



Уважаемые читатели,

В данном специальном выпуске News Flash мы предлагаем Вашему вниманию обзор недавних изменений в трудовом законодательстве Казахстана.

Новый Трудовой кодекс

С 1 января 2016 г. вступил в силу новый Трудовой кодекс (далее – «Кодекс»). В новом Кодексе государством устанавливаются базовые трудовые гарантии и права работников с возможностью их расширения через индивидуальные, коллективные договоры и соглашения. Для работодателей упрощены процедуры найма, кадрового перемещения, увольнения, определения условий и оплаты труда работников. Отношения между работодателем и работниками будут в большей степени строиться на принципах саморегулирования, с усилением потенциала коллективных переговоров и заключаемых между ними соглашений.

Основные изменения по приему на работу

Введена норма, предусматривающая обязательство работника не осуществлять действий, способных нанести ущерб работодателю. Например, можно ограничить право работника работать в аналогичной (конкурентной) сфере одновременно или определенное время после увольнения из компании.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок, может продляться еще на один определенный срок (не менее одного года). Количество продлений срока договора, заключенного на определенный срок, не может превышать двух раз. Ранее при продлении срока трудового договора, заключенного на определенный срок, он считался заключенным на неопределенный срок.

В случае истечения срока действия трудового договора с руководителем, если ни одна из сторон не уведомила о прекращении трудовых отношений, трудовой договор продлевается на срок до принятия решения учредителями об избрании нового руководителя, или того же лица, если иной срок не определен указанным решением.

Если единственный учредитель (участник, акционер) является единоличным исполнительным органом юридического лица, то трудовой договор не заключается.

Исключено требование заключать трудовой договор с молодым специалистом, впервые поступившим на работу, на определенный срок не менее двух лет. Также исключены ограничения на установление испытательного срока для отдельных категорий работников.

Для руководителей организаций, их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов и представительств организаций испытательный срок может быть увеличен до шести месяцев. В случае перевода на вышестоящую должность, испытательный срок продолжается.

Содержание

Новый Трудовой кодекс
Стр 1

Правила декларирования деятельности работодателя
Стр 3

Привлечение иностранной рабочей силы
Стр 3

Условия и оплата труда

Новый Кодекс уточняет, что заработная плата должна и устанавливаться, и выплачиваться в тенге.

Норма выплат за работу в праздничные и выходные дни снижена с двойного до полуторакратного размера заработной платы. Работу в сверхурочное время, по соглашению сторон, можно не оплачивать, а предоставлять часы отдыха в другое время, из расчета час за час.

Если простой состоялся по причинам, не зависящим от работодателя и работника, условия оплаты времени простоя устанавливаются трудовым и коллективным договорами не ниже минимальной заработной платы. Ранее простой оплачивался в размере не менее 50 процентов от средней заработной платы.

Согласно новому Кодексу следующие расходы могут быть удержаны из заработной платы без письменного согласия работника (по письменному уведомлению):

- суммы, выданные в связи с командировкой в случае непредставления подтверждающих документов;
- затраты, связанные с обучением;
- аванс, выданный работнику в счет заработной платы;
- отпускные в случае перенесения или отзыва работника из ежегодного оплачиваемого отпуска.

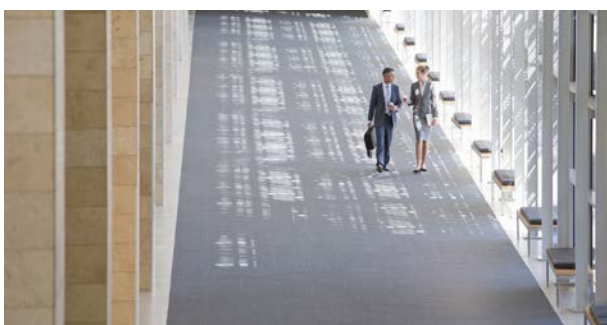
Ранее запрещалось направлять в командировку работников, не достигших 18 лет, беременных женщин и работников-инвалидов. С 2016 года направление в командировку таких сотрудников разрешено, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом они имеют право отказаться.

Отпуск

Новый Кодекс предусматривает, что одна из частей оплачиваемого отпуска должна быть не менее двух календарных недель.

Исключена норма, позволяющая беременным женщинам брать отпуск в удобное для них время, а именно, перед отпуском по беременности и родам, после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком.

Введено новое положение, обязывающее работодателей сохранять рабочие места на время учебного отпуска для работников, направленных на обучение или стажировку в рамках Международной стипендии «Болашак».



Расторжение трудового договора

В новом Кодексе введены следующие новые основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя:

- снижение объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшее ухудшение экономического состояния работодателя;
- повторное непрохождение проверки знаний по вопросам безопасности и охраны труда или промышленной безопасности работником, ответственным за обеспечение безопасности и охраны труда организации, осуществляющей производственную деятельность;
- прекращение полномочий руководителя исполнительного органа, членов коллегиального исполнительного органа юридического лица, а также работников службы внутреннего аудита и корпоративного секретаря по решению собственника юридического лица;
- достижение работником пенсионного возраста, установленного Законом «О пенсионном обеспечении», с правом ежегодного продления срока трудового договора по взаимному согласию сторон;
- отсутствие работника на работе более одного месяца по неизвестным работодателю причинам.

Прикомандирование

Введено понятие прикомандирование.

Прикомандирование – выполнение прикомандированным работником работы у другого юридического лица, за исключением ограничений, предусмотренных законодательством.

Прикомандирование допускается:

- в юридическое лицо, акции (доля участия) которого прямо или косвенно принадлежат юридическому лицу, из которого прикомандирован работник;
- в юридическое лицо, которому прямо или косвенно принадлежат голосующие акции (доли участия) юридического лица, из которого прикомандирован работник.

Перечень должностей и численность прикомандированных работников устанавливаются письменным соглашением между юридическими лицами в зависимости от целей прикомандирования. Условия, порядок и срок прикомандирования работника определяются соглашением, которое подписывается между юридическими лицами и прикомандированным работником. За прикомандированным работником сохраняется место работы (должность) у работодателя, который осуществляет прикомандирование.

Дуальное обучение

Введены нормы, касающиеся дуального обучения.

Дуальное обучение - форма подготовки кадров, сочетающая обучение с практикой на предприятии.

Договор о дуальном обучении - письменное соглашение, определяющее условия и порядок прохождения производственной практики, заключенное между обучающимся, организацией, предоставляющей рабочее место для прохождения производственного обучения и практики, и учебным заведением.

За время прохождения производственного обучения и практики обучаемый выполняет определенные функциональные обязанности, которые засчитываются в трудовой стаж обучаемого. Работодатель может выплачивать обучающемуся компенсационную выплату за отработанное время. В период прохождения производственной практики на обучаемого распространяются правила трудового распорядка и требования по безопасности и охране труда.

Правила декларирования деятельности работодателя

В соответствии с подпунктом 36 статьи 16 и статьей 200 нового Трудового кодекса утверждены Правила¹ декларирования деятельности работодателя. Декларирование деятельности работодателя – процедура признания деятельности работодателя соответствующей требованиям трудового законодательства Казахстана на основании поданного им заявления.

Для участия в декларировании своей деятельности работодатель направляет в местный орган по инспекции труда, по месту нахождения организации, заявление-декларацию о деятельности работодателя по соблюдению трудовых прав работников (декларация), в утверждённой форме. Местный орган по инспекции труда в течение 20 рабочих дней с даты принятия декларации принимает решение о соответствии или несоответствии деятельности работодателя требованиям трудового законодательства Казахстана. Работодателям, деятельность которых признана соответствующей требованиям трудового законодательства, в течение пяти рабочих дней со дня принятия решения, выдается Сертификат доверия сроком на три года по утверждённой форме.

В отношении работодателя - обладателя Сертификата доверия не проводится выборочная проверка местными органами по инспекции труда. Информация о работодателях, имеющих Сертификат доверия, размещается на интернет-ресурсе уполномоченного государственного органа по труду.

Правила введены в действие с 1 января 2016 г.



Привлечение иностранной рабочей силы

Закон² «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты по вопросам миграции и занятости населения» вносит изменения в порядок привлечения иностранной рабочей силы.

Установлены новые льготы при привлечении иностранной рабочей силы для компаний, действующих в специальных экономических зонах (СЭЗ). Теперь требования о квотировании и выдаче разрешений на привлечение иностранной рабочей силы не распространяются на иностранцев и лиц без гражданства работающих в компаниях-участниках СЭЗ с проектами стоимостью свыше одного миллиона месячных расчетных показателей, а также в организациях, привлекаемых указанными участниками СЭЗ (либо их подрядчиками) в период выполнения строительно-монтажных работ на территории СЭЗ и до истечения одного года после ввода объекта (объектов) в эксплуатацию. Перечень категорий и численность таких работников будет определяться специальной межведомственной комиссией. Этим же законом отменена норма законодательства, позволявшая выдавать разрешения на привлечение иностранной рабочей силы в СЭЗ в упрощенном порядке, без поиска соответствующих кандидатур на внутреннем рынке труда.

Кроме того, с 1 января 2017 г. в силу вступят следующие изменения законодательства о занятости населения, касающиеся порядка привлечения иностранной рабочей силы:

- Разрешения на привлечение иностранных работников будут выдаваться на платной основе. Сумма сбора за выдачу и (или) продление разрешения будет устанавливаться Правительством. Планируется, что базовой ставкой станет стоимость затрат на обучение одного специалиста в системе технического и профессионального образования в год. Сумма сбора будет корректироваться в зависимости от отрасли и категории привлекаемого иностранного специалиста;
- Уплата сбора не будет распространяться на внутрикорпоративные переводы³;
- Нормы о квотировании иностранной рабочей силы и выдаче разрешений не будут распространяться на иностранцев и лиц без гражданства, прибывших в Казахстан для самостоятельного трудоустройства по профессиям, востребованным в приоритетных отраслях экономики. Разрешения будут заменены на справку о соответствии квалификации для самостоятельного трудоустройства;
- Порядок выдачи справок и требования к квалификации и уровню образования иностранных работников, а также перечень приоритетных отраслей экономики и востребованных в них профессий для самостоятельного трудоустройства будут утверждаться Министерством труда и социальной защиты населения;

¹Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 30 ноября 2015 г. № 909 «Об утверждении Правил декларирования деятельности работодателя»

²Закон Республики Казахстан № 421-V «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам миграции и занятости населения» от 24 ноября 2015 г.

³Внутрикорпоративный перевод определяется как временный перевод на срок не более трех лет (с правом продления на один год) иностранца или лица без гражданства из компании, учрежденной в стране-члене ВТО, в филиалы, дочерние организации, представительства данной компании в Казахстане

- Заявление на получение справки о соответствии квалификации для самостоятельного трудоустройства можно будет подавать в загранучреждения Казахстана (посольство или консульство). Для иностранных работников, находящихся в Казахстане, выдача справок будет осуществляться через центры обслуживания населения.
- Иностранные работники, получившие справки, смогут находиться в Казахстане для самостоятельного трудоустройства до трех месяцев. В случае успешного трудоустройства срок пребывания продлевается на срок действия трудового договора, но не более трех лет.
- Квоты на привлечение иностранной рабочей силы будут устанавливаться:
 - по видам экономической деятельности;
 - по странам исхода;
 - на привлечение трудовых иммигрантов.

В дополнение к вышеперечисленным изменениям, постановлением⁴ Правительства внесены следующие изменения в правила привлечения иностранной рабочей силы:

- Исключено требование по выполнению особых условий⁵ при получении или продлении разрешений для иностранных работников первой категории (первые руководители и их заместители);
- Предельный срок, на который работодатель может отправить иностранного работника в командировку на территорию другой административно-территориальной единицы, увеличен с 60 до 90 дней в течение одного календарного года;
- При направлении в командировку иностранного работника работодатель обязан письменно уведомить органы внутренних дел по месту регистрации и месту прибытия работника;
- Исключена возможность действия разрешений на территории нескольких административно-территориальных единиц;
- В перечень профессий для самостоятельного трудоустройства иностранных работников добавлены следующие специальности:
 - Администратор информационных баз данных,
 - Системный аналитик,
 - Специалист по созданию цифровой техники.

Постановление введено в действие 16 ноября 2015 г.

⁴Постановление Правительства Республики Казахстан от 28 октября 2015 г. № 844 «О внесении изменений и дополнений в постановление Правительства Республики Казахстан от 13 января 2012 г. № 45 «Об утверждении Правил установления квоты на привлечение иностранной рабочей силы в Республику Казахстан, Правил и условий выдачи разрешений иностранному работнику на трудоустройство и работодателям на привлечение иностранной рабочей силы и о внесении изменений в постановление Правительства Республики Казахстан от 19 июня 2001 г. № 636 «О мерах по реализации Закона Республики Казахстан от 23 января 2001 г. «О занятости населения»

⁵Особыми условиями при привлечении иностранных работников по первой категории являлись требования о повышении квалификации и/или создании дополнительных рабочих мест для граждан Казахстана



Контакты

Рустем Садыков
Партнер, Руководитель
Департамента налогового
и юридического
консультирования
E: rsadykov@kpmg.kz

Инна Алхимова
Партнер
Департамент налогового
и юридического
консультирования
E: ialkhimova@kpmg.kz

KPMG в Казахстане

Офис в Алматы
Пр. Достык, 180
Алматы 050051
T: +7 727 298 08 98
Ф: +7 727 298 07 08
E: company@kpmg.kz

Офис в Астане
Самал, 12
Астана 010000
T: +7 7172 55 28 88
Ф: +7 7172 55 28 00
E: company@kpmg.kz

Офис в Атырау
Ул. Сатпаева, 34А
Атырау 060011
T: +7 7122 55 62 00
Ф: +7 7122 55 62 02
E: company@kpmg.kz

www.kpmg.kz

KPMG ведет базу данных своих подписчиков, участников проводимых KPMG мероприятий и контактных лиц. Информация о вас содержит ваши деловые контакты, а также историю наших взаимоотношений с вами. В процессе ведения указанной базы данных мы неукоснительно выполняем принятые на себя обязательства в части соблюдения конфиденциальности и оказания поддержки. Мы не передаем ваши персональные данные третьим лицам, не аффилированным с нами. В случае если вы намерены обратиться к нам с запросом об обновлении данных, их изменении или исключении из наших записей, просьба направить его по адресу company@kpmg.kz с указанием ваших требований.

Информация, содержащаяся в настоящем документе, носит общий характер и подготовлена без учета конкретных обстоятельств того или иного лица или организации. Хотя мы неизменно стремимся представлять своевременную и точную информацию, мы не можем гарантировать того, что данная информация окажется столь же точной на момент получения или будет оставаться столь же точной в будущем. Предпринимать какие-либо действия на основании такой информации можно только после консультаций с соответствующими специалистами и тщательного анализа конкретной ситуации.

Юридические услуги не предоставляются аудиторским клиентам, зарегистрированным в Комиссии по ценным бумагам и биржам США, а также в случаях, когда оказание таких услуг запрещено законом.

© 2016 ТОО «КПМГ Такс энд Эдвайзори», компания, зарегистрированная в соответствии с законодательством Республики Казахстан, член сети независимых фирм KPMG, входящих в ассоциацию KPMG International Cooperative ("KPMG International"), зарегистрированную по законодательству Швейцарии. Все права защищены.

KPMG и логотип KPMG являются зарегистрированными товарными знаками или товарными знаками ассоциации KPMG International.