



TK СТРАН ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ И КАВКАЗА

Автор: Наталья Дробышева, GTR

СОДЕРЖАНИЕ

Изменения в ТК

Республики **Казахстан**

Республики **Узбекистан**

Краткий обзор ТК Республик
**Казахстан, Азербайджан, Грузии,
Таджикистан, Армении, Киргизии**

ОСНОВНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ В ТК РК

- **Виды трудовых отношений (Совместное трудоустройство и Платформенная занятость)**
- **Виды рабочего времени / графика**
- **Производственная необходимость**
- **Простой и условия оплаты**
- **Социальное пособие**
- **Обязательства Работодателя**
- **Согласительная комиссия**



СОВМЕСТНОЕ ТРУДОУСТРОЙСТВО

ТК предусмотрено "совместное трудоустройство" - трудовые отношения нескольких работников с целью совместного выполнения одной трудовой функции..... "

То есть прием работодателем двух и более работников для совместного выполнения одной трудовой функции.

Статьей 68 новым п. 4 установили ситуации и определили работников, к которым может быть применен вид "совместного трудоустройства", порядок трудовых отношений (по соглашению сторон) и условия исчисления стажа и продолжительности отпуска при режиме неполного рабочего времени

Статьей 103 регулируется норма рабочего времени (уменьшается пропорционально), а Статьей 106 - почасовая оплата труда

ПЛАТФОРМЕННЫЕ РАБОТНИКИ

Статьей **146-1** начинает регулироваться труд таких **работников**. Применяются все положения ТК, **Трудовой Договор** может заключаться на **ОПРЕДЕЛЕННЫЙ** срок менее года, **рабочий день, смена** могут устанавливаться **иные**, с соблюдением норм ТК. **Система и оплата труда, порядок учета рабочего времени** регулируются нормами ТК, актами Работодателя и ТД

ЧЕТЫРЕХДНЕВНАЯ РАБОЧАЯ НЕДЕЛЯ

Статьей 71 введена данная возможность с чередованием с 5-ти или 6-ти дневной рабочей неделей, что должно быть предусмотрено в Трудовом Договоре

Статья 84 определяет выходной день при 4-х дневной рабочей неделе - воскресенье

НЕПОЛНОЕ РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Пункт 2 Статьи 75 дополнили правилами учета рабочего времени для работающих неполный рабочий день, смену, неделю и для работающих при совместном трудоустройстве

Нормальное число рабочих часов (баланс рабочего времени) за учетный период для данной категории работников соответственно пропорционально уменьшается.

Введен новый 9 пункт в данной статье, который защищает права работников **при расчете сверхурочных** в случаях прекращения ТД до окончания учетного периода при неполном режиме рабочего времени.

СМЕННАЯ РАБОТА

Статьей 73 сокращён срок ознакомления с графиком сменности вновь принятых или вновь переведенных на сменную работу работников

Эта же статья **расширяет возможности Работодателя привлечения Работника** к работе без согласия последнего **в течение двух смен подряд** по основаниям **статьи 86**

СКОЛЬЗЯЩИЙ ГРАФИК

Статья 73-1 устанавливает:

- ежедневную продолжительность - максимум 11 часов при суммированном учете
- учетный период - не более квартала
- общую продолжительность рабочего дня -ТД, и/или график

Статья 84 пункт 4-1 определяет выходные дни -предоставляются по скользящему графику согласно ТД или графику сменности

УЧЕТ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Статья 67 и пункт 2 Статьи 75 - конкретизируют баланс рабочего времени для работников с неполным рабочим днем, сменой, неделями и с совместным трудоустройством - для таких работников баланс рабочего времени пропорционально уменьшается

Также **новый 9 пункт статьи 75** защищает права работников при неполном режиме рабочего времени по расчету сверхурочных при прекращении Трудового Договора до окончания учетного периода.

ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ НЕОБХОДИМОСТЬ И ПРОСТОЙ

пункты 10 и 62 статьи 1 расширили понятия **производственная необходимость** и **понятие простоя**, в которые вошли

- **ПН** - работы по предотвращению и/или устранению последствий ЧС, ЧП или ЧВ и катастрофы природного или техногенного характера
- **ПРОСТОЙ** - ЧП, ВП, ЧС или других ограничительных мер, в том числе Карантина согласно внесенным дополнениям в подпункт 10 Статьи 1.

При этом **Статья 112 определяет обязанность Работодателя** оформлять актом начало простоя и уведомлять работника о дате выхода по окончании. Также статьей определена и **обязанность работника приступить** к работе по окончании простоя в дату, указанную в уведомлении

СВЕРХУРОЧНАЯ РАБОТА

Статьей 78 определили максимальную **12 часовую продолжительность сверхурочных работ в месяц**
А максимальная **120 часовая продолжительность** теперь применяется **при суммированном учете рабочего времени**

А статьи **136 и 77, ВАХТОВЫЙ МЕТОД РАБОТЫ и СВЕРХУРОЧНАЯ РАБОТА** - расширили право работодателя на **односторонний (без согласия работника) акт** об увеличении вахты/рабочего дня до и для устранения последствий и их предотвращения в период ЧП, ЧВ, ЧС, в том числе Карантина и "других исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или здоровье работников"

РАЗМЕР СОЦИАЛЬНОГО ПОСОБИЯ

Статья **133** пунктом **4-1** определяет и закрепляет размер и выплаты социального пособия (больничного), составляющий с **01.07.2023** не более **25** кратного МРП

Ранее размер и порядок выплаты определялись Правительством Республики Казахстан и уполномоченным государственным органом по труду. Сейчас же за уполномоченным органом по Трудом остается определение порядка назначения и выплаты, размер установлен в ТК



НОВЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ

Внесение данных в ЕСУТД по ОБР и ОУР

ТД С РУКОВОДИТЕЛЕМ

При отсутствии уведомления о прекращении Трудовых отношений
Статья 30 п.4 предусматривает продление ТД с руководителем на 1 год, взамен ранее "до принятия решения учредителями"

СОГЛАСИТЕЛЬНАЯ КОМИССИЯ

Определен состав СК и Ротация (не реже 1 раза в 2 года)

Заявитель имеет право на отзыв заявления, делегировать полномочия и тд

Определены мотивированности, письменность и подписание решение СК

Срок исполнения решения - не более 1 месяца, кроме "восстановления"

Установлен срок по выплате сумм по решению СК - не позднее дня выплаты зп месяца следующего за месяцем вынесенного решения

Бывший работник имеет право на Обращение в СК

Ранее собрание Работников считалось правоммерным с подписями не менее 2/3 голосов, сейчас достаточно половины

Работодатель обязан предоставить помещение для собрания

Трудовой арбитраж - 2 рабочих дня, вместо 5 после примирительной комиссии

Изменен состав Трудового арбитража

Разрешена разовая Часовая предупредительная забастовка по трудовым спорам с письменным предупреждением за 3 часа и с предупреждением

Работников об ответственности за нарушение сроков

Обязательства работодателя об информировании МИО день в день

Не допускается замена работников, участвующих в забастовке

ОСОБЕННОСТИ ТК РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН

JOB OFFER / Предложение о работе

Работодатель, направив приглашение на работу (электронным способом в том числе) обязан принять работника и подписать с ним ТД

3 Этапа Приема на работу Регламентированы в Кодексе

- **Ознакомительный** - рабочее место, обязанности, собеседование и конкурс при необходимости
- **Достижение сторонами соглашения** - подписание ТД
- **Издание работодателем приказа о приеме** работника на работу и внесение сведений о приеме на работу в трудовую книжку работника и ЕНСТ

ОСОБЕННОСТИ ТК РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН

Требования к содержанию ТД теперь закреплены в ТК

Расширен перечень (с 3 до 18) срочного трудового договора. Присутствуют статьи "Случаи когда заключаются" и "**..может быть заключен**"

Ограничено испытание 3х месячное для матерей/опекунов с ребенком до 3х лет, социально уязвимых, выпускников грантов, выпускников колледжей и так далее

Отпуск - 21 календарный день, ранее 15 рабочих дней (из расчета 6-ти дневной РН)

Предусмотрен **отпуск с частичным сохранением ЗП, не ниже МРОТ (МЗП) по соглашению сторон**

ОСОБЕННОСТИ ТК РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН

Расширен перечень "отстранения от работы", в котором предусмотрен пункт "в случае отказа от профилактической прививки по решению ГГСВ"

Как и ранее присутствует статья о **выплате неустойки при расторжении ТД ранее установленного срока** как со стороны Работодателя, так и со стороны Работника. Условия должны быть предусмотрены в ТД.

Прекращение ТД с лицами пенсионного возраста только по **общим основаниям**, ранее - по достижению ПВ

ОСОБЕННОСТИ ТК РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН

Дифференцированы сроки предупреждения о прекращении ТД Работником (ранее было "за 2 недели")

- Работник - за 14 КД
- Руководитель - за 2 месяца
- сезонные и временные работник - за 3 КД
- работники микрофирм, ИП, домашние - за 1 неделю

Ранее по инициативе работодателя можно было "уволить" заменив **срок предупреждения компенсацией "по соглашению сторон"**, на данный момент **Работодатель вправе самостоятельно заменить данный срок "компенсацией"**

ОСОБЕННОСТИ ТК РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН

По письменному заявлению работника зарплата в любом размере **может направляться кредиторам** на оплату полученных из учреждений банка ссуд, кредитов, коммунальных и иных расходов

НАСТАВНИЧЕСТВО выделено в отдельную статью и регламентирует условия оформления ТО (ДС к ТД) с наставником, управленческие функции наставника и даже оговорки если наставник менее опытный нежели обучаемый

КИРГИЗИЯ

- ТД - 1 год и не более 5 лет
- Испытательный срок - не более 3х месяцев
- Продление - бессрочно
- Отпуск - 28 календарных дней (14+). Возможна компенсация остатка
- Расторжение по инициативе Работника - за 2 недели
- "по инициативе работодателя"
 1. сокращение - с предупреждением за 1 месяц и с выплатой компенсации в размере 2х ЗП + еще 3 ЗП (на время поиска работы)
 2. отказ от перевода, несоответствие, призыв - 1 ЗП
 3. или с выплатой компенсации "по соглашению сторон"
- Пособие по Беременности и родам - за счет средств Работодателя первые 10 РД (ЗП за 10РД) + с 11 РД 1000 Сомов в месяц из гос бюджета (около 12 \$)

АЗЕРБАЙДЖАН

- ТД - срочный/бессрочный
- Испытательный срок - не более 3 месяцев
- Продление срочного - на тот же срок, после 5 лет - бессрочно
- Отпуск - 21 КД / 30 КД специалисты и руководители (+ 2КД от 5-10 лет/ 4КД -10-15/ 6КД-от 15) + 2 ребенка до 14 лет +2 КД/3 и выше - 5 КД
Одна часть не менее 2х недель
- Расторжение по инициативе Работника - за 1 месяц
- "по инициативе работодателя"
- 1. призыв/больничный более 6 месяцев/изменение условий - 2 ЗП
- 2. сокращение - предупреждение за 2Н/4Н/6Н/9Н при стаже до 1/1-5/5-10/10+ с выплатой 1/1,4/1,7/2 кратной среднемесячной ЗП
- 3. несоответствие, больничный 120 (140 суммарно в год) - с предупреждением за 14/35/42/49/60 кд и с выплатой компенсации за 10/25/30/34/44 дневной ЗП (стаж до 1; 1-5; 5-10; 10-15; свыше 15) ИЛИ + 0,5/0,9/1,4/2 без УВЕДОМЛЕНИЯ, но с согласия Работника
- 4. или с выплатой компенсации "по соглашению сторон"
- пособия по БиР - 100% средняя зп, по уходу за ребенком до 1,5-3 года 44 и 28 AZN соответственно, + 290\$ единовременная выплата по рождению ребенка

ГРУЗИЯ

- ТД - 1 год
- Испытательный срок - не более 6 месяцев с отдельным ТД
- Продление - бессрочно (если нет иных оснований)
- Отпуск - 24 рабочих дня (возможно разделение на части без ограничений)
- Расторжение по инициативе Работника - за 30 дней (отсутствует компенсация отпуску, то есть на усмотрение работодателя)
- "по инициативе работодателя"
 1. сокращение, несоответствие, больничный 40 дней (или 60 в год), иные объективные обстоятельства - с предупреждением за 30 кд и с выплатой компенсации за 1 месяц ИЛИ за 3 КД + 2 ЗП
 2. или с выплатой компенсации "по соглашению сторон"
- пособия по Беременности и родам - из Гос бюджета не более 1000 лари (около 320\$) суммарно

ТАДЖИКИСТАН

- ТД - 1 год
- Испытательный срок - не более 3х месяцев
- Продление - перезаключение на новый срок или бессрочно
- Отпуск - 24 календарных дня. За продолжительный стаж (одна отрасль или одна организация) + до 10КД. Частями 14+
- Расторжение по инициативе Работника - за 2 недели
- "по инициативе работодателя"
 1. сокращение с предупреждением за 2 месяца и с выплатой компенсации в размере 3х ЗП
 2. ликвидация, несоответствие, болезнь более 4-х месяцев, совместители - 3 ЗП
 3. По соглашению сторон с выплатой компенсации в размере ГОДОВОЙ ЗП без уведомления (если предусмотрено ТД)
- пособия по Беременности и родам - за счет средств Фонда Социального страхования ПОЛНАЯ ЗП, и до 1,5 лет ежемесячно 1 МРП (64 сомони = 5,5\$)

АРМЕНИЯ

- ТД - определенный срок не более 5 лет
 - Испытательный срок - не более 3 месяцев
 - Продление - суммарно до 5 лет, затем бессрочный
 - Отпуск - 20 рабочих дней (возможно разделение на части 10+)
 - Расторжение по инициативе Работника - за 10 дней
 - "по инициативе работодателя"
1. сокращение - предупреждение за 2 месяца + 1 ЗП
 2. несоответствие, больничный 120 (140 суммарно в год) - с предупреждением за 14/35/42/49/60 кд и с выплатой компенсации за 10/25/30/34/44 дневной ЗП (стаж до 1; 1-5; 5-10; 10-15; свыше 15)
 3. или с выплатой компенсации "по соглашению сторон"
- пособия по Беременности и родам - средняя зп за каждый рабочий день, выплачивается Работодателем и возмещается бюджетом. По уходу за ребенком - 55\$

ОТВЕТЫ НА ВОПРОСЫ

ВОПРОС

В случае обращения сотрудника с жалобой в Согласительную комиссию, должен ли работодатель уведомлять МИО об этом? Если да, то на основании какого НПА и предусмотрены ли штрафы за не уведомление?

ОТВЕТ

По индивидуальным трудовым спорам такого требования нет, за исключением споров связанных с вопросами "противодействием коррупции", который согласно пп 4-1, Статьи 159 "рассматривается с обязательным приглашением представителя уполномоченного органа по противодействию коррупции".... " Приглашение представителя уполномоченного органа по противодействию коррупции производится путем направления организацией, указанной в части первой настоящего пункта, уведомления и соответствующих материалов, связанных с трудовым спором, в уполномоченный орган по противодействию коррупции с указанием места и времени рассмотрения трудового спора не позднее трех рабочих дней до его рассмотрения."

Штрафы за несоблюдение Норм ТКРК предусмотрены статьями 82/1 - 98 КоАП РК . Максимальный штраф 400 МРП, относится к вопросу о несоблюдении условий Коллективного Договора (который должен соответствовать ТК РК и содержать в себе нормы и порядок уведомлений)

ОТВЕТЫ НА ВОПРОСЫ

ВОПРОС

Просим Вас поделиться комментариями и своим мнением касательно изменений в ст 26 п1 пп 6 ТК РК касательно запретов и ограничений на заключение ТД с иностранцами не имеющими договор мед.страхования.

ОТВЕТ

Согласно данной статье Работнику необходимо иметь Договор **вмененного** медицинского страхования, покрывающего первичную медико-санитарную помощь и специализированную медицинскую помощь в стационарных условиях в экстренной форме на условиях, установленных законами Республики Казахстан

В соответствии с Законом РК "О страховой деятельности" **ВМЕНЕННОЕ** страхование определяется как "вид обязательного страхования, при котором требование об обязательном страховании виды и минимальные условия страхования устанавливаются Законодательными актами, а иные условия и порядок - соглашением Сторон"

В этой связи, за работников - нерезидентов, граждан стран-участников Договора о Евразийском экономическом союзе (в том числе Российской Федерации) необходимо исчислять и перечислять отчисления и взносы **на ОСМС**.

(См.далее)

ОТВЕТЫ НА ВОПРОСЫ

Статус застрахованности предоставляет право на получение медицинской помощи в системе ОСМС.

Также в соответствии со статьями 35 и 43-1 Закона Республики Казахстан «О миграции населения» иностранные работники, прибывающие для самостоятельного трудоустройства или привлекаемые работодателями обязаны иметь медицинскую страховку, покрывающую первичную медико-санитарную помощь, стационарную помощь.

Своими словами

Для Граждан стран ЕЭАС - есть ОСМС

Все остальные нерезиденты (не граждане ЕЭАС) - должны иметь страховку "Обязательное Социальное Медицинское Страхование". Это не страхование, например ДМС, (не путайте, пожалуйста) которое Работодатель предоставляет как часть соц.пакета. Страхователем в данном случае (ОС) выступает сам Нерезидент. Практически все ЦОНЫ и Страховые компании сейчас предоставляют данную "обязательную страховку", так называемое вмененное Страхование.

БЛАГОДАРЮ ВАС



*Наталья Дробышева, GTR
general@gtr.kz*

