Договор по ГК РК и его особенности в современных условиях

Гражданский Кодекс Республики Казахстан (с изменениями и дополнениями по состоянию на 07.03.2023 г.) Глава 22. Понятие и условия договора

Статья 378. Понятие договора

1. Договором признается соглашение двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей.

2. К договору применяются правила о двух- и многосторонних сделках, предусмотренные главой 4 настоящего Кодекса.

3. К договорам, заключенным более чем двумя сторонами (многосторонние договоры), общие положения о договоре применяются, если это не противоречит многостороннему характеру таких договоров.

Статья 379. Правоотношения, возникающие из договора

1. Из договора может возникнуть обязательственное, вещное, авторское или иное правоотношение.

2. К обязательствам, возникшим из договора, применяются общие положения об обязательствах (статьи 268-377 настоящего Кодекса), поскольку иное не предусмотрено правилами настоящей главы и правилами об отдельных видах договоров, содержащимися в настоящем Кодексе.

3. К вещным, авторским или иным правоотношениям, возникающим из договора (договор о совместной деятельности, учредительный договор, авторский договор и другие), применяются положения настоящей главы, если иное не вытекает из законодательства, договора или существа правоотношения.

Статья 380. Свобода договора

1. Граждане и юридические лица свободны в заключении договора. Понуждение к заключению договора не допускается, за исключением случаев, когда обязанность заключать договор предусмотрена настоящим Кодексом, законодательными актами или добровольно принятым обязательством.

2. Стороны могут заключить договор, как предусмотренный, так и не предусмотренный законодательством.

Статья 381. Смешанный договор

Стороны могут заключить договор, в котором содержатся элементы различных договоров, предусмотренных законодательством (смешанный договор). К отношениям сторон по смешанному договору применяется в соответствующих частях законодательство о договорах, элементы которых содержатся в смешанном договоре, если иное не вытекает из соглашения сторон или существа смешанного договора.

Статья 382. Определение условий договора

1. Условия договора определяются по усмотрению сторон, кроме случаев, когда содержание соответствующего условия предписано законодательством.

В случаях, когда условие договора предусмотрено нормой, которая в соответствии с законодательством действует, если соглашением сторон не установлено иное (диспозитивная норма), стороны могут своим соглашением исключить ее применение либо установить условие, отличное от предусмотренного в ней. При отсутствии такого соглашения условие договора определяется диспозитивной нормой.

2. Если условие договора не определено сторонами или диспозитивной нормой, соответствующие условия определяются обычаями делового оборота, применимыми к отношениям сторон.

Статья 383. Договор и законодательство

1. Договор должен соответствовать обязательным для сторон правилам, установленным законодательством (императивным нормам), действующим в момент его заключения.

2. Если после заключения договора законодательством устанавливаются обязательные для сторон правила иные, чем те, которые действовали при заключении договора, условия заключенного договора сохраняют силу, кроме случаев, когда законодательством установлено, что его действие распространяется на отношения, возникшие из ранее заключенных договоров.

Статья 384. Возмездный и безвозмездный договор

1. Договор, по которому сторона должна получить плату или иное встречное предоставление за исполнение своих обязанностей, является возмездным.

2. Безвозмездным признается договор, по которому одна сторона обязуется предоставить что-либо другой стороне без получения от нее платы или иного встречного предоставления.

3. Договор предполагается возмездным, если из законодательства, содержания или существа договора не вытекает иное.

Статья 385. Цена

1. Исполнение договора оплачивается по цене, установленной соглашением сторон.

В предусмотренных законодательными актами случаях применяются цены (тарифы, расценки, ставки и т.п.), устанавливаемые или регулируемые уполномоченными на то государственными органами.

2. Изменение цены после заключения договора допускается в случаях и на условиях, предусмотренных договором, законодательными актами либо в установленном законодательными актами порядке.

3. В случаях, когда в возмездном договоре цена не предусмотрена и не может быть определена исходя из условий договора, считается, что исполнение договора должно быть произведено по цене, которая в момент заключения договора при сравнимых обстоятельствах обычно взималась за аналогичные товары, работы или услуги.

Статья 386. Действие договора

1. Договор вступает в силу и становится обязательным для сторон с момента его заключения (статья 393 настоящего Кодекса).

2. Стороны вправе установить, что условия заключенного ими договора применяются к их отношениям, возникшим до заключения договора.

См.: Ответ Министра финансов РК от 19 сентября 2019 года на вопрос от 13 сентября 2019 года № 568570 (dialog.egov.kz) «О применении ст. 386 п.2. ГК РК к заключенному договору о госзакупках»

3. Если законодательством или договором предусмотрен срок действия договора, окончание этого срока влечет прекращение обязательств сторон по договору.

Договор, в котором отсутствует указание на срок его действия, признается действующим до определенного в нем момента окончания исполнения сторонами обязательства.

4. Окончание срока действия договора не освобождает стороны от ответственности за его нарушение, имевшее место до истечения этого срока.

В статью 387 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 11.07.97 г. № 154-1

Статья 387. Публичный договор

Пункт 1 изложен в редакции Закона РК от 27.02.17 г. № 49-VI (см. стар. ред.)

1. Публичным договором признается договор, заключенный лицом, осуществляющим предпринимательскую деятельность, и устанавливающий его обязанности по продаже товаров, выполнению работ или оказанию услуг, которые такое лицо по характеру своей деятельности должно осуществлять в отношении каждого, кто к нему обратится (розничная торговля, перевозка транспортом общего пользования, услуги связи, энергоснабжение, медицинское, гостиничное обслуживание и тому подобное).

Лицо, осуществляющее предпринимательскую деятельность, не вправе оказывать предпочтение одному лицу перед другим в отношении заключения публичного договора, кроме случаев, предусмотренных законодательными актами Республики Казахстан.

2. Цена товаров, работ и услуг, а также иные условия публичного договора устанавливаются одинаковыми для всех потребителей, за исключением случаев, когда законодательством допускается предоставление льгот для отдельных категорий потребителей.

Пункт 3 изложен в редакции Закона РК от 27.02.17 г. № 49-VI (см. стар. ред.)

3. Отказ лица, осуществляющего предпринимательскую деятельность, от заключения публичного договора при наличии возможности предоставить потребителю соответствующие товары (работы, услуги) не допускается.

При необоснованном уклонении лица, осуществляющего предпринимательскую деятельность, от заключения публичного договора применяются положения, предусмотренные пунктом 4 статьи 399 настоящего Кодекса.

4. В случаях, предусмотренных законодательными актами, Правительство Республики Казахстан может издавать правила, обязательные для сторон при заключении и исполнении публичных договоров (типовые договоры, положения и т.п.).

Пункт 5 изложен в редакции Закона РК от 27.02.17 г. № 49-VI (см. стар. ред.)

5. Условия публичного договора, не соответствующие требованиям, установленным пунктами 2 и 4 настоящей статьи, ничтожны.

Статья 388. Примерные условия договоров

1. В договоре может быть предусмотрено, что его отдельные условия определяются примерными условиями, разработанными для договоров соответствующего вида и опубликованными в печати.

2. В случаях, когда в договоре не содержится отсылка к примерным условиям, такие примерные условия применяются к отношениям сторон в качестве обычаев делового оборота, если они отвечают требованиям, установленным статьями 3 и 382 настоящего Кодекса.

3. Примерные условия могут быть изложены в форме примерного договора или иного документа, содержащего эти условия.

В статью 389 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 21.06.13 г. № 106-V (см. стар. ред.)

См. изменения в статью 389 - Закон РК от 20.04.23 г. № 226-VII (вводится в действие с 1 июля 2023 г.)

Статья 389. Договор присоединения

1. Договором присоединения признается договор, условия которого определены одной из сторон в формулярах или иных стандартных формах и могут быть приняты другой стороной не иначе как путем присоединения к предложенному договору в целом.

1-1. Законодательным актом Республики Казахстан о пенсионном обеспечении могут быть предусмотрены особенности заключения договора присоединения и требования к его содержанию.

2. Присоединившаяся к договору сторона вправе потребовать расторжения договора, если договор присоединения хотя и не противоречит законодательству, но лишает эту сторону прав, обычно предоставляемых по договорам такого вида, исключает или

ограничивает ответственность другой стороны за нарушение обязательств либо содержит другие явно обременительные для присоединившейся стороны условия, которые она, исходя из своих разумно понимаемых интересов, не приняла бы при наличии у нее возможности участвовать в определении условий договора.

3. При наличии обстоятельств, предусмотренных в пункте 2 настоящей статьи, требование о расторжении договора, предъявленное стороной, присоединившейся к договору в связи с осуществлением своей предпринимательской деятельности, не подлежит удовлетворению, если присоединившаяся сторона знала или должна была знать, на каких условиях заключает договор.

В статью 390 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 02.03.98 г. № 211-1

Статья 390. Предварительный договор

1. По предварительному договору стороны обязуются заключить в будущем договор о передаче имущества, выполнении работ или оказании услуг (основной договор) на условиях, предусмотренных предварительным договором.

Пункт 2 изложен в редакции Закона РК от 27.02.17 г. № 49-VI (см. стар. ред.)

2. Предварительный договор заключается в форме, установленной законодательством для основного договора, а если форма основного договора не установлена, то в письменной форме. Несоблюдение правил о форме предварительного договора влечет его ничтожность.

3. Предварительный договор должен содержать условия, позволяющие установить предмет, а также другие существенные условия основного договора.

4. В предварительном договоре указывается срок, в который стороны обязуются заключить основной договор.

Если такой срок в предварительном договоре не определен, предусмотренный им договор подлежит заключению в течение года с момента заключения предварительного договора.

5. В случаях, когда сторона, заключившая предварительный договор, уклоняется от заключения предусмотренного им договора, она обязана возместить другой стороне вызванные этим убытки, если иное не предусмотрено законодательством или договором.

6. Обязательства, предусмотренные предварительным договором, прекращаются, если до окончания срока, в который стороны должны заключить основной договор, он не будет заключен либо одна из сторон не направит другой стороне предложение заключить этот договор.

7. Протокол о намерениях (договор о намерениях), если в нем прямо не предусмотрены намерения сторон придать ему силу предварительного договора, не является гражданско-правовым договором, и неисполнение его не влечет за собой юридических последствий.

Статья 391. Договор в пользу третьего лица

1. Договором в пользу третьего лица признается договор, в котором стороны установили, что должник обязан произвести исполнение не кредитору, а третьему лицу, указанному или не указанному в договоре и имеющему право требовать от должника исполнения обязательства в свою пользу.

2. Если иное не предусмотрено законодательством или договором, с момента выражения третьим лицом должнику намерения воспользоваться своим правом по договору стороны не могут расторгать или изменять заключенный ими договор без согласия третьего лица.

3. Должник в договоре вправе выдвигать против требования третьего лица возражения, которые он мог бы выдвинуть против кредитора.

4. В случае, когда третье лицо отказалось от права, предоставленного ему по договору, кредитор может воспользоваться этим правом, если это не противоречит законодательству и договору.

Статья дополнена пунктом 5 в соответствии с Законом РК от 25.03.11 г. № 421-IV

5. С момента выражения третьим лицом намерения воспользоваться своим правом по договору и до момента отказа третьего лица от своего права кредитор вправе требовать от должника лишь исполнения обязательства в пользу третьего лица в соответствии с условиями договора.

Статья 392. Толкование договора

1. При толковании условий договора судом принимается во внимание буквальное значение содержащихся в нем слов и выражений. Буквальное значение условия договора в случае его неясности устанавливается путем сопоставления с другими условиями и смыслом договора в целом.

2. Если правила, содержащиеся в пункте первом настоящей статьи, не позволяют определить содержание договора, должна быть выяснена действительная общая воля сторон с учетом цели договора. При этом принимаются во внимание все соответствующие обстоятельства, включая предшествующие договору переговоры и переписку, практику, установившуюся во взаимных отношениях сторон, обычаи делового оборота, последующее поведение сторон.

Статья 397. Порядок заключения договора

1.Когда оферта содержит срок для акцепта, договор считается заключенным, если акцепт получен лицом, направившим оферту, в пределах указанного в ней срока.

В пункт 2 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 24.11.15 г. № 419-V (введены в действие с 1 января 2016 г.) (см. стар. ред.)

2. Когда письменная либо электронная оферта не содержит срока для акцепта, договор считается заключенным, если акцепт получен лицом, направившим оферту, до окончания срока, установленного законодательством, а если такой срок не установлен - в течение необходимого для этого времени.

Когда оферта сделана устно без указания срока для акцепта, договор считается заключенным, если другая сторона немедленно заявила о ее акцепте.

3. В случаях, когда своевременно направленное извещение об акцепте получено с опозданием, акцепт не считается опоздавшим, если сторона, направившая оферту, немедленно не уведомит другую сторону о получении акцепта с опозданием.

Если сторона, направившая оферту, немедленно сообщит другой стороне о принятии ее акцепта, полученного с опозданием, договор считается заключенным.

4. Ответ о согласии заключить договор на иных, чем предложено в оферте, условиях не является акцептом.

Такой ответ признается отказом от оферты и в то же время новой офертой.

См. также: Закон Республики Казахстан от 1 июля 1999 года № 410-1 «О введении в действие Гражданского кодекса Республики Казахстан (Особенная часть)»

Статья 399. Заключение договора в обязательном порядке

1. В случаях, когда в соответствии с настоящим Кодексом или иными законодательными актами заключение договора для одной из сторон обязательно, эта сторона должна направить другой стороне извещение об акцепте, либо об отказе от акцепта, или об акцепте оферты (проекта договора) на иных условиях (протокол разногласий к проекту договора) в течение тридцати дней со дня получения оферты, если иной срок не установлен законодательством либо не согласован сторонами.

2. Сторона, направившая оферту и получившая от стороны, для которой заключение договора обязательно, извещение об ее акцепте на иных условиях (протокол разногласий к проекту договора), вправе передать разногласия, возникшие при заключении договора, на рассмотрение суда в течение тридцати дней со дня получения такого извещения либо истечения срока для акцепта, если законодательством об отдельных видах договоров не установлен иной срок.

3. В случаях, если на проект договора, направленный стороной, для которой заключение договора обязательно, в тридцатидневный срок получен протокол разногласий к проекту договора, эта сторона обязана в течение тридцати дней со дня получения протокола разногласий известить другую сторону о принятии договора в ее редакции либо об отклонении протокола разногласий.

При отклонении протокола разногласий либо неполучении извещения о результатах его рассмотрения в указанный срок сторона, направившая протокол разногласий, вправе передать разногласия, возникшие при заключении договора, на рассмотрение суда, если законодательством об отдельных видах договоров не установлено иное.

4. Если сторона, для которой в соответствии с настоящим Кодексом или иными законодательными актами заключение договора обязательно, уклоняется от его заключения, другая сторона вправе обратиться в суд с требованием о понуждении заключить договор.

Сторона, необоснованно уклоняющаяся от заключения договора, должна возместить другой стороне убытки, вызванные отказом заключить договор.

Статья 400. Преддоговорные споры

В случаях, предусмотренных в пунктах 2 и 3 статьи 399 настоящего Кодекса, а также если разногласия, возникшие при заключении договора, были по соглашению сторон переданы на рассмотрение суда, условия договора, по которым у сторон имелись разногласия, определяются в соответствии с решением суда.

Процессуальный порядок судопроизводства в РК. Стадии гражданского процесса

Стадия №1 «Поступление искового заявления в суд» (5 рабочих дней или 7 календарных дней).

Согласно ст. 150 ГПК РК судья в течение пяти рабочих дней со дня поступления искового заявления решает вопрос о его принятии в производство суда. Приняв исковое заявление в производство суда первой инстанции, судья выносит определение о возбуждении гражданского дела с указанием языка судопроизводства.

Сроки: 5 рабочих дней со дня регистрации иска в суд (ч.1 ст. 150 ГПК РК)

Результат: определение о возбуждении гражданского дела с указанием языка судопроизводства (ч.2 ст. 150 ГПК)

Стадия №2 «Подготовка к судебному разбирательству» и «Предварительное заседание» (15 рабочих дней или 21 календарный день)

Часть 1. Подготовка к судебному разбирательству

В соответствии со ст. 163-165 ГПК РК после принятия заявления в производство суда и возбуждения гражданского дела судья производит подготовку дела к судебному разбирательству в целях обеспечения своевременного и правильного его разрешения.

В порядке подготовки дела к судебному разбирательству с учетом обстоятельств дела судья должен в течение 3-х рабочих дней со дня принятия искового заявления направить либо вручить ответчику и третьим лицам копии искового заявления и приложенных к нему

документов, обосновывающих требования истца, а также обязать ответчика представить в установленный срок письменный отзыв на заявленные истцом требования с приложением доказательств, обосновывающих доводы.

Также суд должен совершить иные необходимые для правильного и своевременного рассмотрения и разрешения дела процессуальные действия, указанные в ст. 165 ГПК РК.

На практике некоторые судьи (либо сотрудники канцелярии) несвоевременно отправляют документы ответчику ввиду отсутствия государственного финансирования (так устно объясняют в суде) либо по иным причинам. Также практикуется, что отправку документов осуществляют сами истцы от имени суда, но за свой счет.

Согласно ст. 166 ГПК РК отзыв представляется не позднее 10 рабочих дней со дня получения копии искового заявления.

Пунктом 12-1 НП ВС РК от 20 марта 2003 года № 2 «О применении судами некоторых норм гражданского процессуального законодательства» установлено, что срок подачи отзыва устанавливается судом исходя из отдаленности проживания или местонахождения ответчика и других объективных причин, но в пределах срока, установленного для подготовки дела к судебному разбирательству (часть первая статьи 164 ГПК).

Статьей 164 ГПК четко установлено, что подготовка гражданских дел к судебному разбирательству должна быть проведена не позднее 15 рабочих дней со дня принятия искового заявления в производство суда, если иное не установлено ГПК и другими законами.

Таким образом, в случае направления документов по почте, срок предоставления отзыва фактически составит не 10 рабочих дней, а гораздо меньше.

Согласно ч.5 ст. 166 ГПК непредставление ответчиком отзыва и доказательств не препятствует рассмотрению дела по имеющимся в деле доказательствам.

Получается, законодатель нарушает права ответчика на справедливое судебное разбирательство, поскольку в случае своевременного, но позднего предоставления ответчиком отзыва (N+10 дней), подготовка к судебному разбирательству к этому может быть завершена ввиду отсчета судом сроков с даты принятия иска судом, а не с даты отправки документов.

Оппоненты на эти замечания апеллируют тем, что именно действия ответчика вынудили истца обратиться в суд, поэтому нарушения прав ответчика не являются существенными. Такие выводы противоречат принципам правосудия, таким как беспристрастность и всесторонность.

В соответствии с ч.1 ст. ст. 166 ГПК судья в течение трех рабочих дней направляет либо вручает истцу и другим лицам, участвующим в деле, копии отзыва и приложенных к нему документов.

3 рабочих дней - направляется либо вручается другим сторонам исковое заявление

10 рабочих дней - представляется отзыв ответчиком

3 рабочих дней - направляется либо вручается отзыв истцу и другим сторонам

Итого 16 рабочих дней. При этом у суда всего 15 рабочих дней для подготовки гражданских дел к судебному разбирательству. Небольшое противоречие.

Общие сроки: 15 рабочих дней со дня принятия искового заявления в производство суда (ч.1 ст. 164 ГПК)

Сокращенные сроки: 10 рабочих дней со дня принятия заявления в производство суда для следующей категории дел:

- по делам об оспаривании решений и действий (бездействия) органов государственной власти, местного самоуправления, общественных объединений, организаций, должностных лиц и государственных служащих (ст. 295 ГПК);
- по делам об оспаривании законности нормативного правового акта (ст. 299 ГПК);
- по делам, рассматриваемым судом в порядке особого производства (ст. 303 ГПК);

- по делам о признании движимой вещи бесхозяйной и признание права коммунальной собственности на недвижимое имущество (ст. 358 ГПК);

- по делам об установлении неправильностей записей актов гражданского состояния (ст. 361 ГПК);

- по жалобам на нотариальные действия или отказ в их совершении (ст. 365 ГПК)

- обжалование действий (бездействия) судебного исполнителя (ч.2 ст. 250 ГПК)

Особые сроки:

- по делам о признании гражданина безвестно отсутствующим или объявлении гражданина умершим срок подготовки дела к судебному разбирательству составляет три месяца после публикации в местной газете определения судьи о возбуждении такого дела (п. 19 НП ВС РК от 13 декабря 2001 года № 21 «О подготовке гражданских дел к судебному разбирательству»).

Документ: определение о подготовке дела к судебному разбирательству (ч.1 ст. 163 ГПК)

Часть 2. Предварительное заседание

По результатам подготовки дела к судебному разбирательству в соответствии с требованиями статьи 172 ГПК проводится предварительное судебное заседание.

Примечание: в соответствии с п. 11 НП ВС РК от 13 декабря 2001 года № 21 «О подготовке гражданских дел к судебному разбирательству» о назначении предварительного заседания определение не выносится.

В случае признания дела недостаточно подготовленным к судебному разбирательству, судья выясняет у сторон о наличии дополнительных доказательств в обоснование или опровержение заявленных требований, разъясняет право на заявление ходатайства об оказании содействия в истребовании доказательств, устанавливает сроки для осуществления таких действий, продлевает срок подготовки дела к судебному разбирательству при наличии оснований, установленных частью первой статьи 164 ГПК.

Неявка кого-либо из вызванных лиц не является препятствием для проведения предварительного судебного заседания.

В предварительном судебном заседании при подготовке дела к судебному разбирательству в суде первой инстанции протокол ведется по усмотрению суда, за исключением случаев, когда на этой стадии выносится решение по существу спора.

Сейчас сложилась негласная практика о проведении предварительного судебного заседания всего 1 раз. Это соответствует срокам, установленным ГПК.

Результат: определение о назначении судебного разбирательства в разбирательству, если судьей выполнены все действия, указанные им в определении о подготовке дела к судебному разбирательству (ст. 173 ГПК).

Стадия №3 «Судебное разбирательство в суде первой инстанции» (60 календарных дней)

Судья, признав дело подготовленным, выносит определение о назначении его к разбирательству в судебном заседании, извещает стороны и других лиц, участвующих в деле, о времени и месте рассмотрения дела.

Судебное разбирательство должно быть начато не позднее 10 рабочих дней со дня окончания его подготовки.

Общие сроки: до 2 месяцев (60 календарных дней) со дня окончания подготовки дела к судебному разбирательству (ч.2 ст. 183 ГПК)

Сокращенные сроки: до 1 месяца со дня окончания подготовки дела к судебному разбирательству для следующей категории:

- гражданские дела о восстановлении на работе (ч.2 ст. 183 ГПК);
- об установлении отцовства и взыскании алиментов (ч.2 ст. 183 ГПК);
- дела особого искового производства (ч.2 ст. 183 ГПК);
- дела особого производства рассматриваются и разрешаются судом в срок (ч.2 ст. 183 ГПК).

Специальные сокращенные сроки:

- дела о признании забастовок незаконными рассматриваются и разрешаются в течение 10 рабочих дней со дня поступления искового заявления в суд (ч.2 ст. 183 ГПК);
- дела об оспаривании решений, заключений, предписаний уполномоченного органа по итогам проверки проведения государственных закупок рассматриваются и разрешаются в течение 10 рабочих дней со дня окончания подготовки дела к судебному разбирательству (ч.2 ст. 183 ГПК);
- по заявлениям граждан, общественных объединений, членов избирательной комиссии о нарушении избирательных прав в соответствии с частью первой статьи 287 ГПК, поступившим менее чем за пять дней до голосования, в день голосования и до объявления итогов выборов, республиканского референдума дело должно быть не только подготовлено, но и рассмотрено судом по существу - немедленно, если иное не предусмотрено Конституционными законами Республики Казахстан от 28 сентября 1995 года № 2464 «О выборах в Республике Казахстан», от 2 ноября 1995 года № 2592 «О республиканском референдуме» (п. 19 НП ВС РК от 13 декабря 2001 года № 21 «О подготовке гражданских дел к судебному разбирательству»);
- жалоба на действия (бездействия) судебного исполнителя рассматривается судом в течение 10 рабочих дней со дня окончания подготовки дела к судебному разбирательству (ч.2 ст. 250 ГПК);

Стадия № 4 «Апелляционное обжалование» (от 97 календарных дней)

Апелляционная жалоба может быть подана в течение одного месяца (30 календарных дней) со дня вынесения решения в окончательной форме, за исключением случаев, установленных ГПК, а лицами, не участвовавшими в судебном разбирательстве, со дня направления им копии решения (ч.3 ст. 403 ГПК).

Судья суда первой инстанции после получения апелляционной жалобы совершает следующие действия (ст. 405 ГПК):

1) не позднее 5 рабочих дней (7 календарных дней) после поступления жалобы направляет лицам, участвующим в деле, копии жалобы и приложенные к ним письменные доказательства либо извещение о возможности ознакомления с их электронными копиями через интернет-ресурс суда;

2) по истечении срока, установленного для обжалования, опротестования, направляет дело в суд апелляционной инстанции.

В суде апелляционной инстанции дело рассматривается в двухмесячный срок (60 календарных дней) со дня его поступления в суд, за исключением случаев, установленных ГПК (ст. 415 ГПК).

Таким образом, общие сроки рассмотрения гражданского дела с момента подачи иска и до момента подачи апелляции могут составлять до 125 календарных дней, а с учетом рассмотрения дела в апелляции - от 185 календарных дней (считаются с даты поступления дела в апелляцию).

По версии Верховного Суда этот срок составляет 111 календарных дней (21+60+30). То есть ВС не учитывает сроки между подачей иска и принятием в производство суда, а также срок направления апелляции лицам, участвующим в деле.

Особенности электронного судопроизводства.

Для использования сервиса «Судебный кабинет» необходимо получить электронную цифровую подпись Национального удостоверяющего центра Республики Казахстан (ЭЦП НУЦ). Авторизация в сервисе «Судебный кабинет» осуществляется с помощью ИИН или БИН, а также пароля. При подаче документов представителем юридического лица авторизация осуществляется посредством БИН.

Использование сервиса «Судебный кабинет» позволяет в режиме онлайн найти информацию о назначенных судебных делах, просмотреть электронные документы, которые были направлены посредстом данного сервиса, создавать события в календаре, а также вносить сведения о судебных заседаниях, в которых пользователь является участником процесса, что позволяет учитывать при назначении дел занятость адвоката в других судах и проверять обоснованность ходатайства адвоката об отложении судебного разбирательства в связи с занятостью на другом процессе.

Одним из преимуществ мобильного приложения «Судебный кабинет» на мобильной платформе iOS, Android,Windows Phone в отличие от веб-версии Судебного кабинета является его простота в регистрации. Для процесса регистрации необходимо пользователю подписать пользовательское соглашение на использование сервисов Судебного кабинета, далее достаточно указать лишь ИИН пользователя и номер мобильного телефона. После чего на мобильный телефон придет пароль для авторизации в приложении.
Также в целях обеспечения доступа к судебной практике по всем категориям дел, оказание практической помощи на интернет-ресурсе Верховного суда Республики Казахстан был запущен аналитический информационный сервис Форум «Талдау», который включает в себя:
—Единый классификатор категорий дел (ЕККД);
— Обобщения судебной практики, в случае ее отсутствия — справочную информацию о законодательстве, регулирующем соответствующие правоотношения;
—Банк судебных актов;
—Нормативные постановления Верховного Суда РК.
Задачами Форума «Талдау» являются анализ и обеспечение единой судебной практики по конкретным категориям дел. Доступ к Форуму «Талдау» на интернет-ресурсе Верховного Суда предоставлен авторизованным пользователям сервиса «Судебный кабинет». Преимуществом данного сервиса является то, что любой гражданин, не имеющий юридического образования, зарегистрированный под своим ЭЦП, может зайти на этот форум, и просмотреть обобщения судебной практики по интересующих его категории дел, ознакомиться с судебными актами, посмотреть образцы исковых заявлений.

В судах РК введены аудио видео фиксация судебных заседаний (АВФ). Система исключает возможность несанкционированного доступа и манипуляций с записанной информацией. В системе предусмотрена возможность одновременного подключения до 8 микрофонов и одного канала для одновременной записи всех участников процесса, что дисциплинируют всех участников процесса.
Записи АВФ могут быть использованы в качестве доказательства неправомерного вынесения судебного акта или действие судьи, и участников судебного заседания.
В судах внедрены электронные системы оповещения участников процесса через

мобильные телефоны посредством SMS-уведомления о дате рассмотрения дела. Вместе с SMS-уведомлением на мобильный телефон поступает шестизначгый цифровой код для печати повестки на www.sud.kz. Введя цифровой код на сайте суда и гражданин, имеет возможность распечатать электронную повестку.

Судебные заседания проходят с применением видеоконференцсвязи (ВКС). Суды применяют ВКС при рассмотрении уголовных, гражданских и административных дел.

Проблемные аспекты расторжения трудового договора в соответствии с Трудовым законодательством РК.

В соответствии с подпунктом 2 пункта 1 статьи 23 Трудового кодекса Республики Казахстан (далее ТК РК) работодатель **имеет право расторгать** трудовой договор с работником в порядке и по основаниям, которые установлены Трудовым кодексом**. Основания** расторжения трудового договора по инициативе работодателя определены статьей **52** ТК РК, а **порядок** расторжения определен статьей **53** Трудового кодекса. Увольнение по основаниям, предусмотренным в статье 52, является **правом**, но **не обязанностью работодателя**. То есть расторжение индивидуального трудового договора по инициативе работодателя является **крайней мерой**. Самостоятельным основанием расторжения индивидуального трудового договора по **инициативе работодателя** является **ликвидация организации** (юридического лица).

Статья ТК РК	**Основания для расторжения трудового договора в соответствии со ст. 52 ТК РК**	**Порядок расторжения трудового договора в соответствии с требованиями ТК РК и Соглашения**	**Необходимые документы**	**Ограничения (льготы, компенсации) расторжения трудового договора**
Ст.52 п.1 пп.1	В случае **ликвидации** работодателя — юридического лица	1.Работодатель **обязан письменно предупредить** работника о расторжении трудового договора **за один месяц**, если в трудовом, **коллективном договорах** не предусмотрен более длительный срок предупреждения (п.1, ст.53 ТК РК). **2. С письменного согласия работника** расторжение трудового договора может быть произведено **до истечения срока** предупреждения (п.2 ст.56 ТК РК). 3.Работодатель **обязан письменно** предупредить работника, **занятого на сезонных работах,** о предстоящем	1. Нормативно-правовой акт о **ликвидации** юридического лица 2. Уведомление работнику о расторжении трудового договора 3. Акт работодателя **о расторжении** трудового договора 4. В случае невозможности ознакомить работника лично с актом работодателя направить работнику уведомление почтой в трехдневный срок	**Льготы работнику** 1).Работнику, получившему уведомление о расторжении трудового договора по данной статье предоставляется свободное от работы время-**не менее пяти часов в неделю**-для самостоятельного поиска новой работы **с сохранением заработной** платы (п.4.1.2 Соглашения) **Компенсации работнику** 1).Работодатель производит **компенсационные** выплаты в связи с потерей работы **в размере средней заработной платы за месяц** (п.1,ст.131 ТК РК

		расторжении трудового договора **за семь календарных дней** (п. 5 ст.134 ТК РК). 4. Акт о ликвидации организации и массового единовременного высвобождения работников более десяти человек **работодатель согласовывает** с областным комитетом Локального профсоюза (п.1.24 Соглашения).		
Ст.52 п.1 пп.2	В случае **сокращения** численности или штата работников	1.Работодатель **обязан письменно предупредить** работника о расторжении трудового договора **за один месяц**, если в трудовом, **коллективном договорах** не предусмотрен более длительный срок предупреждения (п.1, ст.53 ТК РК). **2. По инициативе работника** расторжение трудового договора может быть произведено **до истечения срока** предупреждения (п.2 ст.56 ТК РК). В данном случае причиной увольнения является собственное желание работника, но не сокращение штата. 3.Работодатель **обязан письменно** предупредить работника, **занятого на сезонных работах,** о предстоящем расторжении трудового договора **за семь календарных дней** (п. 5 ст.134 ТК РК) 4. Расторжение трудового договора с работниками производятся **с учетом мотивированного мнения профсоюзного** комите	1. Акт работодателя **о сокращении** численности или штата работников 2.**Мотивированное мнение** профсоюзного комитета 3.**Решение комиссии** представителей от работодателя и работников (в случае предпенсионного возраста работника) 4. **Уведомлени**е о предложении другой работы (при наличии) и расторжении трудового договора в случае отказа от предложения. 5. **Письменный отказ** работника от продолжения трудовых отношений на другой работе (в случае отказа, если работник согласен-не требуется). 6. **Акт работодателя** о расторжении трудового договора 7 В случае невозможности ознакомить работника лично с актом работодателя — почтовое **уведомление** об отправке акта	**<u>Ограничения для работодателя</u>** 1. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и пребывания работника в отпуске (п.1,ст.54 ТК РК) 2.Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя (п.2, ст.54 ТК РК): — с беременными женщинами, предоставившими работодателю справку о беременности; — с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет; — с одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет),иными лицами, воспитывающими указанную категорию детей без матери. **<u>Льготы для работника</u>** 1.Также преимущественное право на оставление на

		та первичной профсоюзной организации (п.1.22 Соглашения). 5. Не допускается расторжение трудового договора с работниками до достижения пенсионного возраста, установленного Законом Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан», которым осталось **менее двух лет, по данному основанию**, без наличия положительного решения комиссии, созданной из равного числа представителей от работодателя и работников (п.1, ст.53 ТК РК). 6. При сокращении работодатель принимает **следующие меры в указанном** порядке (п.4.2.4 Соглашения): -ликвидировать вакансии, уволить совместителей; -сократить численность административно-управленческого персонала; -ограничить (запретить) совмещение должностей; -провести перевод подлежащих сокращению работников на вакантные места, соответствующие их квалификации. 7. Акт о сокращении штата или численности работающих и о единовременном высвобождении	работнику **почтой** в **трехдневный срок**	работе при сокращении численности или штата имеют (п.4.2.1 Соглашения): — работники предпенсионного возраста (3 года до пенсии); — работники, проработавшие в организации 10 и более лет; — многодетные (четыре и более детей) родители; -работники, имеющие высокие качественные показатели в труде. 2. При появлении новых рабочих мест в организации, в том числе на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата (п.4.2.3 Соглашения). 3).Работнику, получившему уведомление о расторжении трудового договора по данной статье предоставляется свободное от работы время-**не менее пяти часов в неделю**-для самостоятельного поиска новой работы **с сохранением заработной** платы (п.4.1.2 Соглашения) **<u>Компенсации работнику</u>** 1).Работодатель производит **компенсационные** выплаты в связи с потерей работы **в размере средней заработной платы за месяц** (п.1,ст.131 ТК РК)

		рабочей силы от пяти до десяти человек работодатель **согласовывает с Филиалом** Локального профсоюза (п.1.23 Соглашения), более 10 человек – с Локальным профсоюзом (п.1.24 Соглашения).		
Ст.52 п.1 пп.4	В случае **несоответствия** работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, **подтвержденной результатами аттестации**	1.Расторжение трудового договора должно основываться на решении **аттестационной** комиссии, в состав которой входят представители профсоюза (п.1.26 и 1.27 Соглашения). 2.Порядок, условия и периодичность проведения аттестации работников определяются Правилами аттестации и условиями Соглашения, коллективного договора (п.3.2.5-3.9 Соглашения). Данное требование и ТК РК – п.3, ст. 53. 3. Расторжение трудового договора с работниками производятся **с учетом мотивированного мнения профсоюзного** комитета первичной профсоюзной организации (п.1.22 Соглашения). 4.Не допускается расторжение трудового договора с работниками до достижения пенсионного возраста, установленного Законом Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан», которым осталось **менее двух лет, по данному**	1.Решение (акт) аттестационной комиссии 2. **Мотивированное мнение** профсоюзного комитета 3. **Решение комиссии** представителей от работодателя и работников (в случае предпенсионного возраста работника) 4. Уведомление о предложении **другой работы** (при наличии) и расторжении трудового договора в случае отказа от предложения. . 5. Письменный отказ работника от продолжения трудовых отношений на другой работе (в случае отказа, если работник согласен- не требуется). 6. Акт работодателя о расторжении трудового договора 7. В случае невозможности ознакомить работника лично с актом работодателя — почтовое уведомление об отправке акта работнику почтой в трехдневный срок	**<u>Ограничения для работодателя</u>** 1. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя **в период временной нетрудоспособности и пребывания работника в отпуске** (п.1,ст.54 ТК РК)

		основанию, без наличия положительного решения комиссии, созданной из равного числа представителей от работодателя и работников (п.1, ст.53 ТК РК).		
Ст.52 п.1 пп.6	В случае **несоответствия** работника занимаемой должности или выполняемой работе **вследствие состояния здоровья,** препятствующего продолжению данной работы	1.Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы, должно быть подтверждено медицинским заключением в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан (п.5, ст.53 ТК РК). 2. Расторжение трудового договора с работниками производятся **с учетом мотивированного мнения профсоюзного** комитета первичной профсоюзной организации (п.1.22 Соглашения).	1.Медицинское заключение 2. Мотивированное мнение профсоюзного комитета 3.Уведомление о предложении другой работы **(при наличии)** и расторжении трудового договора в случае отказа от предложения. 4. Письменный отказ работника от продолжения трудовых отношений на другой работе (в случае отказа, если работник согласен-не требуется). 5. Акт работодателя о расторжении трудового договора 6. В случае невозможности ознакомить работника лично с актом работодателя — почтовое уведомление об отправке акта работнику почтой в трехдневный срок	**<u>Ограничения для работодателя</u>** 1. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя **в период временной нетрудоспособности и пребывания работника в отпуске** (п.1,ст.54 ТК РК)
Ст.52 п.1 пп.8	В случае отсутствия работника на работе без уважительной причины в течение трех и более часов подряд за один рабочий день (рабочую смену)	1.Трудовой кодекс Республики Казахстан **не устанавливает перечень уважительных причин,** при наличии которых неявка на работу рассматривается как прогул. Работодатель в каждом конкретном случае с учетом всех	1. Служебная (докладная) записка об имевшем место дисциплинарном проступке работника 2. Письменное объяснение работника 3. Если работник отказался от дачи письменного объяснения —	**<u>Ограничения для работодателя</u>** 1. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя **в период временной нетрудоспособности и пребывания работника в отпуске** (п.1,ст.54 ТК РК)

		обстоятельств устанавливает наличие или отсутствие уважительных причин неявки на работу. Только признав причины невыхода на работу неуважительными, работодатель вправе уволить по данному пункту. Из практики судебных дел: Опоздание либо преждевременный уход с работы, общая продолжительность которых **не превышает** трех часов, **не относятся к прогулу.** Не считается прогулом невыход на работу работника, в связи с его отказом приступить к той работе, на которую он был переведен с нарушением закона, а также не является прогулом неявка на общественное мероприятие. Не является прогулом и недопущение работодателем работника без уважительных причин к выполнению трудовых обязанностей. Одним из примеров прогула считается самовольный уход в отпуск, в том числе в отпуск без сохранения заработной платы, самовольное использование дней отдыха за работу в праздничные и выходные дни. Расторжение трудового договора по данному пункту производится с соблюдением порядка	соответствующий акт. 4. Акт работодателя о расторжении трудового договора 5. Мотивированное мнение профсоюзного комитета 6. В случае невозможности ознакомить работника лично с актом работодателя — почтовое уведомление об отправке акта работнику почтой в трехдневный срок	

		применения дисциплинарного взыскания, предусмотренного статьями 65,66 ТК РК. 2.Расторжение трудового договора с работниками производятся **с учетом мотивированного мнения профсоюзного** комитета первичной профсоюзной организации (п.1.22 Соглашения).		
Ст.52 п.1 пп.12	В случае совершения работником по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, умышленного его уничтожения или повреждения, установленного вступившим в законную силу приговором или постановлением суда	1.Увольнение работника за совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) может иметь место только в том случае, если его виновность доказана вступившим в законную силу постановлением суда о привлечении работника к административной ответственности за мелкое хищение или вступившим в законную силу приговором суда, которым он осужден к наказанию, не исключающему возможность продолжения прежней работы. Такое увольнение допускается не позднее одного месяца со дня вступления в законную силу постановления или приговора суда и не позднее шести месяцев со дня совершения хищения. Расторжение трудового договора по данному пункту производится с соблюдением порядка применения дисциплинарного взыскания,	1. Решение суда 2. Письменное объяснение работника 3. Если работник отказался от дачи письменного объяснения — соответствующий акт. 4. Акт работодателя о расторжении трудового договора 5. Мотивированное мнение профсоюзного комитета 6. В случае невозможности ознакомить работника лично с актом работодателя — почтовое уведомление об отправке акта работнику почтой в трехдневный срок	**<u>Ограничения для работодателя</u>** 1. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя **в период временной нетрудоспособности и пребывания работника в отпуске** (п.1,ст.54 ТК РК)

		предусмотренного статьями 65,66 ТК РК. 2.Расторжение трудового договора с работниками производятся **с учетом мотивированного мнения профсоюзного** комитета первичной профсоюзной организации (п.1.22 Соглашения).		
Ст.52 п.1 пп.14	В случае совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы	1.Под аморальным следует понимать проступок, противоречащий общепринятым нормам поведения, совершенный не только при осуществлении воспитательных функций, но и в быту (нецензурная брань, применение насилия к ученикам и учащимся, появление в состоянии алкогольного опьянения, оскорбляющего человеческое достоинство) Расторжение трудового договора по данному основанию, допускается только в отношении лиц, непосредственно выполняющих воспитательные функции (учителя школ, преподаватели учебных заведений, воспитатели дошкольных детских учреждений, мастера производственного обучения и другие), если совершенный ими аморальный проступок несовместим с продолжением данной работы. Иные работники учебно-воспитательных организаций, непосредственно не	1. Служебная (докладная) записка об имевшем место дисциплинарном проступке работника 2. Письменное объяснение работника 3. Если работник отказался от дачи письменного объяснения — соответствующий акт. 4. Акт работодателя о расторжении трудового договора 5. Мотивированное мнение профсоюзного комитета 6. В случае невозможности ознакомить работника лично с актом работодателя — почтовое уведомление об отправке акта работнику почтой в трехдневный срок	**<u>Ограничения для работодателя</u>** 1. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя **в период временной нетрудоспособности и пребывания работника в отпуске** (п.1,ст.54 ТК РК)

		выполняющие воспитательные функции, по данному основанию не могут быть уволены. При этом нельзя увольнять работника, выполняющего воспитательные функции в сфере образования, на основе неконкретных или недостаточно проверенных фактов, слухов, то есть совершение аморальных проступков должно быть обосновано на конкретных фактах и доказательствах. Расторжение трудового договора по данному пункту производится с соблюдением порядка применения дисциплинарного взыскания, предусмотренного статьями 65,66 ТК РК. 2.Расторжение трудового договора с работниками производятся **с учетом мотивированного мнения профсоюзного** комитета первичной профсоюзной организации (п.1.22 Соглашения).		
Ст.52 п.1 пп.16	В случае повторного неисполнения или повторного ненадлежащего исполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание	1.Повторное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей должно быть подтверждено **имеющимся дисциплинарным** взысканием. При этом, не являются дисциплинарными взысканиями и не учитываются иные меры правового воздействия,	1. Документы о наложении первичного дисциплинарного взыскания — акты, письменные объяснения работника, приказы и др. 2.Служебная (докладная) записка об имевшем место повторном дисциплинарном проступке работника	**<u>Ограничения для работодателя</u>** 1. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя **в период временной нетрудоспособности и пребывания работника в отпуске** (п.1,ст.54 ТК РК)

		предусмотренные локальными актами, в частности, снижение или лишение премии. Не учитываются также такие меры воздействия, как объявление работодателем предупреждения, постановки на вид. Расторжение трудового договора по данному пункту производится с соблюдением порядка применения дисциплинарного взыскания, предусмотренного статьями 65,66 ТК РК. 2. В связи с тем, что срок действия дисциплинарного взыскания **не может превышать шесть месяцев** со дня его применения (п.4, ст.66 ТК РК), срок **повторности** неисполнения или повторного ненадлежащего исполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей исчисляется в период шести месяцев. 2.Расторжение трудового договора с работниками производятся **с учетом мотивированного мнения профсоюзного** комитета первичной профсоюзной организации (п.1.22 Соглашения).	3. Письменное объяснение работника 4. Если работник отказался от дачи письменного объяснения — соответствующий акт. 5. Акт работодателя о расторжении трудового договора 6. Мотивированное мнение профсоюзного комитета 7. В случае невозможности ознакомить работника лично с актом работодателя — почтовое уведомление об отправке акта работнику почтой в трехдневный срок	
Ст.52 п.1 пп.20	В случае неявки работника на работу более двух месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, за **исключением**	1.Расторжение трудового договора по данному основанию допускается после предъявления работником листка	1. Лист нетрудоспособности 2. Акт работодателя о расторжении трудового договора	**<u>Ограничения для работодателя</u>** За работником, утратившим трудоспособность в связи с **производственной**

	случаев нахождения работника в отпуске по беременности и родам, а также если **заболевание входит в перечень заболеваний, для которых установлен более длительный срок нетрудоспособности,** утверждаемый уполномоченным государственным органом в области здравоохранения	нетрудоспособности (п.8 ст.53 ТК РК) Список заболеваний, для которых установлен более длительный срок нетрудоспособности, определен Приказом Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан № 1033 от 28 декабря 2015 года «Об утверждении перечня заболеваний для которых установлен срок временной нетрудоспособности более двух месяцев» 2. Расторжение трудового договора с работниками производятся **с учетом мотивированного мнения профсоюзного** комитета первичной профсоюзной организации (п.1.22 Соглашения).	3. Мотивированное мнение профсоюзного комитета 4. В случае невозможности ознакомить работника лично с актом работодателя — почтовое уведомление об отправке акта работнику почтой в трехдневный срок	**травмой** или **профессиональным заболеванием**, место работы (должность) **сохраняется** до восстановления трудоспособности или установления инвалидности (пп.20,п.1,ст.52 ТК РК)
Ст.52 п.1 пп.24	В случае достижения работником пенсионного возраста, установленного пунктом 1 статьи 11 Закона Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан», с правом ежегодного продления срока трудового договора по взаимному согласию сторон	1.Расторжение трудового договора допускается по достижении работником пенсионного возраста, установленного пунктом 1 статьи 11 Закона Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан», с уведомлением работника после достижения им пенсионного возраста **не менее чем за один месяц до даты расторжения трудового договора и выплатой компенсации в размере,** определяемом трудовым, коллективным договорами и (или) актом работодателя.	1.Уведомление о расторжении трудового договора с указанием причин расторжения. 2.Мотивированное мнение профсоюзного комитета 3. Акт работодателя о расторжении трудового договора 4. В случае невозможности ознакомить работника лично с актом работодателя — почтовое уведомление об отправке акта работнику почтой в трехдневный срок	**<u>Ограничения для работодателя</u>** 1. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя **в период временной нетрудоспособности и пребывания работника в отпуске** (п.1,ст.54 ТК РК)

		2. Расторжение трудового договора с работниками производятся **с учетом мотивированного мнения профсоюзного** комитета первичной профсоюзной организации (п.1.22 Соглашения).		

Алгоритм правовых действий, в соответствии с законодательством РК, регламентирующие порядок регистрационных действий по изменению юридического адреса компании, наименования, генерального директора и др.

Производя те или иные регистрационные действия, каждый предприниматель задается вопросом «А стоит ли их регистрировать? Как зарегистрировать? Как закрепить нормативно те или иные изменения в компании?».

Перерегистрация - это регистрация внесения изменений в регистрационные документы после проведения определенных действий.

При изменении наименования нет необходимости в реорганизации предприятия, но обязательной становится перерегистрация. Также если изменился состав участников/ учредителей необходима перерегистрация, а в случае слияний/присоединений/разделений/ выделений/преобразований предприятия в другие юридические формы необходима реорганизация.

В каких случаях необходима перерегистрация

Согласно статье 42 Гражданского Кодекса РК юридическое лицо подлежит перерегистрации:

уменьшения размера уставного капитала;

изменения наименования;

изменения состава участников в хозяйственных товариществах (за исключением хозяйственных товариществ, в которых ведение реестра участников хозяйственного товарищества осуществляется профессиональным участником рынка ценных бумаг, осуществляющим деятельность по ведению системы реестров держателей ценных бумаг.

Филиалы и представительства подлежат перерегистрации в случае изменения наименования.

Процедура перерегистрации юридического лица

Процедура перерегистрации юридических лиц осуществляется регистрирующим органом.

Для перерегистрации юридического лица необходимо обратиться в НАО «Государственная корпорация «Правительство для граждан» по месту регистрации.

Перечень документов для перерегистрации юридического лица в НАО «Государственная корпорация «Правительство для граждан»:

Заявление по форме.

Решение либо выписка из решения о государственной перерегистрации, предусматривающие внесение изменений и дополнений в учредительные документы юридического лица, положение о филиале или представительстве, скрепленные печатью юридического лица.

Три экземпляра учредительных документов/положений, с внесенными изменениями и дополнениями для юридического лица, не относящегося к субъекту частного предпринимательства, а также акционерного общества, их филиалов/представительств.

Подлинники прежних учредительных документов юридического лица, не относящегося к субъекту частного предпринимательства, а также акционерного общества, положений об их филиалах/представительствах.

Квитанция или иной документ, подтверждающие уплату в бюджет регистрационного сбора за государственную перерегистрацию юридического лица или учетную перерегистрацию филиала/представительства.

Регистрационный взнос

за государственную регистрацию (перерегистрацию), государственную регистрацию прекращения деятельности юридических лиц (в том числе при реорганизации), учетную регистрацию (перерегистрацию), снятие с учетной регистрации их филиалов и представительств юридических лиц, их филиалов и представительств	6,5 МРП
за государственную перерегистрацию учреждений, финансируемых из средств бюджета, казенных предприятий и кооперативов собственников помещений (квартир), учетную регистрацию, снятие с учетной регистрации их филиалов и представительств перерегистрация	1 МРП 0,5 МРП
за государственную регистрацию (в том числе при реорганизации) детских и молодежных общественных объединений, а также общественных объединений инвалидов, учетную регистрацию, снятие с учетной регистрации их филиалов и представительств, филиалов республиканских и региональных национально-культурных общественных объединений	2 МРП
за государственную перерегистрацию детских и молодежных общественных объединений, а также общественных	1 МРП

объединений инвалидов, учетную регистрацию (перерегистрацию), снятие с учетной регистрации их филиалов и представительств, филиалов республиканских и региональных национально-культурных общественных объединений	
юридических лиц, являющихся субъектами малого предпринимательства, их филиалов и представительств	0 МРП
политических партий, их филиалов и представительств	14 МРП

Подпись выбывающего учредителя в договоре уступки необходимо заверить нотариально в самом договоре уступки на долю в имуществе (уставном капитале) товарищества.

При перерегистрации хозяйственного товарищества денежная оценка вклада его участника может подтверждаться бухгалтерскими документами товарищества либо аудиторским отчетом.

Наличие документов, после прохождения перерегистрации

справка о государственной перерегистрации;

изменения в устав и учредительный договор (новая редакция или приложение);

решение о внесении изменений в учредительные документы;

документ, подтверждающий сделку с долей участия (договор купли-продажи или дарения);

уведомление налогового комитета и обслуживающего банка об изменении регистрационных данных;

новая печать (в случае изменения наименования или места нахождения).