

ПОСЛЕДНИЕ ИЗМЕНЕНИЯ ПО ВОПРОСАМ РЕГУЛИРОВАНИЯ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЫ

[Закон](#) № 61-VII ЗРК
Дата: 01 июля 2021 года

ПРИМИТЕ ВО ВНИМАНИЕ!

В условиях глобальной пандемии многие компании в Казахстане перевели работников на дистанционную работу, максимально задействовав онлайн-технологии. Однако, столкнулись с различными вопросами правильного регулирования дистанционной работы, оформления и организации бизнес-процессов. Для восполнения существующих пробелов в Трудовой [Кодекс](#) были внесены соответствующие изменения.

Обратите внимание на наиболее важные из них.

■ **Изменение и дополнение понятийного аппарата**

- под *дистанционной работой* понимается «осуществление трудового процесса вне места нахождения работодателя, принимающей стороны и их объектов с применением в процессе трудовой деятельности информационно-коммуникационных технологий»;
- под *комбинированной дистанционной работой* понимается «осуществление трудового процесса путем чередования периодов выполнения трудовых обязанностей как по месту нахождения работодателя, принимающей стороны и их объектов, так и посредством дистанционной работы»;
- под *уведомлением* понимается «заявление работника или работодателя в письменной форме (на бумажном носителе или в форме электронного документа, удостоверенного посредством электронной цифровой подписи), представленное нарочно либо посредством курьерской почтовой связи, почтовой связи, факсимильной связи, электронной почты и иных информационно-коммуникационных технологий, или в электронном виде с обеспечением авторизации, идентификации работника или работодателя».

■ **Изменение порядка избрания выборных представителей**

Выборные представители работников избираются и уполномочиваются на общем собрании (конференции) работников организации большинством голосов участников при присутствии на нем (ней) не менее 2/3 от общего числа работников организации. Допускается проведение общего собрания (конференции) работников организации по избранию выборных представителей работников путем дистанционного голосования. Участие на общем собрании (конференции) работника подтверждается электронной цифровой подписью или иным электронным способом с обеспечением авторизации, идентификации работника.

■ Уточнение порядка ознакомления работника с актами работодателя

Работодатель обязан знакомить работника с коллективным договором, правилами трудового распорядка, иными актами работодателя, имеющими непосредственное отношение к работе (трудовой функции) работника, и в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, другими актами работодателя лично или путем направления их посредством курьерской почтовой связи, почтовой связи, факсимильной связи, электронной почты и иных информационно-коммуникационных технологий.

■ Изменение порядка действий работодателя, предшествующих применению дисциплинарного взыскания

До применения дисциплинарного взыскания работодатель обязан затребовать от работника объяснение в письменной форме (на бумажном носителе или в форме электронного документа, удостоверенного посредством электронной цифровой подписи) либо в электронном виде с обеспечением авторизации, идентификации работника.

Требование о представлении объяснения по факту совершенного дисциплинарного проступка оформляется в письменной форме (на бумажном носителе или в форме электронного документа, удостоверенного посредством электронной цифровой подписи) и вручается работнику лично или посредством курьерской почтовой связи, почтовой связи, факсимильной связи, электронной почты и иных информационно-коммуникационных технологий с подтверждением получения требования работодателя.

В случае уклонения или отказа работника от получения требования представителем работодателя составляется соответствующий акт.

Если работником не представлено объяснение по истечении двух рабочих дней с даты получения требования или составления акта об уклонении или отказе от получения требования, то представителем работодателя составляется соответствующий акт.

■ Прочие изменения

- Дистанционная работа может устанавливаться как при заключении трудового договора, так и в течение срока действия трудового договора с внесением соответствующих изменений и дополнений в трудовой договор.
- При дистанционной работе место выполнения работы не указывается, за исключением комбинированной дистанционной работы.
- Для работников, в том числе занятых на дистанционной работе, может устанавливаться режим гибкого рабочего времени в целях сочетания их социально-бытовых и иных личных потребностей с интересами производства.
- При дистанционной работе направление работника в командировку осуществляется с места фактического выполнения трудовых обязанностей, если иное не предусмотрено трудовым, коллективным договорами или актом работодателя.
- В период введения чрезвычайного или военного положения либо при введении иных ограничительных мероприятий, в том числе карантина, по решению государственных органов или их должностных лиц, а также в других исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или здоровье работников, работодатель вправе актом работодателя временно

устанавливать с указанием причин дистанционную работу или комбинированную дистанционную работу до устранения вышеуказанных случаев. При этом обеспечение работников необходимыми для выполнения трудовых обязанностей оборудованием, объектами информатизации в соответствии с законодательством Казахстана об информатизации, услугами связи и иными средствами, а также возмещение расходов определяются актом работодателя.

- Для работников, занятых на дистанционной работе, устанавливается фиксированный учет рабочего времени с соблюдением ограничений ежедневной продолжительности рабочего времени, особенности контроля за которым определяются в трудовом договоре или в акте работодателя.

Работник в пределах рабочего времени должен находиться в режиме доступности для связи с работодателем, принимающей стороной. При этом, работодатель, принимающая сторона не вправе требовать нахождения работника в режиме доступности вне рабочего времени, за исключением особых случаев, предусмотренных Трудовым кодексом.

- В случае необходимости выполнения дистанционной работы вне установленной продолжительности рабочего времени привлечение работника к работе допускается только с его письменного согласия с оплатой в повышенном размере в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом.
- Заработная плата при дистанционной работе выплачивается в полном размере при выполнении объема работ, обусловленного трудовым договором и актом работодателя, в зависимости от квалификации работника, сложности и качества выполняемой работы.

Если в связи с данным информационным письмом у вас появятся какие-либо дополнительные вопросы, мы будем рады предоставить более подробную информацию.

Контактная информация: **Юлия Чумаченко**
Партнер
y.chumachenko@aequitas.kz

Екатерина Хамидуллина
Старший юрист
y.khamidullina@aequitas.kz

Legal Updates не могут быть расценены в качестве юридической консультации или правового основания для принятия конкретных решений по вопросам казахстанского права. Если вам потребуется юридическая консультация, мы будем рады помочь.