
Изменения в трудовом законодательстве

Июль 2023

Уважаемые читатели,

С 1 июля 2023 года вступили в силу изменения и дополнения в Трудовой кодекс Республики Казахстан (далее – «ТК») по вопросам социального обеспечения. Вводимые новые понятия направлены на реализацию реформирования трудового законодательства для решения значимых социальных вопросов.

Ниже предлагаем наш актуальный разбор изменений в ТК РК.

Изменения в понятии «производственная необходимость»

Согласно новой редакции ТК, производственная необходимость это не только «выполнение работ в целях предотвращения или ликвидации стихийного бедствия», но и – «последствий чрезвычайных ситуаций, чрезвычайного или военного положения, катастрофы природного или техногенного характера; производственной аварии или немедленного устранения их последствий».

Понятие «простой» и об оплате времени простоя

В предыдущей редакции простоем считалось приостановка работы лишь по причинам экономического, технологического, организационного, иного производственного или природного характера. Теперь же в новой редакции простой это и в случаях 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.

Важно отметить, что устанавливается обязанность работодателя оформлять начало простоя с указанием его причин актом работодателя, если порядок оформления простоя не предусмотрен в трудовом, коллективном договорах. Далее необходимо определить порядок возвращения сотрудников после простоя, а именно, по окончании простоя работодатель заранее уведомляет сотрудника о дате выхода на работу, а работник обязан приступить к выполнению трудовых обязанностей. В случае невыполнения уведомления работодателя, по отношению к работнику предусматривается дисциплинарная ответственность.

Также не менее важным моментом для работодателя и для сотрудника, является понимание особенностей оплаты труда в режиме простоя. Оплата простоя по причине, не зависящей от работодателя и работника, устанавливается в размере не ниже минимального размера заработной платы, по вине работодателя – в размере не менее 50 процентов от средней заработной платы работника.

Возможность установления четырехдневной рабочей недели

Введение данной нормы допускается исключительно по соглашению сторон и с правом чередования с пятидневной или шестидневной рабочими неделями. Норма вводится для оптимизации рабочего времени.

Стоит отметить, что при этом общая продолжительность сверхурочных работ не должна превышать 12 часов в месяц при четырехдневной, пятидневной и шестидневной рабочей неделе и 120 часов в год при установлении суммированного учета рабочего времени.

Также может предусматриваться неполная рабочая неделя, продолжительность которой определяется так же по соглашению сторон.

Понятие «скользящий график работы»

Ранее данная норма отсутствовала. Работодатель будет вправе устанавливать сотрудникам скользящий график, с учетом специфики работы работника, а также работу в различные дни недели с различной продолжительностью графика работы. Однако с обязательным соблюдением ограничений ежедневной продолжительности рабочего времени не более 11 часов в сумме.

Важно отметить, что при работе в режиме скользящего графика, начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) должны определяться правилами трудового распорядка, трудовым договором либо графиком сменности.

Дополнения в части отпуска по беременности и рождением ребенка, усыновлением (удочерением)

Данное дополнение в ТК связано с введением Социального кодекса и с целью повышения прозрачности устанавливаемых социальных выплат.

Работодатель будет оплачивать отпуск по беременности и родам, отпуск работникам, усыновившим (удочерившим) новорожденного ребенка (детей), с сохранением средней заработной платы, если это предусмотрено условиями трудового и (или) коллективного договора, актом работодателя, за исключением суммы социальной выплаты по случаю потери дохода в связи с беременностью и родами, усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей).

Социальное пособие по временной нетрудоспособности

Дополняется пункт ТК в части социального пособия, в котором определен порядок расчета размера социального пособия по временной нетрудоспособности.

Согласно изменения размер социального пособия по временной нетрудоспособности работников будет определяться путем умножения его среднего дневного заработка на количество рабочих дней, приходящихся на период временной нетрудоспособности.

Если временная нетрудоспособность начинается в предшествующем году, а заканчивается в текущем, то размер социального пособия по временной нетрудоспособности и месячное ограничение его размера определяются с применением месячного расчетного показателя за предшествующий и текущий годы отдельно и полученные суммы суммируются.

Размер социального пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемого за один месяц и не может превышать 25-кратную величину МРП за соответствующий год.

Продление работы вахтовым методом

Вводится поправка касательно возможности продления вахты с соблюдением продолжительности рабочего времени и отдыха.

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 актом работодателя увеличить продолжительность вахты до устранения вышеуказанных случаев с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени.

Понятие платформенная занятость

Данное вводимое понятие является новеллой, которое будет регламентировать условия труда работников, занятых по трудовому договору у индивидуального предпринимателя или юридического лица, осуществляющего деятельность с применением интернет-платформ и (или) мобильного приложения платформенной занятости.

Трудовой договор по платформенной занятости может заключаться на определенный срок без ограничения.

Также для этой категории работников может устанавливаться иная продолжительность ежедневной работы в соответствии с ТК РК, актами работодателя, коллективным или трудовым договором. Согласно с положениями вышеперечисленных документов, устанавливается система и условия оплаты труда, продолжительность и порядок учета рабочего времени.

Совместное трудоустройство

Новым понятием в ТК РК будет понятие совместного трудоустройства, которое подразумевает прием работодателем нескольких сотрудников для совместного выполнения одной задачи или разделения обязанностей между несколькими сотрудниками, в случаях, если работник не готов на условия полного рабочего времени. Норма не является обязательной и исполняется по соглашению сторон.

Режим совместного трудоустройства, а именно работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работника ограничений в продолжительности ежегодного трудового отпуска, исчисления трудового стажа и других прав в сфере труда, установленных ТК РК, трудовым, коллективным договорами, соглашениями.