

# Employer Awareness: Key Disabled Employment Obligations

## Основные обязанности работодателя в рамках трудоустройства инвалидов

Alexandr Chumachenko, Associate, AEQUITAS  
Александр Чумаченко, юрист AEQUITAS

It is unquestionably common knowledge that people with disabilities need special approach and special attitude as a vulnerable category of the population. Kazakhstan, like many other countries, establishes through its legislation the main guidelines to provide the disabled with special treatment by society, as well as the minimum guarantees to which the people with disabilities are entitled. The state also establishes special requirements and conditions applicable to disabled labour, but in practice not all employers are aware of their pertinent responsibilities. Therefore, let us review the key statutory requirements relating to disabled employment.

### EMPLOYMENT QUOTA

As one of the social protection measures against unemployment, the Employment Law<sup>1</sup> sets employment quotas for certain categories of individuals. These categories include persons with disabilities who do not have medical contraindications to labour activities (i. e., those who are not prohibited to work in principle). A similar requirement is contained in the Disabled Social Protection Law<sup>2</sup>.

The setting of quota means that the state establishes a minimum number of jobs the employers are required to ensure to employ persons with disabilities. The quota is set as a percentage of the whole staff of each particular employer, except for heavy work jobs and jobs with harmful or hazardous labour conditions (the quota takes into account the disabled persons already working for the respective employers).

<sup>1</sup> Law No. 482-V of the Republic of Kazakhstan «On Population Employment» dated 6 April 2016.

<sup>2</sup> Law No. 39-III of the Republic of Kazakhstan «On Social Protection of Disabled Persons in the Republic of Kazakhstan» dated 13 April 2005.

The general size of quotas (from 2 to 4 per cent) is determined by legislation, but specific regional quotas for specific employers are set by local executive authorities (Akimats). For example, the Mayor (Akim) of Almaty has resolved to set the following disabled job quotas:

- 1) At organizations with 50 to 100 persons on payroll – 2% of the total payroll number;
- 2) At organizations with 101 to 250 persons on payroll – 3% of the total payroll number;
- 3) At organizations with 251 or more persons on payroll – 4% of the total payroll number.

Strictly legally, employers are required to provide jobs for persons with disabilities in accordance with the established quota within 6 months of the quota establishment (for example, in Almaty – from 17 November 2017). In order for the employers to meet their quota obligations, the local employment authority forms a database of persons with disabilities registered with employment centres and in need of employment (who are issued referrals for work at respective companies within the quota). The quota requirement is deemed met by employers, if the people with

**AEQUITAS**  
LAW FIRM



disabilities are employed in vacant jobs or in those allocated under the established quota, which is to be confirmed by the employment agreement concluded for a term of at least 6 months, the employers being also obligated to submit the relevant information in the approved format to the employment centre in the region concerned.

However, it should be borne in mind that quota requirements do not apply:

- 1) To organizations with less than 50 persons on payroll;
- 2) To public disabled people's associations and organizations where the number of persons with disabilities is more than 20% of the average annual number of employees;
- 3) To organizations based in the territory of populated localities where there are no unemployed working-age disabled persons who have no medical contraindications to labour; and
- 4) In statutorily prescribed instances where special conditions of employment in office or procedure for appointment to a position are defined.

Also, employers in the process of winding-up (cessation of business) or staff reduction/jobs displacement or experiencing a drop in the volume of production, work or services resulting in the deterioration of their economic situation are allowed not to observe the quota requirement. In those cases, the local executive authorities revise and adjust the established quotas.

### CREATION OF SPECIAL JOBS FOR PERSONS WITH DISABILITIES

Pursuant to the Employment Law, employment authorities must arrange for the creation of special jobs to ensure employment of persons with disabilities.

The special jobs are created by employers on a voluntary basis (or,

as a minimum, the employers can negotiate the conditions beneficial for them with the authorized agencies) based on agreements entered into with employment authorities. The legislation, however, does not clarify whether the employers are in this case exempt from meeting the disabled employment quotas, or the jobs are to be created in parallel with the quotas.

It should be mentioned that employers creating the special jobs are subsidized from the state budget.

Pursuant to the Employment Law, a disabled person hired for a special job must be employed for a term of at least 12 months from the date of such job creation.

### ACCESS TO SOCIAL INFRASTRUCTURE FACILITIES FOR PERSONS WITH DISABILITIES

Pursuant to the Disabled Social Protection Law, legal entities are required, in accordance with national standards, to create conditions for persons with disabilities to have unimpeded access to public and industrial buildings, structures, and premises.

For example, the following, among other things, is required in accordance with the state regulations for the design of buildings and structures, taking into account their accessibility for the limited mobility groups of the population:

1) In office buildings, persons with disabilities must be provided unimpeded access to all spaces intended for employees and visitors, where 1.2 m and 0.4 m from the floor level are considered to be the maximum and the minimum accessible heights for wheelchair users.

2) Parking spaces for the personal cars of people with disabilities must be located close (50 m or less) to the building entrance accessible to the limited mobility groups of the population, i. e., equipped with a ramp<sup>3</sup>. In exceptional cases, mobile ramps at least 1.0 m wide may be used in buildings. Entrance areas accessible for limited mobility groups of the population must be equipped with a canopy or a lightweight cover structure, a drainage, and, where necessary due to local climate conditions – a heating.

3) The surface of pathways, sidewalks and ramps must be made of solid materials, smooth, rough-textured, gapless, no-glide when wet, and have no side slope. All safe walkways must be marked (with painted lines in yellow or distinctive surface texture).

4) Swinging and revolving doors cannot be used in the paths of lim-

<sup>3</sup> A structure with a gentle slope designed to move wheeled vehicles (wheelchairs, prams/strollers, etc.) from one level of horizontal surfaces to another.

ited mobility groups, and doorways to premises accessible for limited mobility groups cannot have thresholds and floor elevations.

5) In order to ensure maximum safety for persons with disabilities in the territory of public buildings and facilities:

- Stairs must have alternate ramps or lifts, and outdoor stairs and ramps must be equipped with handrails;

- Separate toilets for wheelchair users (separately male and female) must be installed on each floor of public buildings where sanitary units are provided, or an appropriate stall in common toilets must be provided;

- Pile carpets and coconut fibre mats cannot be used in rooms accessible for persons with disabilities, and carpeting on the passage paths must be securely fixed, especially at the carpet joints and along the border of different carpeting;

- Room and office numbers must not be placed on the door itself, to ensure number visibility even when the door is open;

- Potentially dangerous objects must be fenced at the height of at least 0.1 m;

- Tactile warnings must be installed around obstacles at a distance of at least 0.6 m;

- Mounted signs must be installed at the height of at least 2 m;

- Overhanging vegetation must be trimmed at the height of at least 2 m;

- Lamp stands in the pedestrian zone must be fenced with protective decorative barriers at least 0.75 m high, or incorporated in hardscape elements at the height of at least 0.75 m.

Kazakhstan's current regulations and standards in the area of ensuring accessibility of social infrastructure facilities for people with disabilities also contain other technical requirements regarding reliability of buildings and facilities, operational safety, etc. Where the said facilities cannot be adapted for access by persons with disabilities, the relevant legal entities must develop and implement the measures required to attend to the maximum to the needs of the disabled.

### EQUIPMENT OF WORKPLACE FOR A DISABLED EMPLOYEE

When hiring a person with disabilities, the employer is not to merely provide such person with a workplace, but must also ensure that the workplace is equipped to conform to the individual needs of the disabled employee. Pursuant to the Labour Code<sup>4</sup>, the parties are to provide for the workplace equipment conditions in the employment agreement.

<sup>4</sup> Labour Code No. 414-V of the Republic of Kazakhstan dated 23 November 2015.

Special requirements to workplace equipment are established for those employees who:

- 1) Have a complete loss of vision;
- 2) Have a complete loss of hearing;
- 3) Are using a wheelchair.

These requirements are stipulated by statutory standards and obligate the employer not to just acquire special equipment to adapt for the needs of employees with disabilities (e.g., computer blind-aid sets for blind employees), but also to take other measures, such as place (arrange) the production equipment and furniture used by the employee in a certain manner, fulfil certain sanitary requirements, provide a sign language interpreter, etc.

### LABOUR REGIME

When hiring employees with disabilities, the employer should not forget that the Labour Code provides for some indulgences and benefits concerning working and rest schedule and labour conditions, specifically:

1) Employees with disabilities cannot work overtime;

2) Cumulative work time accounting cannot be applied to group 1 disability employees, other disability groups falling within this method of accounting only if not prohibited such regime based on an opinion issued by occupational pathology expert commission;

3) Employees with disabilities can work nights only on their written consent, unless they are prohibited such work for health reasons according to a medical opinion;

4) Group 1 disability employees cannot work on rotation from the date of submission of the relevant medical opinion, while other disability groups may work on rotation unless contraindicated based on a medical opinion;

5) Employees with disabilities may be sent on business trips, unless prohibited for medical reasons, however, they may refuse to travel;

6) Group 1 and 2 disability employees enjoy a reduced work time duration of 36 or less hours per week;

7) Group 1 and 2 disability employees are granted additional paid annual leaves of minimum 6 calendar days.

### INDIVIDUAL REHABILITATION PROGRAM

The employer is statutorily obligated to compensate employees for the harm to their health in connection with the performance of labour duties. If the harm has entailed health problems with bodily dysfunction and, as a result, assignment of a disability status to the employee, the employer would also be obligated to finance the rehabilitation measures prescribed by the employee's individual disability rehabilitation program (vocational

training or retraining; creation of a special workplace to employ the affected employee).

The individual rehabilitation program is prepared following a medical-and-social expert examination of the affected employee and determines a complex of rehabilitation measures, including medical, social and professional rehabilitation measures, aimed at the rehabilitation and compensation of the disordered and lost functions of the organism.

According to the Rules for Providing Disabled Persons with Prosthetic and Orthopaedic Aids and with Technical Support (Compensatory) Equipment, as well as the Rules for Providing Disabled Persons with Special Conveyance Vehicles<sup>5</sup>, the employees being assigned the disability status due to on-the-job injuries or occupational diseases occurring through employer's fault are provided with wheelchairs, prosthetic and orthopaedic aids, deaf and blind aids and compulsory hygiene supplies in accordance with the individual disability rehabilitation program.

\*\*\*

Presumably, employers are to meet all of the above requirements regardless of the possible adverse implications to impend in case they fail to meet or improperly meet them. Meantime, these implications may be of various nature, ranging from disputes with disabled employees to employer's administrative liability in cases stipulated by legislation (for instance, if the employer fails to fulfil the statutory requirements regarding disabled persons professional rehabilitation after on-the-job injury or occupational disease occurring through employer's fault and/or fails to ensure social infrastructure access for the disabled and/or fails to provide social rehabilitation for people with disabilities under the individual disability rehabilitation programme, this entails administrative liability in the form of a fine of up to 400 monthly calculation indices<sup>6</sup>, and in case of failure to meet the disabled jobs quota the impossible fine may be up to 10 monthly calculation indices). Still, there is a room for hope that when choosing whether or not and how diligently to observe the established requirements, the employers would primarily think not of the gravity of imminent consequences, but of the moral component of the matter, and strive to create most favourable conditions for the vulnerable categories of the population. ■

<sup>5</sup> Both documents were approved by the Order No. 26 of the Minister of Healthcare and Social Development of the Republic of Kazakhstan dated 22 January 2015.

<sup>6</sup> In 2020, one monthly calculation index is equal to KZT 2,251.

О том, что к инвалидам, как социально уязвимой категории граждан, необходимы особый подход и особое отношение, несомненно, знает каждый. Казахстан, как и многие другие страны, через свое законодательство устанавливает основные направления в обеспечении инвалидам такого особого отношения со стороны социума, а также минимальные гарантии, на получение которых имеют право инвалиды. Особые требования и условия установлены государством и применительно к труду инвалидов, но на практике не все работодатели знают свои обязанности в этой части. Поэтому рассмотрим основные требования законодательства в отношении труда инвалидов.

### КВОТА НА ТРУДОУСТРОЙСТВО

Законом о занятости населения<sup>1</sup> в качестве одной из мер социальной защиты от безработицы устанавливается квотирование трудоустройства отдельных категорий граждан. К таким категориям граждан относятся инвалиды, не имеющие медицинских противопоказаний для осуществления трудовой деятельности (т.е. те, кому осуществление трудовой деятельности не запрещено в принципе). Аналогичное требование содержится и в Законе о социальной защите инвалидов<sup>2</sup>.

Квотирование заключается в установлении государством минимального количества рабочих мест, которые работодатели обязаны обеспечить для трудоустройства на них инвалидов. Квота устанавливается в процентном выражении от всего штата работников каждого конкретного работодателя, без учета рабочих мест на тяжелых работах, работах с вредными, опасными условиями труда (в квоте учитываются уже работающие у соответствующих работодателей инвалиды).

Общий размер квот (от 2 до 4 процентов) определен законодательством, но конкретные квоты по регионам для конкретных работодателей устанавливают местные исполнительные органы (акиматы). Например, акимом города Алматы принято решение об установлении следующих размеров квот рабочих мест для инвалидов:

- 1) в организациях со списочной численностью работников от 50 до 100 человек — в размере 2% списочной численности работников;
- 2) в организациях со списочной численностью работников от 101

до 250 человек — в размере 3% списочной численности работников;

3) в организациях со списочной численностью работников свыше 251 человека — в размере 4% списочной численности работников.

Строго юридически работодатели, в соответствии с установленной квотой, в течение 6 месяцев со дня введения квоты (к примеру, по городу Алматы — с 17 ноября 2017 года) обязаны предоставлять рабочие места для трудоустройства инвалидов. Для выполнения работодателями обязательств по квоте местный орган по вопросам занятости населения формирует базу данных инвалидов, зарегистрированных центрами занятости населения и нуждающихся в трудоустройстве (которым выдаются направления для трудоустройства в рамках квоты в соответствующих компаниях). При этом выполнении квоты считается трудоустройство работодателями инвалидов на вакантные или предоставленные в рамках установленной квоты рабочие места, подтвержденное заключением трудового договора на срок не менее 6 месяцев, сведения о котором работодатели обязаны предоставить в центр занятости населения в соответствующем регионе по утвержденной форме.

Вместе с тем, следует иметь в виду, что требование о квотировании не применяется:

- 1) к организациям, в которых списочная численность работников составляет менее 50 человек;
- 2) к общественным объединениям инвалидов, а также организациям, где численность инвалидов составляет более 20% от среднегодовой численности работников;
- 3) к организациям, находящимся на территории населенных пунктов, где отсутствуют безработные инвалиды трудоспособного возраста, не имеющие медицинских противопоказаний для трудовой деятельности;

4) в предусмотренных законодательством случаях, когда определены особые условия поступления

<sup>1</sup> Закон Республики Казахстан от 6 апреля 2016 года № 482-V «О занятости населения».

<sup>2</sup> Закон Республики Казахстан от 13 апреля 2005 года № 39-III «О социальной защите инвалидов в Республике Казахстан».



на службу, порядок назначения на должность.

Также допускается не соблюдать требование о квотировании работодателями, находящимся в состоянии ликвидации (прекращения деятельности), сокращающим численность или штат работников, а также при снижении объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекших ухудшение их экономического состояния. В этих случаях местные исполнительные органы пересматривают и корректируют установленную квоту.

### СОЗДАНИЕ СПЕЦИАЛЬНЫХ РАБОЧИХ МЕСТ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ

В соответствии с Законом о занятости, на органы занятости возложена обязанность по организации создания специальных рабочих мест в целях обеспечения занятости инвалидов.

Создаются специальные рабочие места работодателями на добровольной основе (или же, как минимум, работодатели могут согласовать с уполномоченными органами выгодные условия для себя) на основании заключаемых с органами занятости договоров. При этом законодательством не уточняется, будут ли работодатели в этом случае освобождены от соблюдения квот на трудоустройство инвалидов, или же рабочие места создаются параллельно с квотами.

Следует отметить, что на создание специальных рабочих мест работодателям предоставляются субсидии из государственного бюджета.

Принимаемый на специальное рабочее место инвалид, в соответствии с требованиями Закона о занятости, должен быть трудоустроен на срок не менее 12 месяцев с момента создания такого рабочего места.

### ОБЕСПЕЧЕНИЕ ИНВАЛИДАМ ДОСТУПА К ОБЪЕКТАМ СОЦИАЛЬНОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ

Согласно Закону о социальной защите инвалидов, юридические лица, в соответствии с национальными стандартами, обязаны создавать условия инвалидам для беспрепятственного доступа к общественным и производственным зданиям, сооружениям и помещениям.

Например, в соответствии с государственными нормативами проектирования зданий и сооружений с учетом доступности для маломобильных групп населения, в числе прочего, требуется следующее.

1) В офисных зданиях обеспечить беспрепятственный доступ



инвалидов во все пространства, предназначенные для работников и посетителей, при этом считается, что максимально доступным для людей, передвигающихся с помощью кресла-коляски, является расстояние 1,2 м от уровня пола, а минимально доступным для лиц, передвигающихся на кресле-коляске, является расстояние 0,4 м от уровня пола.

2) Предусмотреть места для личного автотранспорта инвалидов вблизи (не далее 50 м) от входа в здание, доступного для маломобильных групп населения, то есть оборудованного пандусом<sup>3</sup>. В исключительных случаях в зданиях могут применяться передвижные пандусы шириной поверхности не менее 1,0 м. Входные площадки, доступные для маломобильных групп населения, должны иметь навес или легкую закрытую конструкцию, водоотвод, а при необходимости, в зависимости от местных климатических условий — подогрев.

3) Покрытие пешеходных дорожек, тротуаров и пандусов выполнять из твердых материалов, ровным, шероховатым, без зазоров, не допускать скольжения при намокании и иметь поперечный уклон. Все безопасные пешеходные дорожки должны быть обозначены (окрашиванием линий в желтый цвет либо отличительной текстурой поверхности).

4) Не допускать применение дверей на качающихся петлях и дверей-вертушек на путях передвижения маломобильных групп населения, обеспечить, чтобы дверные проемы в помещения,

<sup>3</sup> Сооружение, имеющее пологий склон, предназначенное для перемещения колесных транспортных средств (кресел-колясок, детских колясок и пр.) с одного уровня горизонтальной поверхности на другой.

доступные маломобильным группам населения, не имели порогов и перепадов высот пола.

5) В целях обеспечения максимальной безопасности для инвалидов на территории общественных зданий и сооружений:

- лестницы дублировать пандусами или подъемными устройствами, наружные лестницы и пандусы снабдить поручнями;
- обеспечить отдельные туалетные комнаты для людей на инвалидной коляске (отдельно мужская и женская) на каждом этаже общественных зданий, где предусмотрены санитарные узлы, либо в общих туалетных комнатах предусмотреть соответствующую кабинку;
- в помещениях, доступных инвалидам, не применять ворсовые ковры и коврики из кокосового волокна, ковровые покрытия на путях движения плотно закрепить, особенно на стыках полотен и по границе разнородных покрытий;
- номера комнат и кабинетов не устанавливать на самой двери, чтобы обеспечить видимость номера даже при открытой двери;
- потенциально опасные объекты ограждать на высоте не менее 0,1 м;
- устанавливать тактильные предупреждения вокруг препятствия на расстоянии не менее 0,6 м;
- навесные знаки устанавливать на высоте не менее 2 м;
- обрезать нависающую растительность на высоте не менее 2 м;
- светильники на стойках в пешеходной зоне ограждать защитными декоративными барьерами высотой не менее 0,75 м или размещать их в составе малых архитектурных форм на высоте не менее 0,75 м.

Действующими нормативами и стандартами Казахстана в сфе-

ре обеспечения доступности социальных объектов инфраструктуры для инвалидов предусмотрены и иные технические требования к надежности зданий и сооружений, безопасности при эксплуатации и т.д. В тех случаях, когда указанные объекты невозможно приспособить для доступа инвалидов, соответствующими юридическими лицами должны быть разработаны и осуществлены необходимые меры, в наибольшей степени учитывающие потребности инвалидов.

### ОБОРУДОВАНИЕ РАБОЧЕГО МЕСТА РАБОТНИКА-ИНВАЛИДА

Принимая инвалида на работу, работодатель обязан не только предоставить ему рабочее место, но и обеспечить оборудование такого рабочего места с учетом индивидуальных потребностей работника-инвалида. При этом условия по оборудованию рабочего места, согласно требованиям Трудового кодекса<sup>4</sup>, должны быть зафиксированы сторонами в трудовом договоре.

Специальные требования по оборудованию рабочих мест установлены для работников-инвалидов:

- 1) с полной потерей зрения;
- 2) с полной потерей слуха;
- 3) передвигающихся на кресле-коляске.

Такие требования определены в утвержденных законодателем стандартах и сводятся не только к приобретению работодателем для нужд работников специального оборудования (например, компьютерных тифлокомплексов для слепых работников), но и к выполнению других мер, например, определенному расположению (расстановке) производственного оборудования и мебели, используемых работником, соблюдению определенных санитарно-гигиенических требований, наличию переводчика жестового языка и пр.

### РЕЖИМ ТРУДА

При приеме работников-инвалидов на работу необходимо не забывать, что для них Трудовым кодексом предусмотрены некоторые послабления и льготы в части рабочего времени, времени отдыха и режима труда, а именно:

- 1) не допускается привлечение работников-инвалидов к сверхурочной работе;
- 2) не допускается применение суммированного учета рабочего времени в отношении инвалидов 1 группы, для инвалидов других групп устанавливать суммирован-

ный учет рабочего времени допускается только в том случае, если такой режим не запрещен им на основании заключения экспертной профпатологической комиссии;

3) привлечение к работе в ночное время работников-инвалидов допускается только с их письменного согласия при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;

4) работники-инвалиды 1 группы не допускаются к работам, выполняемым вахтовым методом, со дня предоставления соответствующего медицинского заключения, работники-инвалиды других групп могут привлекаться к таким работам, если это не противопоказано им на основании медицинских заключений;

5) направление в командировку работников-инвалидов допускается, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям, при этом они вправе отказаться от направления в командировку;

6) работникам-инвалидам 1 и 2 групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю;

7) работникам-инвалидам 1 и 2 групп предоставляются дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска продолжительностью не менее 6 календарных дней.

### ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ПРОГРАММА РЕАБИЛИТАЦИИ

В соответствии с законодательством, работодатель обязан возместить работнику вред, причиненный его здоровью в связи с исполнением своих трудовых обязанностей. Если такой вред повлек нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма работника и, как следствие, присвоение ему статуса инвалида, то на работодателя также возлагаются обязанности по финансированию назначаемых работнику мер реабилитации, согласно индивидуальной программе реабилитации инвалида (профессионального обучения или переобучения работника, создания для него специального рабочего места в целях трудоустройства).

Индивидуальная программа реабилитации разрабатывается по результатам медико-социальной экспертизы пострадавшего работника и определяет комплекс реабилитационных мероприятий, включающих в себя медицинские, социальные, профессиональные реабилитационные меры, направленные на восстановление и компенсацию нарушенных и утраченных функций организма.

Согласно правилам обеспечения инвалидов протезно-ортопедической помощью и техническими вспомогательными (компенсаторными) средствами, а также правилам обеспечения инвалидов специальными средствами передвижения<sup>5</sup>, работники, получившие статус инвалида вследствие трудового увечья или профессионального заболевания, полученного по вине работодателя, обеспечиваются креслами-колясками, протезно-ортопедической помощью, сурдотехническими, тифлотехническими средствами, обязательными гигиеническими средствами в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида.

Презюмируется, что все перечисленные выше требования законодательства должны соблюдаться работодателями независимо от того, последуют ли за их неисполнение или ненадлежащее исполнение неблагоприятные последствия для работодателей. Между тем, такие последствия могут быть различного рода, начиная со споров с работниками-инвалидами и заканчивая привлечением работодателей к административной ответственности в предусмотренных законодательством случаях. Например, несоблюдение работодателем требований законодательства в сфере профессиональной реабилитации инвалидов от трудового увечья или профессионального заболевания, полученного по вине работодателя и/или необеспечение инвалидам доступа к объектам социальной инфраструктуры и/или необеспечение инвалидов видами социальной реабилитации в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалидов влечет административную ответственность в виде штрафа в размере до 400 месячных расчетных показателей<sup>6</sup>, а в случае невыполнения установленной квоты рабочих мест для инвалидов — штраф в размере до 10 месячных расчетных показателей.

Тем не менее, хочется верить, что при осуществлении выбора: соблюдать ли и в какой мере установленные требования, работодатели все-таки будут руководствоваться, в первую очередь, не тяжестью негативных последствий обратного, а моральной стороной вопроса — стремлением создать наиболее благоприятные условия труда для социально уязвимых категорий граждан. ■

<sup>5</sup> Оба документа утверждены приказом министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 22 января 2015 года № 26.

<sup>6</sup> В 2020 году один месячный расчетный показатель составляет 2251 тенге.

<sup>4</sup> Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V.