

Планируемые изменения в законодательные акты по вопросам труда

Октябрь 2022 г.



Содержание

- 1 ▪ Новые термины и дополнения в основные понятия
- 2 ▪ Права и обязанности работодателя
- 3 ▪ Рабочее время
- 4 ▪ Вахтовый метод работы
- 5 ▪ Время отдыха
- 6 ▪ Нормирование и оплата труда
- 7 ▪ Деятельность с применением интернет платформы и (или) мобильного приложения

Спикеры



Динара Танашева

Партнер, руководитель практики налоговых и юридических услуг по Казахстану и Центральной Азии

Тел.: +7 (727) 258 5960

E-mail: Dinara.S.Tanasheva@kz.ey.com



Марина Гаипова

Эксперт по трудовому праву, Департамент налоговых и юридических услуг

Тел.: +7 727 258 5960

E-mail: Marina.Gaipova@kz.ey.com

- ▶ Динара является Руководителем практики налоговых и юридических услуг компании EY в Казахстане и Центральной Азии
- ▶ Является членом КазБар, Ассоциации юристов нефтегазовой отрасли, Казахстанской Ассоциации налогоплательщиков, рабочей группы по вопросам трудового законодательства, развития человеческого капитала и привлечения иностранной рабочей силы Совета иностранных инвесторов под председательством Президента РК, а также Совета по улучшению инвестиционного климата в РК, Председатель HR комитета EUROBAK
- ▶ Динара имеет 19-летний опыт в сфере предоставления юридических услуг в различных индустриях (FMCG, розничная торговля, фармацевтика, логистика и другие), а также консультирование в области инвестиционных проектов международных и местных компаний, осуществляющих деятельность на территории Казахстана и СНГ
- ▶ Консультирование международных и казахстанских компаний по юридическим вопросам, в том числе по планированию и структурированию импортных и экспортных сделок, составлению и анализу различных договоров внешнеэкономической деятельности, соблюдению требований таможенного, валютного, гражданского законодательства и законодательства РК о лицензировании
- ▶ Марина является экспертом по трудовому праву и имеет более 12 лет опыта работы на различных участках кадрового администрирования, таких как:
 - ▶ оценка кадровой работы и HR-процессов;
 - ▶ проведение независимого кадрового аудита для минимизации рисков нарушения требований трудового законодательства РК;
 - ▶ разработка обязательных кадровых политик и правил с учетом специфики деятельности компании;
 - ▶ организация работы согласительной комиссии;
 - ▶ урегулирование трудовых споров.
- ▶ Проводит множество семинаров по соблюдению требований трудового законодательства РК, по регистрации электронных трудовых договоров в базе данных enbek.kz и т.д.
- ▶ Имеет опыт в разработке и построении HR-бизнес процессов для внедрения электронного документооборота, тестировании и внедрении системы электронного документооборота в национальной компании.
- ▶ Является членом рабочих групп Американской торговой палаты в Казахстане, Европейской Бизнес Ассоциации Казахстана, а также членом рабочей группы при Министерстве труда и социальной защите по вопросам совершенствования трудового законодательства в РК.

Спикеры



Юлия Азимбаева

Менеджер

Группа консультирования по управлению
персоналом

Тел.: +7 (727) 258 5960

E-mail: Yuliya.Azimbayeva@kz.ey.com

- ▶ Юлия является менеджером группы консультационных услуг по управлению персоналом в департаменте налоговых и юридических услуг EY Казахстан.
- ▶ Юлия имеет более 13-ти лет опыта работы в сфере бухгалтерского учета и налогового обслуживания со специализацией в области расчета заработной платы и управления персоналом как для местных, так и для многонациональных компаний.
- ▶ Юлия сосредоточена на управлении такими процессами как полный аутсорсинг расчета заработной платы и кадрового администрирования, проведение обзоров расчетов заработной платы и налогов, анализ ведения кадрового делопроизводства.
- ▶ Специализируется на консультировании как корпоративных, так и индивидуальных клиентов по широкому ряду вопросов, включая консультирование частных клиентов по вопросам персонального налогообложения доходов и декларирования активов в Казахстане, помочь в просчете налоговой нагрузки и налоговых обязательств физического лица в Казахстане, а также аналитику инвестиционных портфелей.
- ▶ Портфолио клиентов включает в себя крупнейшие компании нефтегазового сектора Казахстан, иностранные и местные компании со штатной численностью более 400 человек.

1

Новые термины и дополнения в основные понятия



Новые термины и дополнения в основные понятия



Совместное трудоустройство

трудовые отношения нескольких работников с целью совместного выполнения одной трудовой функции (работа по определенной специальности, профессии, квалификации или должности) с одним и тем же работодателем, когда в течение рабочего времени работники в соответствии с актами работодателя и трудового договора выполняют трудовые обязанности;



Простой

временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, организационного, иного производственного или природного характера, а также в случае введения чрезвычайного или военного положения, объявления чрезвычайной ситуации либо при введении иных ограничительных мероприятий, в том числе карантина, по решению государственных органов или их должностных лиц;



Производственная необходимость

выполнение работ в целях предотвращения или ликвидации стихийного бедствия; **последствий чрезвычайных ситуаций, чрезвычайного или военного положения, катастрофы природного или техногенного характера; производственной аварии или немедленного устранения их последствий;** для предотвращения несчастных случаев на производстве; для предотвращения простоя; гибели или порчи имущества; в других исключительных случаях, **ставящих под угрозу жизнь и здоровье работников**, а также для замещения временно отсутствующего работника;



Права и
обязанности
работодателя



Статья 23. Права и обязанности работодателя

Работодатель обязан:

“

27) вносить информацию о заключении и прекращении с работником трудового договора, вносимых в него изменениях и (или) дополнениях, содержащих сведения, предусмотренные подпунктами 1), 2), 3), 4), 5) и 13) пункта 1 статьи 28, **а также сведения о предоставлении отпусков в связи с рождением ребенка, предусмотренных подпунктами 1), 2), 3) статьи 99 настоящего Кодекса**, в единую систему учета трудовых договоров в порядке, определенном уполномоченным государственным органом по труду

”

Обоснование:

В целях повышения прозрачности назначения социальных выплат по беременности и родами, усыновлению (удочерению) новорожденного ребенка (детей), социальной выплаты по уходу за ребенком по достижению им возраста одного года, а также расширению доступа к проактивному формату оказания данных выплат.





Статья 67.Рабочее время и его виды

Статья 67. Рабочее время и его виды

2. Рабочее время может быть нормальной продолжительности, сокращенной продолжительности и неполным.

Действующая
редакция ТК РК

Предлагаемая редакция п.2. ст.67 ТК

Рабочее время и его виды

2. Рабочее время может быть нормальной продолжительности, сокращенной продолжительности и неполным.

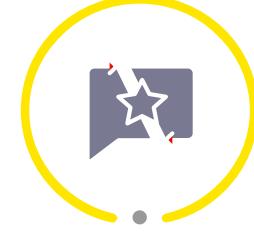
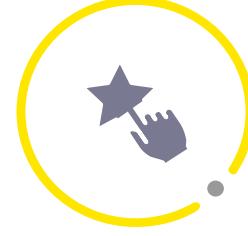
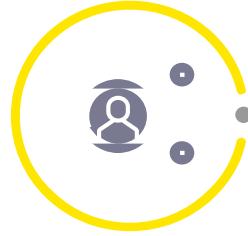
Для работников, работающих с неполным рабочим днем (сменой) и (или) неполной рабочей недели либо при применении совместного трудоустройства, нормальное число рабочих часов по балансу рабочего времени на соответствующий календарный год соответственно уменьшается.

Обоснование:

в соответствии с действующей редакцией ТК РК, работникам, работающим неполный рабочий день (смену) и (или) неполный рабочую неделю не производится оплата сверхурочных работ. В этой связи, предлагается законодательно закрепить, что норма времени предусмотренная балансом рабочего времени должна уменьшаться пропорционально применяемому режиму работы.

Статья 68.Нормальная продолжительность рабочего времени

Применение совместного трудоустройства по соглашению сторон для:



Работников, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением,

Одного из родителей (усыновителя, уочерителя), имеющего ребенка (детей) в возрасте до 3 лет

Одиночих матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-с инвалидностью до 18 лет), иных лиц, воспитывающих указанную категорию детей без матери

Учащихся для выполнения в свободное от учебы время работы, не причиняющей вреда здоровью и не нарушающей процесса обучения

Работников до достижения пенсионного возраста, установленного Социальным кодексом РК, которым осталось менее 2-х лет, либо достигшим пенсионного возраста

Четырехдневная рабочая неделя и сменная работа

Статья 71. Режим рабочего времени

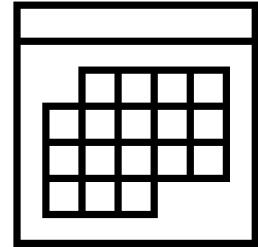
3. По соглашению сторон в трудовом договоре допускается установление четырехдневной рабочей недели с правом чередования с пятидневной или шестидневной рабочей неделей;

Статья 73. Сменная работа

3. Срок ознакомления с графиком сменности может сокращаться в случае приема работника на работу или перевода работника на другую работу при сменной работе;

4. Привлечение работника к работе в течение двух рабочих смен подряд, а также изменения графика сменности по инициативе работника запрещается.

4



Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работника ограничений в продолжительности оплачиваемого ежегодного трудового отпуска, исчисления трудового стажа и других прав в сфере труда, установленных ТК РК, трудовым, коллективным договорами, соглашениями.

Статья 73-1. Скользящий график работы



Учетный период

Учетным периодом при скользящем графике работ признается период, в пределах которого должна быть соблюдена в среднем установленная для данной категории работников продолжительность рабочего времени, но не более квартала.

С учетом специфики работы работодатель вправе в ПТР* устанавливать работникам скользящий график работы, работу в различные дни недели с различной продолжительностью графика работы с соблюдением ограничений ежедневной продолжительности рабочего времени не более 11 часов с применением суммированного учета рабочего времени.

При работе в режиме со скользящим графиком работы начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется в ПТР, трудовом договоре либо в графике сменности.

Определение графика

*ПТР - правила трудового распорядка

Статья 75. Суммированный учет рабочего времени



Какие основные дополнения в ТК РК в отношении суммированного учета рабочего времени?



□ При подсчете нормального числа рабочих часов учетного периода, исключаются часы (дни), которые по графику сменности приходятся на время, в течение которого работник в соответствии с трудовым законодательством был освобожден от исполнения своих трудовых обязанностей, а также часы, которые были оплачены в повышенном размере в учетном периоде за работу в праздничные и выходные дни;



□ Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю либо при применении совместного трудоустройства, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается;

□ При суммированном учете рабочего времени время, отработанное сверх нормы продолжительности рабочего времени за учетный период, работодатель обязан компенсировать как работу в сверхурочные часы;

□ Общее количество сверхурочных часов за учетный период определяется как разница между фактически отработанными часами и нормой часов за учетный период;

□ При прекращении трудового договора работнику до окончания учетного периода, работник имеет право на оплату сверхурочных часов на тех же условиях, за время, отработанное с начала учетного периода до дня прекращения трудового договора.

Статья 77. Сверхурочная работа

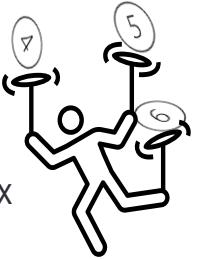
Статья 78. Предельное количество сверхурочных работ

Сверхурочные работы без согласия работника допускаются в следующих случаях:



Общая продолжительность сверхурочных работ не должна превышать:

- 12 часов в месяц - при четырехдневной, пятидневной и шестидневной рабочей неделе
- 120 часов в год - при установлении суммированного учета рабочего времени.



Вахтовый метод
работы



Статья 135. Вахтовый метод работы

В целях обеспечения бесперебойной работы в непрерывных действующих производствах, цехах, участках и др. предлагается предусмотреть исключительные случаи возможности продления вахты с обязательным соблюдением продолжительности рабочего времени и отдыха.

Работодатель вправе актом работодателя увеличить продолжительность вахты:

- ✓ до устранения следующих случаев;
- ✓ с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени.



A photograph of an elderly couple jogging together in a park. The man, on the left, is wearing a grey t-shirt and blue jeans, smiling broadly. The woman, on the right, is wearing a bright yellow zip-up hoodie and white pants, also smiling. They are both in motion, with their arms swinging. The background is a bright, sunny day with green trees and a clear sky.

Время отдыха

Статья 84.Выходные дни



3.При пятидневной, шестидневной или четырехдневной рабочей неделе общим выходным днем является воскресенье. Второй или третий выходной день при пятидневной и (или) четырехдневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами трудового распорядка.

4-1.Работникам (группе работников) со скользящим графиком работы, устанавливается рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику в различные дни недели поочередно согласно положениям трудового договора или графикам сменности.

Статья 86. Исключительные случаи привлечения к работе в выходные и праздничные дни, а также в междусменный отдых без согласия работника

Привлечение к работе в выходные и праздничные дни, а также в **междусменный отдых** без согласия работника допускается в следующих случаях для:

Несчастные случаи

- ▶ предотвращения и расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, гибели или порчи имущества;

Введении ограничительных мероприятий

- ▶ при производстве работ, необходимых для обороны страны, введения чрезвычайного или военного положения, объявления ЧС, а также для предотвращения ЧС, стихийного бедствия или производственной аварии либо немедленного устранения их последствий, либо при введении иных ограничительных мероприятий, в том числе карантина, по решению государственных органов или их должностных лиц;

Неявка сменяющего работника

- ▶ для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва, с немедленным принятием мер к замене другим работником

Неотложные, заранее непредвиденные работы

- ▶ выполнения неотложных, заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений;



Нормирование и
оплата труда

Планируемые изменения в статьи 106 и 112 ТК РК

Статья 106 ТК РК

Почасовая оплата труда

1. Условиями трудового договора и (или) актом работодателя может устанавливаться почасовая оплата труда за фактически выполненные работы при неполном рабочем дне или его неполной загрузке, применение совместного трудоустройства, а также для оплаты работ временного или разового характера. При сокращенной продолжительности рабочего времени для отдельных категорий работников, предусмотренных ТК РК, устанавливается почасовая оплата труда.

Статья 112 ТК РК

Оплата времени простоя

Порядок оформления простоя и условия оплаты времени простоя по причинам, определяются трудовым, коллективным договорами, если порядок оформления простоя не предусмотрен в трудовом, коллективном договоре, то начало простоя оформляется актом работодателя с указанием причины простоя.

Оплата простоя по причине, не зависящим от работодателя и работника, устанавливается в размере не ниже МЗП, по вине работодателя - в размере не менее 50 % от средней заработной платы работника. Время простоя, допущенного по вине работника, оплате не подлежит.

По окончании простоя работодатель заранее уведомляет работника о дате выхода на работу, работник обязан приступить к выполнению трудовых обязанностей.

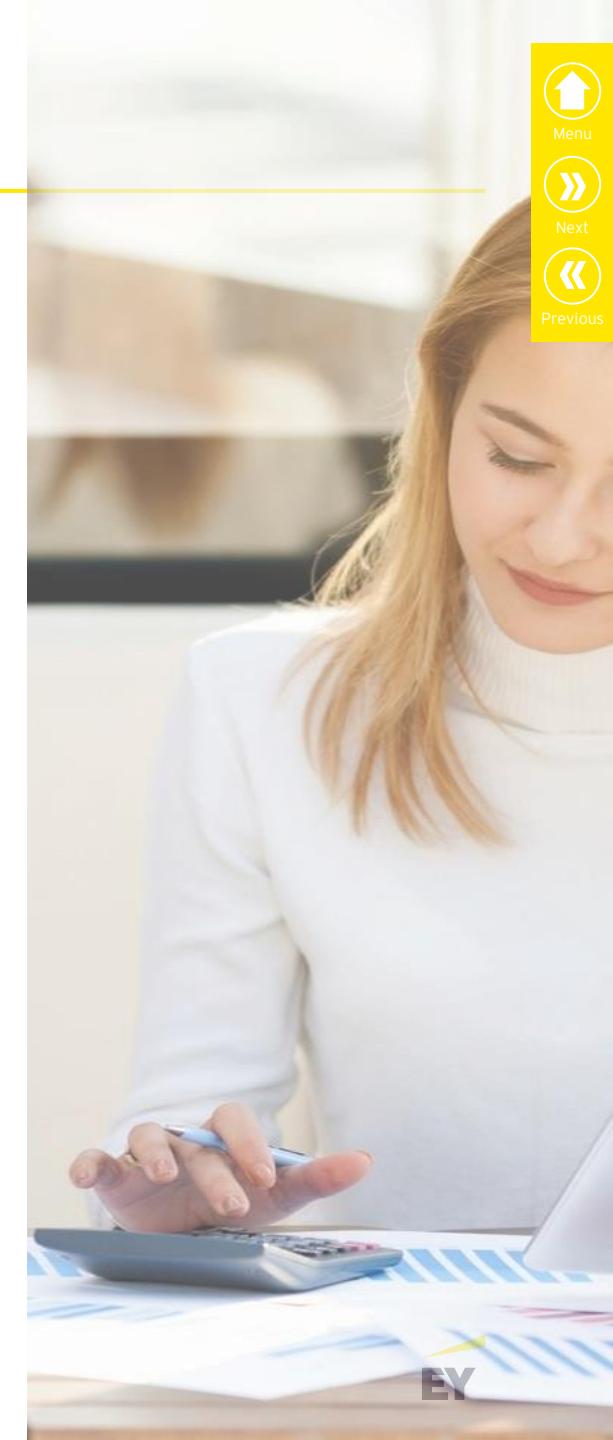
В случае отсутствия работника на рабочем месте в срок, установленный в уведомлении, работодатель вправе привлечь работника к дисциплинарной ответственности

Деятельность с
применением интернет-
платформы и (или)
мобильного
приложения



Статья 146-1. Особенности регулирования труда работников юридического лица, осуществляющего деятельность с применением интернет-платформ и (или) мобильного приложения платформенной занятости

1. Труд работников, занятых по трудовому договору у юридического лица, осуществляющего деятельность с применением интернет-платформ и (или) мобильного приложения платформенной занятости, регулируется в соответствии с ТК РК, с учетом особенностей, установленных настоящей статьей, трудовым договором и актом работодателя.
2. Трудовой договор между работником и юридическим лицом, осуществляющим трудовую деятельность с применением интернет-платформ и (или) мобильного приложения платформенной занятости заключаются на определенный срок без ограничения, предусмотренного пп.2 п.1 статьи 30 ТК РК.
3. Для работников, осуществляющих трудовую деятельность с применением интернет-платформ и (или) с применением мобильного приложения платформенной занятости может устанавливаться иная продолжительность ежедневной работы (рабочей смены) в соответствии с трудовым законодательством РК, актами работодателя, коллективным или трудовым договорами.
4. Система и условия оплаты труда, продолжительность и порядок учета рабочего времени работников, осуществляющих трудовую деятельность с применением интернет-платформ и (или) с применением мобильного приложения платформенной занятости, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством РК, актами работодателя, коллективным или трудовым договорами.





Вопросы и Ответы

Основание и применение материалов данной презентации

- ▶ Настоящая презентация предназначена исключительно для участников настоящего семинара и не предназначена для распространения или использования каким-либо иным лицом или организацией;
- ▶ Информация, содержащаяся в материалах данного семинара, предназначена исключительно для общего ознакомления и не может служить основанием для осуществления каких-либо действий или отказа от действий;
- ▶ Все изменения в законодательство РК, рассматриваемые в данной презентации, находятся на стадии обсуждения. По всем конкретным вопросам следует обращаться за консультацией к специалисту;
- ▶ Компания не несет ответственности, в том числе связанной с профессиональной небрежностью, за ущерб, причиненный каким-либо лицам в результате действий или, напротив, отказа от действий на основании сведений, содержащихся в настоящих материалах.

Следуя своей миссии – совершенствуя бизнес, улучшать мир, – компания EY содействует созданию долгосрочного полезного эффекта для клиентов, сотрудников и общества в целом, а также помогает укреплять доверие к рынкам капитала.

Многопрофильные команды компании EY представлены в более чем 150 странах мира. Используя данные и технологии, мы обеспечиваем доверие к информации, подтверждая ее достоверность, а также помогаем клиентам расширять, трансформировать и успешно вести свою деятельность.

Специалисты компании EY в области аудита, консалтинга, права, стратегии, налогообложения и сделок задают правильные вопросы, которые позволяют находить новые ответы на вызовы сегодняшнего дня.

Название EY относится к глобальной организации и может относиться к одной или нескольким компаниям, входящим в состав Ernst & Young Global Limited, каждая из которых является отдельным юридическим лицом. Ernst & Young Global Limited – юридическое лицо, созданное в соответствии с законодательством Великобритании, – является компанией, ограниченной гарантиями ее участников, и не оказывает услуг клиентам. С информацией о том, как компания EY собирает и использует персональные данные, а также с описанием прав физических лиц, предусмотренных законодательством о защите данных, можно ознакомиться по адресу: ey.com/privacy. Более подробная информация представлена на нашем сайте: ey.com.

Мы взаимодействуем с компаниями из стран Кавказа и Центральной Азии, помогая им в достижении бизнес-целей. Более 1,300 профессионалов работают в 8 офисах нашей фирмы (в Алматы, Астане, Атырау, Баку, Бишкеке, Ереване, Ташкенте, Тбилиси).

© 2022 ТОО «Эрнст энд Янг Казахстан».

Все права защищены.

Информация, содержащаяся в настоящей публикации, представлена в сокращенной форме и предназначена лишь для общего ознакомления, в связи с чем она не может рассматриваться в качестве полноценной замены подробного отчета о проведенном исследовании и других упомянутых материалов и служить основанием для вынесения профессионального суждения. Компания EY не несет ответственности за ущерб, причиненный каким-либо лицам в результате действия или отказа от действия на основании сведений, содержащихся в данной публикации. По всем конкретным вопросам следует обращаться к специалисту по соответствующему направлению.