

## ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

Юридическая фирма **ALUMNI Partners** сообщает, что с 2026 года в законодательство Республики Казахстан внесены важные изменения, направленные на совершенствование условий труда. Нововведения касаются административной ответственности работодателей за нарушение порядка учета трудовых договоров, а также допустимых пределов использования договоров гражданско-правового характера.

### Учет трудовых договоров

Требования и порядок учета трудовых договоров регулируются подпунктом 27) пункта 2 статьи 23 Трудового Кодекса Республики Казахстан<sup>1</sup> (далее – «**ТК РК**») и Правилами представления и получения сведений о трудовом договоре в единой системе учета трудовых договоров<sup>2</sup>.

Указанными законодательными актами предусмотрено, что работодатель обязан вносить в единую систему учета трудовых договоров (далее – «**ЕСУТД**») информацию о заключении и прекращении трудового договора с работником, об отпусках работника, а также о вносимых в трудовой договор изменениях и/или дополнениях в части:

- реквизитов сторон;
- работы по определенной специальности, профессии, квалификации или должности (трудовой функции);
- места выполнения работы;
- срока трудового договора;
- даты начала работы;
- даты заключения и порядкового номера трудового договора.

В целях обеспечения исполнения данной обязанности статья 98 Кодекса Республики Казахстан об административных правонарушениях<sup>3</sup> (далее – «**КоАП РК**») дополнена частью 1-1, устанавливающей административную ответственность работодателя за нарушение порядка внесения информации в ЕСУТД, которое может выражаться в:

- невнесении или несвоевременном внесении информации в установленные сроки;
- невнесении в полном объеме информации;
- внесении недостоверной и (или) некорректной информации.

Данные нарушения влекут на работодателя штрафа в размере от 30 (тридцати) до 150 (ста пятидесяти) месячных расчетных показателей<sup>4</sup> в зависимости от категории субъекта предпринимательства, в соответствии с частью 1-1 статьи 98 КоАП РК.

Соответствующие дополнения в КоАП РК вступили в силу с 12 марта 2026 года и распространяются на всех работодателей, независимо от категории субъекта предпринимательства.

### Договор гражданско-правового характера

Вторым значимым нововведением стало ограничение на использование договоров гражданско-правового характера (далее – «**Договор ГПХ**») в целях оформления отношений, по существу являющихся трудовыми.

Так, статья 26 ТК РК дополнена пунктом 1-1, вступившим в силу 8 июня 2026 года. Согласно новой норме, не допускается заключение с физическими лицами Договора ГПХ, если в нем присутствует хотя бы один из квалифицирующих признаков трудового договора, а именно:

- выполнение работником работы (трудовой функции) по определенной квалификации, специальности, профессии или должности;
- личное выполнение работы с подчинением внутреннему трудовому распорядку (графику, режиму работы) компании;
- получение вознаграждения за процесс труда, а не за достижение конечного результата.

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V

<sup>2</sup> Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 3 сентября 2020 года № 353 «Об утверждении Правил представления и получения сведений о трудовом договоре в единой системе учета трудовых договоров»

<sup>3</sup> Кодекс Республики Казахстан об административных правонарушениях от 5 июля 2014 года № 235-V

<sup>4</sup> 1 месячный расчетный показатель (МРП) по состоянию на 1 января 2026 года составляет 4 325,00 тенге

При нарушении указанного запрета Договор ГПХ подлежит переквалификации в трудовой договор независимо от его наименования сторонами, в результате чего у работодателя и работника возникают права и обязанности, предусмотренные ТК РК.

Кроме того, переквалификация договора может повлечь для работодателя дополнительные финансовые и налоговые обязательства, применимые к начислениям по договору за весь период его действия.

Вместе с тем действующим законодательством в настоящее время не предусмотрена обязанность работодателей вносить сведения о Договорах ГПХ в ЕСУТД, в то время как в отношении трудовых договоров, как указано выше, такая обязанность действует.

При этом отметим, что в рамках реализуемой в Казахстане политики цифровизации трудовых отношений в ЕСУТД уже реализован функционал по регистрации Договоров ГПХ, но его использование пока носит добровольный характер.

Поскольку рассматриваемые нормы начали действовать в Казахстане в 2026 году, правоприменительная практика по ним со стороны налоговых органов, инспекции труда и судов пока не сформирована. **ALUMNI Partners** будет отслеживать первые кейсы их применения.

*Информационные письма ALUMNI Partners являются кратким обзором изменений в законодательстве и правоприменительной практике и не должны рассматриваться в качестве правового заключения или консультации.*

**Если у вас возникнут какие-либо вопросы или комментарии в связи с настоящим алертом, пожалуйста, свяжитесь с нами, и мы будем рады их обсудить.**



**Антон Панченков**

Партнер  
Корпоративная практика / М&А  
Руководитель направления «Центральная Азия»  
**ALUMNI Partners**  
+7 (495) 968-8-968  
[anton.panchenkov@alumnipartners.ru](mailto:anton.panchenkov@alumnipartners.ru)



**Надежда Илюшина**

Партнер  
Практика трудового права  
**ALUMNI Partners**  
+7 (495) 968-8-968  
[nadezhda.ilyushina@alumnipartners.ru](mailto:nadezhda.ilyushina@alumnipartners.ru)

Авторский коллектив Корпоративной практики / М&А **ALUMNI Partners**:

- **Жания Тохтаралиева**, юрист