлечении работника к дисциплинарной ответственности.**
- **Определено, что датой завершения работы работником направляющей стороны у принимающей стороны является день, указанный в уведомлении, направляемом принимающей стороной направляющей стороне (п.4 ст.137-1).**

В итоге настоящего обзора хотелось бы отметить, что, с одной стороны, законодатель, осуществив регламентацию отношений по предоставлению персонала, **обеспечил защиту прав работников, занятых в сфере заемного труда, что безусловно является ключевым и положительным фактором вышеперечисленных новаций.** С другой стороны, новые обязанности и усиление ответственности принимающей стороны (законодательное закрепление за ней ряда обязательств работодателя) могут способствовать сокращению количества компаний, использующих заемный персонал.

Для более подробной информации, обращайтесь, пожалуйста, в нашу Firmу. Мы будем рады предложить Вам свою помощь и содействие.

**Марина Колесникова, Советник**

**Алматы, Казахстан +7 7122 501 712, +7 701 915 0650**

**[mkolesnikova@gratanet.com](mailto:mkolesnikova@gratanet.com)**

**Аружан Аймак, Старший юрист**

**Нур-Султан, Казахстан +7 7172 919 555, + 7 701 532 94 80**

**[aaimak@gratanet.com](mailto:aaimak@gratanet.com)**