

## Об утверждении Критериев оценки степени риска и проверочных листов за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан

Совместный приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 25 декабря 2015 года № 1022 и Министра национальной экономики Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 801. Зарегистрирован в Министерстве юстиции Республики Казахстан 30 декабря 2015 года № 12656.

В соответствии с пунктом 5 статьи 141, пунктом 1 статьи 143 Предпринимательского кодекса Республики Казахстан **ПРИКАЗЫВАЕМ**

**Сноска. Преамбула - в редакции совместного приказа Министра труда и социальной защиты населения РК от 12.12.2022 № 492 и Министра национальной экономики РК от 12.12.2022 № 123 (вводится в действие с 01.01.2023).**

1. Утвердить прилагаемые:

1) критерии оценки степени риска за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан, согласно приложению 1 к настоящему совместному приказу;

2) проверочный лист за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан и законодательства Республики Казахстан о занятости населения согласно приложению 2 к настоящему совместному приказу.

**Сноска. Пункт 1 с изменениями, внесенными совместным приказом Министра труда и социальной защиты населения РК от 12.12.2022 № 492 и Министра национальной экономики РК от 12.12.2022 № 123 (вводится в действие с 01.01.2023).**

2. Комитету труда, социальной защиты и миграции Министерства здравоохранения и социального развития Республики Казахстан обеспечить:

1) государственную регистрацию настоящего совместного приказа в Министерстве юстиции Республики Казахстан;

2) в течение десяти календарных дней после государственной регистрации настоящего совместного приказа, направление его на официальное опубликование в периодических печатных изданиях и информационно-правовой системе "Эділет";

3) размещение настоящего совместного приказа на интернет-ресурсе Министерства здравоохранения и социального развития Республики Казахстан;

4) доведение настоящего совместного приказа до сведения местных органов по инспекции труда областей, городов Астана и Алматы.

3. Признать утратившим силу совместный приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 30 июня 2015 года № 545 и исполняющего обязанности Министра национальной экономики Республики Казахстан от 30 июня 2015 года № 491 "Об утверждении Критериев оценки степени риска и

формы проверочного листа в области трудового законодательства Республики Казахстан" (зарегистрированный в Реестре государственной регистрации нормативных правовых актов за № 11744, опубликованный в информационно-правовой системе "Әділет" 17 августа 2015 года).

4. Контроль за исполнением настоящего совместного приказа возложить на вице-министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан Нурымбетова Б.Б.

5. Настоящий совместный приказ вводится в действие с 1 января 2016 года и подлежит официальному опубликованию.

Министр здравоохранения  
и социального развития  
Республики Казахстан  
\_\_\_\_\_ Т. Дуйсенова

Министр национальной экономики  
Республики Казахстан  
\_\_\_\_\_ Е. Досаев

"СОГЛАСОВАН"

Председатель Комитета по правовой  
статистике и специальным учетам  
Генеральной прокуратуры  
Республики Казахстан  
\_\_\_\_\_ С. Айтпаева

28 декабря 2015 год

Приложение 1  
к совместному приказу  
Министра здравоохранения  
и социального развития  
Республики Казахстан  
от 25 декабря 2015 года № 1021  
и Министра национальной экономики  
Республики Казахстан  
от 28 декабря 2015 года № 807

## **Критерии оценки степени риска за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан**

**Сноска. Критерии - в редакции совместного приказа и.о. Министра труда и социальной защиты населения РК от 02.05.2023 № 142 и Министра национальной экономики РК от 02.05.2023 № 54 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).**

### **Глава 1. Общие положения**

1. Настоящие Критерии оценки степени риска за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан (далее – Критерии) разработаны в

соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан, Предпринимательским кодексом Республики Казахстан, приказом исполняющего обязанности Министра национальной экономики Республики Казахстан от 31 июля 2018 года № 3 "Об утверждении формы проверочного листа" (зарегистрирован в Реестре государственной регистрации нормативных правовых актов за № 17371) и Правил формирования регулируемыми государственными органами системы оценки и управления рисками, утвержденными приказом исполняющего обязанности Министра национальной экономики Республики Казахстан от 22 июня 2022 года № 48 (зарегистрирован в Реестре государственной регистрации нормативных правовых актов за № 28577), для отбора субъектов контроля при проведении профилактического контроля с посещением субъекта контроля.

2. В настоящих Критериях используются следующие понятия:

1) субъекты контроля – физические лица, юридические лица, в том числе государственные органы, филиалы и представительства юридических лиц, за деятельностью которых осуществляется контроль;

2) балл – количественная мера исчисления риска;

3) незначительные нарушения – нарушения трудового законодательства в части законности принятых актов работодателя, касающихся трудовых отношений, осуществления гарантий и компенсационных выплат, а также нарушения законодательства о занятости населения и привлечении иностранной рабочей силы;

4) нормализация данных – статистическая процедура, предусматривающая приведение значений, измеренных в различных шкалах, к условно общей шкале;

5) значительные нарушения – нарушения трудового законодательства, не относящиеся к грубым и незначительным нарушениям в соответствии с подпунктами 3 ) и 6) настоящего пункта;

6) грубые нарушения – нарушения трудового законодательства, указанные в степени нарушений требований за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан согласно приложению 1 к настоящим Критериям;

7) риск – вероятность причинения вреда в результате деятельности субъекта контроля жизни или здоровью человека, законным интересам физических и юридических лиц, имущественным интересам государства с учетом степени тяжести его последствий;

8) объективные критерии оценки степени риска (далее – объективные критерии) – критерии оценки степени риска, используемые для отбора субъектов контроля в зависимости от степени риска в определенной сфере деятельности и не зависящие непосредственно от отдельного субъекта контроля;

9) субъективные критерии оценки степени риска (далее – субъективные критерии) – критерии оценки степени риска, используемые для отбора субъектов контроля в зависимости от результатов деятельности конкретного субъекта контроля;

10) система оценки и управления рисками – процесс принятия управленческих решений, направленных на снижение вероятности наступления неблагоприятных факторов путем распределения субъектов контроля по степеням риска для последующего осуществления профилактического контроля с посещением субъекта контроля с целью минимально возможной степени ограничения свободы предпринимательства, обеспечивая при этом допустимый уровень риска в соответствующих сферах деятельности, а также направленных на изменение уровня риска для конкретного субъекта контроля и (или) освобождения такого субъекта контроля от профилактического контроля с посещением субъекта контроля;

11) проверочный лист – перечень требований, предъявляемых к деятельности субъектов (объектов) контроля, несоблюдение которых влечет за собой угрозу жизни и здоровью человека, законным интересам физических и юридических лиц, государства;

12) выборочная совокупность (выборка) – перечень оцениваемых субъектов (объектов), относимых к однородной группе субъектов (объектов) контроля в сфере государственного контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан и законодательства Республики Казахстан о занятости населения.

## **Глава 2. Порядок формирования системы оценки и управления рисками при проведении профилактического контроля субъектов (объектов) контроля**

3. Для целей управления рисками при осуществлении профилактического контроля с посещением субъекта (объекта) контроля критерии оценки степени риска для проведения профилактического контроля субъектов (объектов) контроля формируются посредством определения объективных и субъективных критериев, которые осуществляются поэтапно (Мультикритериальный анализ решений).

На первом этапе местные органы по инспекции труда по объективным критериям относят субъекты (объекты) контроля к одной из следующих степеней риска:

- 1) высокий риск;
- 2) средний риск;
- 3) низкий риск.

Для сфер деятельности субъектов (объектов) контроля, отнесенных к высокой и средней степени риска по объективным критериям, проводятся профилактический контроль с посещением субъекта (объекта) контроля и внеплановая проверка.

Для сфер деятельности субъектов (объектов) контроля, отнесенных к низкой степени риска по объективным критериям, проводится внеплановая проверка.

На втором этапе местные органы по инспекции труда по субъективным критериям относят субъекты (объекты) контроля к одной из следующих степеней риска:

- 1) высокий риск;
- 2) средний риск;
- 3) низкий риск.

По показателям степени риска по субъективным критериям субъект (объект) контроля относится:

1) к высокой степени риска – при показателе степени риска от 71 до 100 включительно;

2) к средней степени риска – при показателе степени риска от 31 до 70 включительно;

3) к низкой степени риска – при показателе степени риска от 0 до 30 включительно.

4. В зависимости от возможного риска и значимости проблемы, единичности или системности нарушения, анализа принятых ранее решений по каждому источнику информации требования, предъявляемые к деятельности субъектов (объектов) контроля, соответствуют степени нарушения – грубое, значительное и незначительное.

Степень нарушения (грубое, значительное, незначительное) присваивается в соответствии с установленными определениями грубых, значительных, незначительных нарушений по субъективным критериям.

5. Критерии оценки степени риска для проведения профилактического контроля субъектов (объектов) контроля формируются посредством определения объективных и субъективных критериев.

6. Кратность профилактического контроля с посещением субъекта (объекта) контроля определяется органами контроля в отношении субъектов (объектов) контроля, отнесенных к высокой и средней степеням риска, не чаще двух раз в год.

7. Профилактический контроль с посещением субъекта контроля проводится на основании полугодовых списков профилактического контроля с посещением субъекта контроля.

8. Учетным периодом для определения указанных критериев является год, предшествующий году проведения профилактического контроля с посещением субъекта контроля.

## **Параграф 1. Объективные критерии**

9. После проведения анализа возможных рисков, проведенного в соответствии с пунктами 10, 11 и 12 настоящих Критериев, субъекты (объекты) контроля распределяются по трем степеням риска по объективным критериям (высокая, средняя и низкая).

10. По объективным критериям к высокой степени риска относятся субъекты контроля, осуществляющие деятельность в следующих видах экономической деятельности, с высокой вероятностью причинения вреда жизни или здоровью человека, законным интересам физических лиц:

горнодобывающая промышленность и разработка карьеров;

электроснабжение, подача газа, пара и воздушное кондиционирование;

обработывающая промышленность;

строительство;  
транспорт и складирование;  
водоснабжение, канализационная система, сбор и распределение отходов;  
информация и связь;  
сельское, лесное и рыбное хозяйство.

Также по объективным критериям к высокой степени риска относятся субъекты контроля, привлекающие иностранную рабочую силу свыше 30 человек согласно отчетным данным автоматизированной информационной системы "Иностранная рабочая сила" Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан.

11. По объективным критериям к средней степени риска относятся субъекты контроля, осуществляющие деятельность в сфере здравоохранения, образования, культуры, спорта, социального обеспечения, торговли, предоставлению услуг по проживанию и питанию.

12. По объективным критериям к низкой степени риска относятся субъекты контроля непромышленной сферы, работники которых осуществляют трудовую деятельность в офисных помещениях.

## **Параграф 2. Субъективные критерии**

13. Определение субъективных критериев осуществляется с применением следующих этапов:

- 1) формирование базы данных и сбор информации;
- 2) анализ информации и оценка рисков.

14. Формирование базы данных и сбор информации необходимы для выявления субъектов (объектов) контроля.

15. Для оценки степени риска используются следующие источники информации:

- 1) результаты мониторинга отчетности и сведений, представляемых субъектом контроля;
- 2) результаты предыдущих проверок и профилактического контроля с посещением субъектов (объектов) контроля.

16. На основании имеющихся источников информации местные органы по инспекции труда формируют данные по субъективным критериям, подлежащие анализу и оценке.

Анализ и оценка субъективных критериев позволяет сконцентрировать проведение профилактического контроля субъекта (объекта) контроля в отношении субъекта (объекта) контроля с наибольшим потенциальным риском.

При этом при анализе и оценке не применяются данные субъективных критериев, ранее учтенные и использованные в отношении конкретного субъекта (объекта)

контроля либо данные, по которым истек срок исковой давности в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

17. В отношении субъектов контроля, устранивших в полном объеме выданные нарушения по итогам проведенного предыдущего профилактического контроля с посещением, не допускается включение их при формировании списков на очередной период государственного контроля.

18. Исходя из приоритетности применяемых источников информации и значимости показателей субъективных критериев, в соответствии с порядком расчета показателя степени риска по субъективным критериям, определенным в главе 3 настоящих Критериев, рассчитывается показатель степени риска по субъективным критериям по шкале от 0 до 100 баллов по форме согласно приложению 2 к настоящим Критериям.

### **Параграф 3. Управлениями рисками**

19. Субъекты (объекты) контроля переводятся с применением информационной системы с высокой степени риска в среднюю степень риска или со средней степени риска в низкую степень риска в случаях:

1) если такие субъекты заключили договоры страхования гражданско-правовой ответственности перед третьими лицами в случаях и порядке, установленных законами Республики Казахстан;

2) если в законах Республики Казахстан и критериях оценки степени риска регулирующих государственных органов определены случаи освобождения от профилактического контроля с посещением субъекта (объекта) контроля;

3) если субъекты являются членами саморегулируемой организации, основанной на добровольном членстве (участии) в соответствии с Законом Республики Казахстан "О саморегулировании", с которой заключено соглашение о признании результатов деятельности саморегулируемой организации.

20. В целях освобождения от профилактического контроля с посещением субъекта (объекта) контроля учитываются смягчающие индикаторы.

К смягчающему индикатору относится наличие у субъекта контроля, выдаваемого в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан сертификата доверия, подтверждающего, что деятельность работодателя соответствует требованиям трудового законодательства Республики Казахстан.

### **Параграф 4. Особенности формирования системы оценки и управления рисками использующих информационные системы с учетом специфики и конфиденциальности, в соответствии с законодательными актами Республики Казахстан**

21. Система оценки и управления рисками ведется с использованием информационных систем, относящих субъекты (объекты) контроля к конкретным

степеням риска и формирующих списки проведения контрольных мероприятий, а также основывается на государственной статистике, итогах ведомственного статистического наблюдения, а также информационных инструментах.

При отсутствии информационной системы оценки и управления рисками минимально допустимый порог количества субъектов (объектов) контроля, в отношении которых осуществляются профилактический контроль с посещением субъекта (объекта) контроля не должен превышать пяти процентов от общего количества таких субъектов контроля.

### **Глава 3. Порядок расчета степени риска по субъективным критериям**

22. Для отнесения субъекта контроля к степени риска в соответствии с пунктом 3 настоящих Критериев применяется следующий порядок расчета показателя степени риска.

Местный орган по инспекции труда собирает информацию и формирует базу данных по субъективным критериям из источников согласно пункту 15 настоящих Критериев.

Расчет показателя степени риска по субъективным критериям (R) осуществляется в автоматизированном режиме путем суммирования показателя степени риска по нарушениям по результатам предыдущих проверок и профилактического контроля с посещением субъектов (объектов) контроля (SP) и показателя степени риска по субъективным критериям, определенным в соответствии с пунктом 18 настоящих Критериев (SC), с последующей нормализацией значений данных в диапазон от 0 до 100 баллов.

$$R_{\text{пром}} = SP + SC, \text{ где}$$

$R_{\text{пром}}$  – промежуточный показатель степени риска по субъективным критериям,

SP – показатель степени риска по нарушениям,

SC – показатель степени риска по субъективным критериям, определенным в соответствии с пунктом 18 настоящих Критериев.

Расчет производится по каждому субъекту (объекту) контроля однородной группы субъектов (объектов) контроля каждой сферы государственного контроля. При этом перечень оцениваемых субъектов (объектов) контроля, относимых к однородной группе субъектов (объектов) контроля одной сферы государственного контроля, образует выборочную совокупность (выборку) для последующей нормализации данных

23. По данным, полученным по результатам предыдущих проверок и профилактического контроля с посещением субъектов (объектов) контроля, формируется показатель степени риска по нарушениям, оцениваемый в баллах от 0 до 100.



При выявлении одного грубого нарушения по любому из источников информации, указанных в пункте 15 настоящих Критериев, субъекту контроля приравнивается показатель степени риска 100 баллов и в отношении него проводится профилактический контроль с посещением субъекта (объекта) контроля.

При не выявлении грубых нарушений показатель степени риска по нарушениям рассчитывается суммарным показателем по нарушениям значительной и незначительной степени.

При определении показателя значительных нарушений применяется коэффициент 0,7.

Данный показатель рассчитывается по следующей формуле:

$$SP_3 = (SP_2 \times 100 / SP_1) \times 0,7, \text{ где:}$$

$SP_3$  – показатель значительных нарушений;

$SP_1$  – требуемое количество значительных нарушений;

$SP_2$  – количество выявленных значительных нарушений;

При определении показателя незначительных нарушений применяется коэффициент 0,3.

Данный показатель рассчитывается по следующей формуле:

$$SP_n = (SP_2 \times 100 / SP_1) \times 0,3, \text{ где:}$$

$SP_n$  – показатель незначительных нарушений;

$SP_1$  – требуемое количество незначительных нарушений;

$SP_2$  – количество выявленных незначительных нарушений;

Показатель степени риска по нарушениям (SP) рассчитывается по шкале от 0 до 100 баллов и определяется путем суммирования показателей значительных и незначительных нарушений по следующей формуле:

$$SP = SP_3 + SP_n, \text{ где:}$$

$SP$  – показатель степени риска по нарушениям;

$SP_3$  – показатель значительных нарушений;

$SP_n$  – показатель незначительных нарушений.

Полученное значение показателя степени риска по нарушениям включается в расчет показателя степени риска по субъективным критериям.

24. Расчет показателя степени риска по субъективным критериям, определенным в соответствии с пунктом 18 настоящих Критериев, производится по шкале от 0 до 100 баллов и осуществляется по следующей формуле:

$$SC = \sum_{i=1}^n x_i * w_i, \text{ где}$$

$x_i$  – показатель субъективного критерия,

$w_i$  – удельный вес показателя субъективного критерия  $x_i$ ,

$n$  – количество показателей.

Полученное значение показателя степени риска по субъективным критериям, определенным в соответствии с пунктом 18 настоящих Критериев, включается в расчет показателя степени риска по субъективным критериям.

25. Рассчитанные по субъектам (объектам) значения по показателю  $R$  нормализуются в диапазон от 0 до 100 баллов. Нормализация данных осуществляется по каждой выборочной совокупности (выборке) с использованием следующей формулы:

$$R = \frac{R_{\text{пром}} - R_{\text{min}}}{R_{\text{max}} - R_{\text{min}}}$$

$R$  – показатель степени риска (итоговый) по субъективным критериям отдельного субъекта (объекта) контроля,

$R_{\text{max}}$  – максимально возможное значение по шкале степени риска по субъективным критериям по субъектам (объектам), входящим в одну выборочную совокупность (выборку) (верхняя граница шкалы),

$R_{\text{min}}$  – минимально возможное значение по шкале степени риска по субъективным критериям по субъектам (объектам), входящим в одну выборочную совокупность (выборку) (нижняя граница шкалы),

$R_{\text{пром}}$  – промежуточный показатель степени риска по субъективным критериям, рассчитанный в соответствии с пунктом 22 настоящих Критериев.

Приложение 1  
к Критериям оценки  
степени риска за соблюдением  
трудового законодательства  
Республики Казахстан

### Степень нарушений требований за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан

№ п/п	Критерии рисков за соблюдением трудового законодательства	Степень нарушений
1	Наличие несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, с тяжелым или со смертельным исходом	Грубое
	Наличие группового несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, произошедшего	

2	одновременно с двумя и более работниками, независимо от степени тяжести производственных травм пострадавших	Грубое
3	Проведение расследования несчастных случаев с тяжелым или со смертельным исходом, связанных с трудовой деятельностью, а также групповых несчастных случаев, произошедших одновременно с двумя и более работниками, независимо от степени тяжести производственных травм пострадавших	Грубое
4	Сообщение о несчастном случае, связанном с трудовой деятельностью, по форме, установленной уполномоченным государственным органом по труду в местный орган по инспекции труда	Грубое
5	Предоставление работникам основного оплачиваемого ежегодного трудового отпуска; дополнительного оплачиваемого ежегодного трудового отпуска; учебного отпуска; отпуска в связи с беременностью и рождением ребенка (детей), усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей); отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет	Грубое
6	Соблюдение нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенной продолжительности рабочего времени для отдельных категорий работников	Грубое
7	Предоставление работникам перерыва для отдыха и приема пищи	Грубое
8	Предоставление внутрисменных и специальных перерывов	Грубое
9	Обеспечение полноты и своевременности выплаты заработной платы и иных выплат,	Грубое

	в том числе по возмещению вреда, причиненного жизни и здоровью работника	
10	Обеспечение работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, специальной одеждой	Грубое
11	Наличие листа временной нетрудоспособности, а также документа, подтверждающего оплату листа временной нетрудоспособности	Значительное
12	Компенсационные выплаты за неиспользованные дни оплачиваемого ежегодного трудового отпуска (ежегодных трудовых отпусков)	Значительное
13	Наличие отчета о результатах аттестации, подтверждающей проведение работодателем аттестации производственных объектов и вспомогательных подразделений по условиям труда	Значительное
14	Наличие службы или специалиста по безопасности и охране труда	Грубое
15	Обеспечение работников рабочим местом, оборудованным в соответствии с требованиями безопасности и охраны труда, оборудованием, инструментами, технической документацией, необходимой для исполнения трудовых обязанностей	Значительное
16	Наличие рабочего оборудования, соответствующего нормам безопасности, установленным для данного вида оборудования, с соответствующими техническими паспортом (сертификат), знаками предупреждения и ограждениями или защитными устройствами для обеспечения безопасности работников на рабочих местах	Грубое
17	Наличие документации по проведению обучения, инструктирования и проверки знаний по безопасности и охране труда	Значительное
	Наличие договоров обязательного страхования работника от несчастных случаев при	

18	<p>исполнении им трудовых (служебных) обязанностей, обязательного социального страхования работников.</p> <p>При осуществлении работодателем деятельности в рамках договора на оказание услуг по предоставлению персонала в качестве направляющей стороны, он подлежит отнесению к виду экономической деятельности, который имеет класс профессионального риска не ниже класса профессионального риска принимающей стороны или самого высокого класса профессионального риска принимающей стороны, в соответствии с заключаемыми им договорами на оказание услуг по предоставлению персонала.</p>	Значительное
19	Соблюдение работодателем обязанностей в сфере занятости и профессиональной реабилитации лиц с инвалидностью от трудового увечья, профессионального заболевания полученного по вине работодателя, предусмотренных индивидуальной программой реабилитации	Значительное
20	Соблюдение порядка применения дисциплинарных взысканий, предусматривающее затребовать от работника объяснение в письменной форме, ознакомление работника с актом работодателя о наложении дисциплинарного взыскания под роспись	Значительное
21	Выполнение условий коллективного договора, соглашений социального партнерства	Значительное
22	Наличие трудовых договоров в отношении работников	Грубое
23	Соблюдение запрета на использование детского труда	Значительное
24	Обеспечение работникам равной оплаты за равный труд, а также равные производственно-бытовые условия без какой-либо дискриминации, в том числе в отношении работников	Грубое

	направляющей стороны при заключении договора на оказание услуг по предоставлению персонала	
25	Наличие акта работодателя о создании согласительной комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, а также рассмотрение индивидуального трудового спора согласительной комиссией в установленные сроки	Значительное
26	Соблюдение гарантий по осуществлению минимального размера месячной заработной платы	Значительное
27	Осуществление компенсационных выплат, связанных с особым режимом работы и условиями труда, потерей работы, возмещением работником затрат, связанных с исполнением ими трудовых, государственных или общественных обязанностей	Значительное
28	Осуществление компенсационных выплат, связанные с профессиональной подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации работников или иных лиц, не состоящих в трудовых отношениях	Значительное
29	Выдача документов, подтверждающих трудовую деятельность работника (трудовая книжка, трудовой договор, выписки из актов работодателя, выписки из ведомости выдачи заработной платы работникам, послужной список, договор о дуальном обучении)	Незначительное
30	Выдача по требованию работника (в том числе бывшего) в течение пяти рабочих дней с момента обращения справки с указанием специальности (квалификации, должности), времени работы и размера заработной платы, характеристику-рекомендацию, содержащую сведения о квалификации работника и его отношении к работе	Незначительное

31	<p>При ликвидации, банкротстве работодателя – юридического лица, прекращении деятельности работодателя – физического лица при наличии задолженности перед работником выдача справки о размере образовавшейся задолженности по заработной плате и иным выплатам, оформленную надлежащим образом</p>	Незначительное
32	<p>Выполнение установленной квоты рабочих мест для лиц с инвалидностью, лиц, состоящих на учете службы пробации, а также лиц, освобожденных из мест лишения свободы, и граждан из числа молодежи, потерявших или оставшихся до наступления совершеннолетия без попечения родителей, являющихся выпускниками организаций образования</p>	Незначительное
33	<p>Представления центру занятости населения информации о предстоящем высвобождении работников в связи с прекращением деятельности работодателя – физического лица либо ликвидацией работодателя – юридического лица, сокращением численности или штата, снижением объема производств и выполняемых работ и услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния работодателя</p>	Незначительное
34	<p>Направление центру занятости сведения о наличии вакансий в течение пяти рабочих дней со дня их появления с указанием условий труда и оплаты</p>	Незначительное
35	<p>Своевременное извещение центра занятости населения о приеме на работу или отказе в приеме на работу</p>	Незначительное
	<p>Привлечение работодателем иностранной рабочей силы без разрешения местного исполнительного органа или использование труда иностранцев и лиц без гражданства, не имеющих справок о соответствии</p>	

36	<p>квалификации для самостоятельного трудоустройства, выданных уполномоченным органом по вопросам миграции населения, или разрешений трудовому иммигранту, выдаваемых органами внутренних дел, а также привлечение работодателем иностранного работника на должность (профессию или специальность), не соответствующую должности (профессии или специальности), указанной в разрешении местного исполнительного органа на привлечение иностранной рабочей силы.</p> <p>Количество привлекаемой работодателем иностранной рабочей силы по разрешениям должно соответствовать определяемому уполномоченным органом по вопросам занятости населения процентному соотношению к численности казахстанских кадров с учетом работников направляющей стороны, осуществляющих трудовую деятельность в рамках договора на оказание услуг по предоставлению персонала.</p>	( Грубое
37	Наличие надлежащим образом принятых актов работодателя в части приема на работу, увольнения, перевода, выплат, отстранения, произведенных удержаний, предоставления отпусков, установления доплат, компенсационных выплат и гарантий	Незначительное
38	Внесение работодателем информации о заключении и прекращении с работником трудового договора, вносимых в него изменениях и (или) дополнениях, содержащих сведения в части реквизитов работника и работодателя, работы по определенной специальности, профессии, квалификации или должности (трудовую функцию), места выполнения работы, срока трудового договора, даты начала	Значительное



	работы, даты заключения и порядкового номера в единую систему учета трудовых договоров	
39	Внедрение системы управления охраной труда и осуществление контроля за ее функционированием	Грубое
40	Соблюдение запрета на использование принудительного труда	Грубое
41	Из отчетов по аттестации производственных объектов по условиям труда, представляемых предприятиями, выявление несоответствия по следующим показателям: 1) вредности и опасности факторов производственной среды ; 2) обеспечение средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормами выдачи; 3) травмобезопасности; 4) тяжести трудового процесса; 5) напряженности трудового процесса	Грубое

Приложение 2  
к Критериям оценки степени  
риска за соблюдением  
трудового законодательства  
Республики Казахстан

**Перечень субъективных критериев для определения степени риска по субъективным критериям оценки степени риска за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан**

№ п/п	Показатель субъективного критерия	Источник информации по показателю субъективного критерия	Удельный вес по значимости, балл (в сумме не должен превышать 100 баллов), $w_i$	Условия /значения, $x_i$	
				условие 1/ значение	условие 2/ значение
1	2	3	4	5	6
Для профилактического контроля с посещением					
	Наличие договоров обязательного страхования работника от			Наличие	Отсутствие

1.	<p>несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей, обязательного социального страхования работников.</p> <p>При осуществлении работодателем деятельности в рамках договора на оказание услуг по предоставлению персонала в качестве направляющей стороны, он подлежит отнесению к виду экономической деятельности, который имеет класс профессионального риска не ниже класса профессионального риска принимающей стороны или самого высокого класса профессионального риска принимающей стороны, в соответствии с заключаемыми им договорами на оказание услуг по предоставлению персонала.</p>	<p>Результаты мониторинга отчетности и сведений, представляемых субъектом контроля</p>	50	0 %	100 %
	Внесение работодателем информации о заключении и прекращении с			Наличие	Отсутствие

2.	<p>работником трудового договора, вносимых в него изменениях и ( и л и ) дополнениях, содержащих сведения в части реквизитов работника и работодателя, работы по определенной специальности, профессии, квалификации или должности ( трудовую функцию), места выполнения работы, срока трудового договора, даты начала работы, д а т ы заключения и порядкового номера в единую систему учета трудовых договоров</p>	<p>Результаты мониторинга отчетности и сведений, представляемых субъектом контроля</p>	50	0 %	100 %
----	--	--	----	-----	-------

**Инструкция по заполнению шаблона:**

1) Показатели субъективных критериев определяются для однородных групп субъектов (объектов) контроля в каждой сфере государственного контроля.

2) в графе 2 указывается показатель субъективного критерия.

3) в графе 3 указываются приоритетные источники информации.

4) в графе 4 указывается удельный вес по значимости показателя субъективного критерия в баллах. Сумма всех строк по данной графе не должно превышать 100 баллов.

5) в графе 5 указываются условия учета показателя субъективного критерия в расчете степени риска по субъективным критериям и числовые значения показателей субъективных критериев, соответствующие каждому условию. Числовые значения указываются в процентах от 0 до 100, в зависимости от повышения риска. Допустимые значения показателей субъективных критериев регламентируются нормативными правовыми актами Республики Казахстан.

Министра здравоохранения  
и социального развития  
Республики Казахстан  
от 25 декабря 2015 года № 1022  
и Министра национальной экономики  
Республики Казахстан  
от 28 декабря 2015 года № 801

**Сноска. Проверочный лист - в редакции совместного приказа Министра труда и социальной защиты населения РК от 12.12.2022 № 492 и Министра национальной экономики РК от 12.12.2022 № 123 (вводится в действие с 01.01.2023).**

**Проверочный лист за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан и законодательства Республики Казахстан о занятости населения в соответствии со статьей 138**

**Предпринимательского кодекса Республики Казахстан в отношении физических лиц, юридических лиц, в том числе государственных органов, филиалов и представительств юридических лиц**

—  
наименование однородной группы субъектов (объектов)

контроля

Государственный орган, назначивший проверку/профилактического контроля с посещением субъекта (объекта) контроля

Акт о назначении проверки/профилактического контроля с посещением субъекта (объекта) контроля \_\_\_\_\_

№, дата

Наименование субъекта (объекта) контроля \_\_\_\_\_

(Индивидуальный идентификационный номер), бизнес-идентификационный номер субъекта (объекта) контроля \_\_\_\_\_

Адрес места нахождения

№ п/п	Перечень требований	Соответствует требованиям	Не соответствует требованиям

1	Проведение расследования несчастных случаев, за исключением случаев, подлежащих специальному расследованию		
2	Сообщение о несчастном случае, связанном с трудовой деятельностью, по форме, установленной уполномоченным государственным органом по труду в местный орган по инспекции труда		
3	Предоставление работникам основного оплачиваемого ежегодного трудового отпуска; дополнительного оплачиваемого ежегодного трудового отпуска; учебного отпуска; отпуска в связи с беременностью и рождением ребенка (детей), усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей); отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет		
4	Соблюдение нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенной продолжительности рабочего времени для отдельных категорий работников		
5	Предоставление работникам перерыва для отдыха и приема пищи		
6	Предоставление внутрисменных и специальных перерывов		
	Обеспечение полноты и своевременности		

7	выплаты заработной платы и иных выплат, в том числе по возмещению вреда, причиненного жизни и здоровью работника		
8	Обеспечение работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, специальной одеждой, за исключением организаций непроизводственной сферы работники которых осуществляют трудовую деятельность в офисных помещениях		
9	Наличие листа временной нетрудоспособности, а также документа, подтверждающего оплату листа временной нетрудоспособности		
10	Компенсационные выплаты за неиспользованные дни оплачиваемого ежегодного трудового отпуска (ежегодных трудовых отпусков)		
11	Наличие отчета о результатах аттестации, подтверждающей проведение работодателем аттестации производственных объектов и вспомогательных подразделений по условиям труда, за исключением организаций непроизводственной сферы работники которых осуществляют трудовую деятельность в офисных помещениях		
12	Наличие службы или специалиста по		

	безопасности и охране труда		
13	Обеспечение работников рабочим местом, оборудованным в соответствии с требованиями безопасности и охраны труда, оборудованием, инструментами, технической документацией, необходимой для исполнения трудовых обязанностей		
14	Наличие рабочего оборудования, соответствующего нормам безопасности, установленным для данного вида оборудования, с соответствующими техническими паспортом (сертификат), знаками предупреждения и ограждениями или защитными устройствами для обеспечения безопасности работников на рабочих местах		
15	Наличие документации по проведению обучения, инструктирования и проверки знаний по безопасности и охране труда		
	Наличие договоров обязательного страхования работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей, обязательного социального страхования работников. При осуществлении работодателем деятельности в рамках договора на оказание услуг по предоставлению персонала в качестве		

16	<p>направляющей стороны, он подлежит отнесению к виду экономической деятельности, который имеет класс профессионального риска не ниже класса профессионального риска принимающей стороны или самого высокого класса профессионального риска принимающей стороны, в соответствии с заключаемыми им договорами на оказание услуг по предоставлению персонала.</p>		
17	<p>Соблюдение работодателем обязанностей в сфере занятости и профессиональной реабилитации лиц с инвалидностью от трудового увечья, профессионального заболевания полученного по вине работодателя, предусмотренных индивидуальной программой реабилитации</p>		
18	<p>Соблюдение порядка применения дисциплинарных взысканий, предусматривающее затребовать от работника объяснение в письменной форме, ознакомление работника с актом работодателя о наложении дисциплинарного взыскания под роспись</p>		
19	<p>Выполнение условий коллективного договора, соглашений социального партнерства</p>		
20	<p>Наличие трудовых договоров в отношении работников</p>		



21	Соблюдение запрета на использование детского труда		
22	Обеспечение работникам равной оплаты за равный труд, а также равные производственно-бытовые условия без какой-либо дискриминации, в том числе в отношении работников направляющей стороны при заключении договора на оказание услуг по предоставлению персонала		
23	Наличие акта работодателя о создании согласительной комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, а также рассмотрение индивидуального трудового спора согласительной комиссией в установленные сроки		
24	Соблюдение гарантий по осуществлению минимального размера месячной заработной платы		
25	Осуществление компенсационных выплат, связанных с особым режимом работы и условиями труда, потерей работы, возмещением работником затрат, связанных с исполнением ими трудовых, государственных или общественных обязанностей		
26	Осуществление компенсационных выплат, связанные с профессиональной подготовкой, переподготовкой и повышением		

	квалификации работников или иных лиц, не состоящих в трудовых отношениях		
27	Выдача документов, подтверждающих трудовую деятельность работника (трудовая книжка, трудовой договор, выписки из актов работодателя, выписки из ведомости выдачи заработной платы работникам, послужной список, договор о дуальном обучении)		
28	Выдача по требованию работника (в том числе бывшего) в течение пяти рабочих дней с момента обращения справки с указанием специальности (квалификации, должности), времени работы и размера заработной платы, характеристику-рекомендацию, содержащую сведения о квалификации работника и его отношении к работе		
29	При ликвидации, банкротстве работодателя – юридического лица, прекращении деятельности работодателя – физического лица при наличии задолженности перед работником выдача справки о размере образовавшейся задолженности по заработной плате и иным выплатам, оформленную надлежащим образом		
	Выполнение установленной квоты рабочих мест для лиц с инвалидностью, лиц, состоящих на учете службы пробации, а		

30	<p>также лиц, освобожденных из мест лишения свободы, и граждан из числа молодежи, потерявших или оставшихся до наступления совершеннолетия без попечения родителей, являющихся выпускниками организаций образования</p>		
31	<p>Представления центру занятости населения информации о предстоящем высвобождении работников в связи с прекращением деятельности работодателя – физического лица либо ликвидацией работодателя – юридического лица, сокращением численности или штата, снижением объема производств и выполняемых работ и услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния работодателя</p>		
32	<p>Направление центру занятости сведения о наличии вакансий в течение пяти рабочих дней со дня их появления с указанием условий труда и оплаты</p>		
33	<p>Своевременное извещение центра занятости населения о приеме на работу или отказе в приеме на работу</p>		
	<p>Привлечение работодателем иностранной рабочей силы без разрешения местного исполнительного органа</p>		

или использование труда иностранцев и лиц без гражданства, не имеющих справок о соответствии квалификации для самостоятельного трудоустройства, выданных уполномоченным органом по вопросам миграции населения, или разрешений трудовому иммигранту, выдаваемых органами внутренних дел, а также привлечение работодателем иностранного работника на должность (профессию или специальность), не соответствующую должности (профессии или специальности), указанной в разрешении местного исполнительного органа на привлечение иностранной рабочей силы. Количество привлекаемой работодателем иностранной рабочей силы по разрешениям должно соответствовать определяемому уполномоченным органом по вопросам занятости населения процентному соотношению к численности казахстанских кадров с учетом работников направляющей стороны, осуществляющих трудовую деятельность в рамках договора на оказание услуг по предоставлению персонала.

Наличие надлежащим образом принятых актов работодателя в части

35	<p>приема на работу, увольнения, перевода, выплат, отстранения, произведенных удержаний, предоставления отпусков, установления доплат, компенсационных выплат и гарантий</p>		
36	<p>Внесение работодателем информации о заключении и прекращении с работником трудового договора, вносимых в него изменениях и (или) дополнениях, содержащих сведения в части реквизитов работника и работодателя, работы по определенной специальности, профессии, квалификации или должности (трудовую функцию), места выполнения работы, срока трудового договора, даты начала работы, даты заключения и порядкового номера в единую систему учета трудовых договоров</p>		
37	<p>Внедрение системы управления охраной труда и осуществление контроля за ее функционированием, за исключением организаций непроизводственной сферы (здравоохранение, образование, культура, социальное обеспечение, торговля, услуги по проживанию и питанию,) , в том числе организаций работники которых осуществляют трудовую деятельность в офисных помещениях</p>		
	<p>Соблюдение запрета на использование</p>		

38	принудительного труда, за исключением организаций непромышленной сферы работники которых осуществляют трудовую деятельность в офисных помещениях	
----	---	--

Должностное (ые) лицо (а) \_\_\_\_\_

должность подпись

\_\_\_\_\_  
 фамилия, имя, отчество (при наличии)

Руководитель субъекта контроля \_\_\_\_\_

должность подпись

\_\_\_\_\_  
 фамилия, имя, отчество (при его наличии)

Приложение 3  
 к совместному приказу  
 Министра здравоохранения  
 и социального развития  
 Республики Казахстан  
 от 25 декабря 2015 года № 1022  
 и Министра национальной экономики  
 Республики Казахстан  
 от 28 декабря 2015 года № 801

**Проверочный лист за соблюдением трудового законодательства  
 Республики Казахстан в отношении организаций непромышленной сферы  
 (здравоохранение, образование, культура, социальное обеспечение, торговля,  
 услуги по проживанию и питанию)**

Сноска. Проверочный лист исключен совместным приказом Министра труда и социальной защиты населения РК от 12.12.2022 № 492 и Министра национальной экономики РК от 12.12.2022 № 123 (вводится в действие с 01.01.2023).

Приложение 4  
 к совместному приказу  
 Министра здравоохранения  
 и социального развития  
 Республики Казахстан  
 от 25 декабря 2015 года № 1022  
 и Министра национальной экономики  
 Республики Казахстан  
 от 28 декабря 2015 года № 801

**Проверочный лист за соблюдением трудового законодательства  
 Республики Казахстан в отношении организаций непромышленной сферы  
 работники которых осуществляют трудовую деятельность в офисных помещениях**

Сноска. Проверочный лист исключен совместным приказом Министра труда и социальной защиты населения РК от 12.12.2022 № 492 и Министра национальной экономики РК от 12.12.2022 № 123 (вводится в действие с 01.01.2023).

© 2012. РГП на ПХВ «Институт законодательства и правовой информации Республики Казахстан»  
Министерства юстиции Республики Казахстан