

ЕДИНАЯ СИСТЕМА УЧЕТА ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ И ДРУГИЕ ВАЖНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Закон № 321-VI ЗРК

Дата: 04 мая 2020 года

Опубликован: 05 мая 2020 года

Введен в действие: 16 мая 2020 года

Во время действия чрезвычайного положения в стране Парламент форсировал принятие закона, который не обрадовал кадровые службы работодателей. Баталии и разговоры вокруг него велись давно, и многие надеялись, что "карантинная ситуация" заморозит или максимально отложит его принятие.

ПРИМИТЕ ВО ВНИМАНИЕ!

Ключевой темой данного закона, вызвавшей опасения общественности, является введение **обязанности работодателей вносить информацию о трудовых договорах в единую систему учета трудовых договоров ("ЕСУТД")**.

Помимо этого, закон содержит многочисленные иные изменения – полезные, спорные и нейтрально-редакционные.

Остановимся на отдельных изменениях трудового законодательства, которые могут иметь важное значение для работодателей и работников.

■ ЕСУТД

Работодатели обязаны вносить в ЕСУТД [на портале www.enbek.kz] следующую информацию:

- о заключении трудового договора;
- об изменениях и дополнениях, вносимых в трудовой договор в части реквизитов сторон, трудовой функции (должности, специальности, профессии, квалификации), места выполнения работы, срока трудового договора, даты начала работы, даты заключения и номера трудового договора;
- о прекращении трудового договора.

Правила представления и получения сведений о трудовом договоре в ЕСУТД будут определены Министерством труда и социальной защиты населения Республики Казахстан.

Закон не предусматривает переходного периода. Информация должна вноситься сразу, как только указанные Правила вступят в силу.

Закон также не обязывает вносить в систему "исторические данные". Не исключено, однако, что Правила обяжут работодателей внести сведения о текущих трудовых договорах.

Сведения из ЕСУТД не являются документом, подтверждающим трудовую деятельность работника в порядке [ст. 35](#) Трудового кодекса.

⚠ Внесение информации в систему связано с рядом технических, практических и правовых сложностей и нюансов, которые затронут большинство работодателей.

ДЛЯ ИНФОРМАЦИИ!

AEQUITAS предлагает своим клиентам по привлекательной демократичной цене **специализированный семинар по вопросам работы с ЕСУТД**. В ходе семинара слушатели детально рассмотрят пошаговую инструкцию по внесению сведений; общие преобразования в системе государственного управления, частью которых является данная система; права и обязанности сторон в связи с введением ЕСУТД; а также услышат рекомендации юристов-профессионалов и смогут задать свои вопросы. **BD директор [Зарина Тапинова](#) с радостью ответит на ваши вопросы и примет ваши заявки на участие в семинаре.**

■ **е-ТД и е-акты работодателя**

Карт-бланш на электронные трудовые договоры и акты работодателя получен. Однако для того, чтобы практически реализовать данную полезную опцию необходимо:

- Работнику и работодателю иметь ЭЦП [НУЦ РК](#).

⚠ *Внутрикорпоративная электронная цифровая подпись и цифровая рукописная подпись для е-ТД неприменимы!*

- Использовать соответствующую "программную оболочку", обеспечивающую идентификацию и использование ЭЦП НУЦ РК для данных целей.

- Оценить возможные риски е-документа.

⚠ *Проверьте реальную, а не декларируемую конфиденциальность и надежность сохранности; решите спорные вопросы ознакомления работника с е-актом работодателя; проработайте другие практические сложности и неоднозначные вопросы.*

■ **Отменен институт платы за немотивированное увольнение**

Пункт 3 статьи 50 исключен из Трудового кодекса. Это означает, что более не может применяться условие трудового договора о праве работодателя его расторгнуть с выплатой компенсации по основанию "соглашение сторон" без согласования с работником даты такого расторжения.

Поводом для такого решения законодателя явились многочисленные трудовые споры, связанные с применением исключенной нормы. В основном споры были вызваны тем, что работники были недовольны или уровнем компенсации (которая, как правило, определялась самим работодателем в типовой форме

своего трудового договора и редко превышала 3 оклада) или самим фактом неожиданного увольнения работника.

⚠ После исключения данной нормы могут вырасти:

- число увольнений работников "по негативной статье" без выплаты какой-либо компенсации;
- число официальных сокращений;
- "запросы" недобросовестных работников, с которыми добросовестные компании хотели бы расстаться мирно "по соглашению".

■ Производственно-бытовые условия

Работодатель обязан создавать работникам равные производственно-бытовые условия без какой-либо дискриминации.

Производственно-бытовые условия – условия труда, необходимые для пребывания работника на рабочем месте, в том числе при вахтовом методе работы, включающие обеспечение санитарно-бытовыми помещениями, а также условиями для отдыха и приема пищи.

Потенциал "уравнения" по данной норме весьма широкий. Предполагается равенство для всех работников организации, независимо от должности, выполняемой работы и места (региона) работы.

⚠ При положительной социальной направленности, данная норма, скорее всего, усилит активность профсоюзов. Не исключен массовый рост индивидуальных и коллективных трудовых споров. Вопросы могут дойти до размера комнат и их обстановки в вахтовых поселках, удобств санитарно-бытовых помещений, "звездности" гостиниц в командировках и других "производственно-бытовых" деталей.

⚠ Ситуация для работодателя усугубляется административной ответственностью за "неравенство" – размер штрафа по ч.1 [ст. 90](#) КоАП составляет 30 МРП (малое предпринимательство и некоммерческие организации), 60 МРП (среднее предпринимательство) и 100 МРП (крупное предпринимательство).

■ Трудовые споры

Изменился состав трудовых споров, которые не требуют досудебной стадии разрешения в согласительной комиссии. Теперь исключение распространяется на трудовые споры:

- субъекта микропредпринимательства (субъект малого предпринимательства, у которого среднегодовая численность работников ≤ 15 человек или среднегодовой доход ≤ 30 тыс. МРП);
- некоммерческой организации с численностью работников ≤ 15 человек;
- домашнего работника;
- исполнительного органа юридического лица (единоличного или члена либо руководителя коллегиального);
- в некоторых других случаях.

Трудовые споры других категорий работников (в т.ч. бывших) и их работодателей до обращения в суд должны быть рассмотрены постоянно действующей согласительной комиссией, состоящей из представителей работников и работодателя.

■ **Согласительная комиссия**

Работодатели *обязаны* создать согласительную комиссию. Данная обязанность, однако, не сопровождается обязанностью работников избрать своих представителей для участия в такой комиссии.

Очевидно, что в отсутствие представителей работников работодатель не имеет *правовых механизмов* по созданию согласительной комиссии.

Количественный состав членов согласительной комиссии, порядок ее работы, содержание и порядок принятия решения согласительной комиссией, срок полномочий согласительной комиссии, вопрос о привлечении посредника *все также устанавливаются в письменном соглашении между работодателем и представителями работников либо в коллективном договоре*.

Это означает, что до того, как между работодателем или представителями работников будет заключено по данным вопросам специальное соглашение либо коллективный договор, то работодатель не сможет своим волевым актом создать согласительную комиссию. Работодатель не уполномочен самостоятельно определить количественный состав и срок полномочий согласительной комиссии.

⚠ Несмотря на эти правовые нестыковки, на практике вся "вина" за несоздание согласительной комиссии может массово возлагаться на работодателей.

Поэтому рекомендуем тем работодателям, у кого еще не создана согласительная комиссия, незамедлительно принять меры к выбору работниками своих представителей, подписанию соглашения с ними и созданию комиссии. Для этого потребуются большой блок тщательно выверенных документов по выбору представителей работников, созданию и деятельности комиссии.

■ **Представители работников**

Помимо профсоюзов и выборных представителей работников "в чистом виде", вводится "смешанный" вариант представительства. Теперь представителями работников могут являться:

- *профессиональные союзы и их объединения* (обращаем внимание – в лице своих органов) – основной вариант;
- *выборные представители* – при отсутствии профсоюза в организации;
- *совместно профсоюз и выборные представители*, если членство работников в профсоюзах составляет < 1/2 штатной численности работников организации.

■ Оплата ночного времени в праздники и выходные дни

При совпадении ночного времени работы с праздничным или выходным днем оплата труда должна теперь производиться отдельно за ночные часы и за часы праздничных или выходных дней.

■ Увольнение лиц, использующих свое служебное положение в корыстных целях

Трудовой кодекс дополнен новым основанием для расторжения трудового договора в связи с утратой доверия – в подп.13) п.1 [ст. 52](#) включены *работники, использующие свое служебное положение в своих интересах или в интересах третьего лица* вопреки интересам работодателя взамен получения материальных или иных выгод для себя или других лиц.

Кроме того, данное основание выведено из-под процедуры дисциплинарного взыскания.

Расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному подп. 13) п. 1 [ст. 52](#) Трудового кодекса, должно подтверждаться актом внутреннего расследования с указанием в нем обоснований, подтверждающих совершение виновных действий или бездействия работником. Порядок внутреннего расследования устанавливается актом работодателя.

■ Направление корреспонденции

Ранее некоторые определенные кодексом документы (например, приказ о прекращении трудового договора, о наложении дисциплинарного взыскания и др.) должны были направляться письмом с уведомлением. Теперь – **по почте** заказным письмом с уведомлением о его вручении.

⚠ Отправляя документ курьерской связью, убедитесь, что курьерская компания имеет статус "оператора почты" и предоставляет услугу пересылки заказного письма с уведомлением о его вручении в соответствии с актами [Всемирного почтового союза](#) и [Законом РК "О почте"](#). В противном случае необходимо воспользоваться услугами [АО "Казпочта"](#).

Добавим, что всю юридическую корреспонденцию целесообразно направлять с оформлением на почте описи содержимого, помимо вышеуказанных обязательных характеристик почтового отправления.

■ Увеличен размер пени

Пеня за просрочку расчета с работником (в том числе при прекращении трудового договора) = 1,25 [ставки](#) рефинансирования НБК.

■ Срочная воинская служба

Если работник призван для прохождения срочной воинской службы или воинских сборов, то трудовой договор с ним не подлежит прекращению (как было ранее). За данным работником сохраняется место работы.

■ Дисциплина на вахте

Для работодателей вахтовиков внесено важное и нужное дополнение. Легализована обязанность работника, находясь на вахте, соблюдать распорядок, установленный работодателем на объекте производства работ и в местах, специально оборудованных для проживания (вахтовых поселках).

■ Безопасность на удалёнке

Включена норма о том, что порядок соблюдения работниками, занятыми на дистанционной работе, требований по безопасности и охране труда, а также по обеспечению безопасного выполнения трудовых обязанностей определяется актом работодателя.

Это дополнение комментируется как важная "особенность" дистанционной работы. Между тем, [инструкции по безопасности и охране труда](#) должны приниматься работодателем и [инструктажи проводиться](#) не только для "дистанционки": это обязательное требование для всех без исключения работ.

⚠ Вместе с тем, после внесения данной нормы следует уделить особое внимание принятию необходимых инструкций и иных актов работодателя в отношении работников, занятых на дистанционной работе (которые должны включать *порядок соблюдения* ими требований по безопасности и охране труда, а также по обеспечению безопасного выполнения трудовых обязанностей), особенно учитывая текущую карантинную ситуацию.

■ Трудовой договор с исполнительным органом

В отношениях с исполнительным органом – важные изменения. Обратите внимание на п. 2 [ст. 140](#) Трудового кодекса. Ранее и первый и второй абзац п. 2 [ст. 140](#) относились исключительно к особенной ситуации, когда в одном лице был представлен *единственный* учредитель (участник, акционер) и *единоличный* исполнительный орган. В такой ситуации трудовой договор с ним ("сам с собой") не заключался, а при изменении состава участников (акционеров) логично следовало заключение с ним трудового договора в общем порядке.

Сейчас смысл второго абзаца кардинально изменился. Теперь он относится не только к вышеотмеченной ситуации, но ко всем случаям изменения состава учредителей (участников, акционеров), а также не только к единоличному, но и ко всем членам коллегиального исполнительного органа.

“ В случае изменения состава учредителей (участников, акционеров) с **руководителем исполнительного органа, членами коллегиального исполнительного органа** юридического лица заключается **новый** трудовой договор либо трудовые отношения с **ними** прекращаются на основании решения учредителей, собственника имущества юридического лица либо уполномоченного учредителями, собственником лица (органа) или уполномоченного органа юридического лица. ”

⚠ Такой неожиданный поворот регулирования вызывает не только недоумение..., но и массу неоправданных проблем для бизнеса, особенно для акционерных обществ, изменение акционеров которых может проходить массово и неограниченно часто (даже по несколько раз в день).

? Теперь при каждом изменении состава участников или акционеров необходимо заключать новый трудовой договор со всеми членами исполнительного органа. А что делать со старым договором? Прекращать его путём прекращения полномочий исполнительного органа, его "увольнения" (с "обнулением" отпуска и расчетом по всем платежам)? А если новый договор не заключить, то значит ли это, что условия старого прекращают свое действие? Это только малая часть появившихся вопросов...

■ Оплата вынужденного прогула

Теперь в случае вынужденного прогула (при восстановлении на работе) оплачивается не *средняя* заработная плата, а "просто" заработная плата работника. 6-месячное ограничение сохраняется.

■ Ответственность генподрядчика

На генподрядчика возложена ответственность за общую координацию работ по соблюдению требований безопасности и охраны труда одновременно несколькими организациями (≥ 2) при проведении работ на строительной площадке.

■ Другие изменения

Другие важные изменения затронули:

- прикомандирование;
- отстранение от работы;
- прекращение ТД на время замещения временно отсутствующего работника;
- прекращение ТД при отказе работника от продолжения трудовых отношений;
- прекращение дополнительной работы (совмещения, замещения, расширения зон обслуживания);
- труд женщин (в т.ч. в состоянии беременности);
- отпуска;
- работу вахтовиков и сменщиков;
- рабочее время инвалидов;
- обязанности работодателя в области безопасности и охраны труда;
- вопросы несчастных случаев;
- аттестацию рабочих мест по условиям труда;
- порядок работы согласительной комиссии;
- статус и полномочия объединений (союзов, ассоциации) работодателей;
- и другие вопросы.

ЧЕК-ПЛАН: ЧТО ДЕЛАТЬ РАБОТОДАТЕЛЮ

Æ Основные действия, которые должны предпринять работодатели в связи с произошедшими изменениями трудового законодательства:

- Привести в соответствие с изменениями типовые формы трудовых договоров (общая, сменная, вахтовая работа, договоры на время замещения временно отсутствующего работника и др.).
- Внести изменения и дополнения в действующие трудовые договоры (если работники будут согласны).
- Обеспечить наличие представителей работников, заключить соглашения с ними о порядке работы согласительной комиссии и создать согласительную комиссию актом работодателя (в случае отсутствия таковой в необходимых случаях).
- Внести изменения в действующие соглашения о порядке работы согласительной комиссии.
- Внести изменения в правила трудового распорядка, положения об оплате труда и отпусках, другие акты работодателя.
- Принять новые необходимые акты работодателя (например, по вопросам порядка внутреннего расследования, распорядка вахтовиков, использования ЭЦП, внесения данных в ЕСУТД, дистанционной работы и др.).
- Внести изменения в должностные инструкции работников.
- Сформировать систему безопасности и охраны труда на должном уровне, требуемом законодательством.
- Провести проверку на соблюдение требований о равенстве производственно-бытовых условий и исключить дискриминацию.
- Генподрядчикам необходимо усилить договоры с субподрядчиками в целях обеспечения ими безопасности и охраны труда и включения необходимых защитных механизмов.
- Обеспечить корректировку иных бизнес-процессов компании.

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

Лариса Емельянова

Старший юрист

l.yemelyanova@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.

www.aequitas.kz

Пр. Абая 47, офис 2, г. Алматы 050000
Республика Казахстан
+7 727 3 968 968
aequitas@aequitas.kz