

ПОСЛЕДНИЕ ИЗМЕНЕНИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

19 и 20 апреля 2023 года в Казахстане были внесены обширные поправки в законодательство, которые коснулись в том числе вопросов трудовых отношений и социальной защиты¹. Большинство поправок вступит в силу с 1 июля 2023 года, некоторые - с 1 мая 2023 года. Основные законодательные изменения в указанных сферах сводятся к следующему.

■ Изменения в сфере трудовых отношений:

- Вводится новое понятие «совместное трудоустройство», под которым понимаются 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 трудовым договором выполняют трудовые обязанности.

Совместное трудоустройство допускается по соглашению сторон работниками, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, одному из родителей (усыновителю, удочерителю), имеющих ребенка (детей) в возрасте до трех лет, одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка с инвалидностью до восемнадцати лет), иным лицам, воспитывающим указанную категорию детей без матери, учащимся для выполнения в свободное от учебы время работы, не причиняющей вреда здоровью и не нарушающей процесса обучения, работникам, которым до достижения пенсионного возраста, установленного Социальным кодексом Республики Казахстан, осталось менее двух лет либо достигшим указанного пенсионного возраста.

Для работников при применении совместного трудоустройства нормальное число рабочих часов по балансу рабочего времени на соответствующий календарный год соответственно уменьшается. Вместе с тем 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. При совместном трудоустройстве допускается применение почасовых ставок оплаты труда.

- Вводится возможность применения четырехдневной рабочей недели с правом чередования с пятидневной или шестидневной рабочей неделей.
- Определены исключения из общего правила, запрещающего привлечение работника к работе в течение двух рабочих смен подряд, а именно, работник может быть привлечен к работе более двух смен подряд в случаях предотвращения чрезвычайных ситуаций, стихийного бедствия или производственной аварии либо немедленного устранения их последствий;

¹ Социальный кодекс РК № 224-VII от 20 апреля 2023 года; Закон РК «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам социального обеспечения» № 226-VII от 20 апреля 2023 года; Закон РК «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам административной реформы в Республике Казахстан» № 223-VII от 19 апреля 2023 года.

предотвращения и расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, гибели или порчи имущества; выполнения неотложных, заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

- Введен дополнительный рабочий режим «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), который может быть предусмотрен компанией-работодателем с учетом специфики работы. Учетным периодом при скользящем графике работы может быть период не более квартала. При работе в режиме со скользящим графиком работы начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяются правилами трудового распорядка, трудовым договором либо графиком сменности.
- Скорректированы ограничения на сверхурочные работы, при этом цифровые значения (не более двенадцати часов в месяц и ста двадцати часов в год) сохранились, но уточнено, что данные ограничения применимы только при установлении суммированного учета рабочего времени.
- В перечень сведений, вносимых работодателем в ЕСУТД, включена теперь также информация об отпусках по беременности и родам и по уходу за ребенком до достижения им трех лет.
- Размер социального пособия по временной нетрудоспособности теперь определен прямо в Трудовом кодексе (ранее он определялся Правительством Казахстана), и он увеличен с 15 МРП до 25 МРП за один месяц, за исключением размеров пособий, выплачиваемых работникам в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием (в этом случае размер пособия составляет сто процентов средней заработной платы), работающим ветеранам Великой Отечественной войны, ветеранам, приравненным по льготам к ветеранам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий на территории других государств (в этом случае размер пособия составляет сто процентов заработной платы). Работодатели вправе устанавливать дополнительные выплаты работникам к размерам социального пособия по временной нетрудоспособности.
- Предусмотрена возможность продления предельных сроков вахты (15, 30, 120 дней в зависимости от категории работников) в период введения чрезвычайного или военного положения, объявления чрезвычайной ситуации, а также для предотвращения чрезвычайных ситуаций, 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, а также в других исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или здоровье работников. Работодатель вправе увеличить продолжительность вахты до устранения вышеуказанных случаев с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени соответствующим актом работодателя.
- Трудовой кодекс дополнен особенностями регулирования труда работников, нанимаемых индивидуальным предпринимателем или юридическим лицом, осуществляющим деятельность с применением интернет-платформ и (или) мобильного приложения платформенной занятости. Трудовой договор между

таким работником и его работодателем заключается на определенный срок и может быть менее года. Для работников, осуществляющих трудовую деятельность с применением интернет-платформ и (или) мобильного приложения платформенной занятости, может устанавливаться иная продолжительность ежедневной работы (рабочей смены); система и условия оплаты труда, продолжительность и порядок учета рабочего времени таких работников устанавливаются в соответствии с актами работодателя, коллективным или трудовым договором.

■ **Изменения в сфере привлечения иностранной рабочей силы:**

- Поскольку с принятием Социального кодекса утратит с 1 июля 2023 года силу ряд законов, включая Закон от 6 апреля 2016 года «О занятости населения», все основные положения в отношении порядка привлечения иностранной рабочей силы, содержащиеся в этом нормативном правовом акте, перенесены в Закон от 22 июля 2011 года «О миграции населения». В целом перенесенные законодательные положения остались в прежнем виде и не содержат критически важных изменений.
- Трудовой кодекс уточняет, что иностранец должен иметь договор временного медицинского страхования, покрывающий первичную медико-санитарную помощь и специализированную медицинскую помощь в стационарных условиях в экстренной форме на условиях, установленных законами Республики Казахстан. При отсутствии такого договора страхования заключение трудового договора с иностранцем с 1 мая 2023 года недопустимо.

■ **Социальный кодекс:**

Данный кодекс объединил в себе регулирование в сфере социальной защиты населения, содействия занятости и пенсионного обеспечения, которое прежде осуществлялось на законодательном уровне. С принятием Социального кодекса утрачивают силу следующие законы: «О государственных социальных пособиях по инвалидности и по случаю потери кормильца в Республике Казахстан»; «О специальном государственном пособии в Республике Казахстан»; «О государственной адресной социальной помощи»; «О социальной защите лиц с инвалидностью в Республике Казахстан»; «О государственных пособиях семьям, имеющим детей»; «О специальных социальных услугах»; «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан»; «О занятости населения»; «Об обязательном социальном страховании». Соответственно, работодателю потребуется учесть нормы нового кодекса, как минимум, при решении вопросов по выходу работников на пенсию, осуществлению пенсионных и иных социальных отчислений, выполнению обязанностей по социальному страхованию работников, а также обязанностей по обеспечению занятости населения и социальной защиты лиц с инвалидностью.

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

Legal Updates не должны расцениваться в качестве юридической консультации или правового основания для принятия конкретных решений по вопросам казахстанского законодательства. Если Вам потребуется юридическая консультация, мы будем рады помочь.