

**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 "Әділет";

      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 здравоохраненияи социального развитияРеспублики Казахстан\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т. Дуйсенова |
Министр национальной экономикиРеспублики Казахстан\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е. Досаев |

      "СОГЛАСОВАН"

      Председатель Комитета по правовой

      статистике и специальным учетам

      Генеральной прокуратуры

      Республики Казахстан

      \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С. Айтпаева

      28 декабря 2015 год

|  |  |
| --- | --- |
|   | Приложение 1к совместному приказуМинистра здравоохраненияи социального развитияРеспублики Казахстанот 25 декабря 2015 года № 1021и Министра национальной экономикиРеспублики Казахстанот 28 декабря 2015 года № 807 |

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

      Сноска. Критерии - в редакции cовместного 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 регулирующими 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 территориальные подразделения уполномоченного государственного органа по труду (территориальные подразделения) 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 территориальные подразделения 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.

      Сноска. Пункт 3 с изменениями, внесенными совместным приказом Министра труда и социальной защиты населения РК от 05.09.2024 № 359 и Заместителя Премьер-Министра - Министра национальной экономики РК от 10.09.2024 № 71 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).

      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;

      обрабатывающая 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 непроизводственной 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 территориальные подразделения 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.

      Сноска. Пункт 16 с изменением, внесенным совместным приказом Министра труда и социальной защиты населения РК от 05.09.2024 № 359 и Заместителя Премьер-Министра - Министра национальной экономики РК от 10.09.2024 № 71 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).

      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.

      Территориальное подразделение 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.

      Rпром = SP + SC, где

      Rпром – промежуточный показатель степени риска по субъективным критериям,

      SР – 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.

      Сноска. Пункт 22 с изменением, внесенным совместным приказом Министра труда и социальной защиты населения РК от 05.09.2024 № 359 и Заместителя Премьер-Министра - Министра национальной экономики РК от 10.09.2024 № 71 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).

      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:

      SРз = (SР2 х 100/SР1) х 0,7, где:

      SРз – показатель значительных нарушений;

      SР1 – требуемое количество значительных нарушений;

      SР2 – количество выявленных значительных нарушений;

      При определении показателя незначительных нарушений применяется коэффициент 0,3.

      Данный показатель рассчитывается по следующей формуле:

      SРн = (SР2 х 100/SР1) х 0,3, где:

      SРн – показатель незначительных нарушений;

      SР1 – требуемое количество незначительных нарушений;

      SР2 – количество выявленных незначительных нарушений;

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

      SР = SРз + SРн, где:

      SР – показатель степени риска по нарушениям;

      SРз – показатель значительных нарушений;

      SРн – 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:



      xi – показатель субъективного критерия,

      wi – удельный вес показателя субъективного критерия xi,

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

      Rmax – максимально возможное значение по шкале степени риска по субъективным критериям по субъектам (объектам), входящим в одну выборочную совокупность (выборку) (верхняя граница шкалы),

      Rmin – минимально возможное значение по шкале степени риска по субъективным критериям по субъектам (объектам), входящим в одну выборочную совокупность (выборку) (нижняя граница шкалы),

      Rпром – промежуточный показатель степени риска по субъективным критериям, рассчитанный в соответствии с пунктом 22 настоящих Критериев.

|  |  |
| --- | --- |
|   | Приложение 1к Критериям оценкистепени риска за соблюдениемтрудового законодательстваРеспублики Казахстан |

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

      Сноска. Приложение 1 с изменением, внесенным совместным приказом Министра труда и социальной защиты населения РК от 05.09.2024 № 359 и Заместителя Премьер-Министра - Министра национальной экономики РК от 10.09.2024 № 71 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|
№ 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 |
|
2 |
Наличие группового несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, произошедшего 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 территориальное подразделение |
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, в том числе по возмещению вреда, причиненного жизни и здоровью работника |
Грубое |
|
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 |
|
18 |
 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 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. |
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 направляющей стороны при заключении договора на оказание услуг по предоставлению персонала |
Грубое |
|
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 |
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 |
Незначительное |
|
32 |
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 |
Незначительное |
|
33 |
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 |
Незначительное |
|
34 |
Направление центру занятости сведения о наличии вакансий в течение пяти рабочих дней со дня их появления с указанием условий труда и оплаты |
Незначительное |
|
35 |
Своевременное извещение центра занятости населения о приеме на работу или отказе в приеме на работу |
Незначительное |
|
36 |
Привлечение работодателем иностранной рабочей силы без разрешения местного исполнительного органа 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. |
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 работы, даты заключения и порядкового номера в единую систему учета трудовых договоров |
Значительное |
|
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 2к Критериям оценки степенириска за соблюдениемтрудового законодательстваРеспублики 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),
wi |
Условия /значения, xi |
|
условие 1/значение |
условие 2/значение |
|
1 |
2 |
3 |
4 |
5 |
6 |
|
Для профилактического контроля с посещением |
|
1.  |
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 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. |
Результаты мониторинга отчетности и сведений, представляемых субъектом контроля |
50 |
Наличие |
Отсутствие |
|
0 % |
100 % |
|
2.  |
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 |
Результаты мониторинга отчетности и сведений, представляемых субъектом контроля |
50 |
Наличие |
Отсутствие |
|
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.

|  |  |
| --- | --- |
|   | Приложение 2к совместному приказуМинистра здравоохраненияи социального развитияРеспублики Казахстанот 25 декабря 2015 года № 1022 и Министра национальной экономикиРеспублики Казахстанот 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); с изменением, внесенным совместным приказом Министра труда и социальной защиты населения РК от 05.09.2024 № 359 и Заместителя Премьер-Министра - Министра национальной экономики РК от 10.09.2024 № 71 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).

 **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 территориальное подразделение |  |  |
|
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  |  |  |
|
7 |
Обеспечение полноты и своевременности 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 |  |  |
|
16 |
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 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. |  |  |
|
17 |
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 |  |  |
|
18 |
Соблюдение порядка применения дисциплинарных взысканий, предусматривающее затребовать от работника объяснение в письменной форме, ознакомление работника с актом работодателя о наложении дисциплинарного взыскания под роспись |  |  |
|
19 |
Выполнение условий коллективного договора, соглашений социального партнерства |  |  |
|
20 |
Наличие трудовых договоров в отношении работников |  |  |
|
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 |  |  |
|
30 |
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 |  |  |
|
31 |
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 |  |  |
|
32 |
Направление центру занятости сведения о наличии вакансий в течение пяти рабочих дней со дня их появления с указанием условий труда и оплаты |  |  |
|
33 |
Своевременное извещение центра занятости населения о приеме на работу или отказе в приеме на работу |  |  |
|
34 |
Привлечение работодателем иностранной рабочей силы без разрешения местного исполнительного органа 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. |  |  |
|
35 |
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 |  |  |
|
36 |
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  |  |  |
|
37 |
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 |  |  |
|
38 |
Соблюдение запрета на использование принудительного труда, за исключением организаций непроизводственной 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 3к совместному приказуМинистра здравоохраненияи социального развитияРеспублики Казахстанот 25 декабря 2015 года № 1022 и Министра национальной экономикиРеспублики Казахстанот 28 декабря 2015 года № 801 |

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

      Сноска. Проверочный лист исключен совместным приказаом 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 4к совместному приказуМинистра здравоохраненияи социального развитияРеспублики Казахстанот 25 декабря 2015 года № 1022 и Министра национальной экономикиРеспублики Казахстанот 28 декабря 2015 года № 801 |

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

      Сноска. Проверочный лист исключен совместным приказаом 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