

“

Тема: _____

Правовое регулирование дистанционной работы в РК

Гилёва Наталья Васильевна

*Кандидат юридических наук, доцент кафедры международного права КазНУ им. аль-Фараби,
профессиональный медиатор*



□ **Дистанционная работа** - осуществление трудового процесса вне места нахождения работодателя, принимающей стороны и их объектов с применением в процессе трудовой деятельности информационно-коммуникационных технологий.



□ **Информационно-коммуникационные технологии** – совокупность методов работы с электронными информационными ресурсами и методов информационного взаимодействия, осуществляемых с применением аппаратно-программного комплекса и сети телекоммуникаций (п.п.28) п. 1 ст. 1 Закона Республики Казахстан от 24 ноября 2015 года «**Об информатизации**»);



Комбинированная дистанционная работа – осуществление трудового процесса *путем чередования периодов выполнения трудовых обязанностей* как по месту нахождения работодателя, принимающей стороны и их объектов, так и посредством дистанционной работы;



- ❑ Дистанционная работа **устанавливается** как при заключении трудового договора, так и **в течение срока действия трудового договора** с внесением соответствующих изменений и дополнений в трудовой договор.



- ❑ По инициативе работника или работодателя **по соглашению сторон** может устанавливаться дистанционная работа или комбинированная дистанционная работа.



уведомление - заявление работника или работодателя в *письменной форме* (на бумажном носителе или в форме электронного документа, удостоверенного посредством электронной цифровой подписи), представленное нарочно либо посредством курьерской почтовой связи, почтовой связи, факсимильной связи, электронной почты и иных информационно-коммуникационных технологий, или в электронном виде с обеспечением авторизации, идентификации работника или работодателя;



подпункт 3) пункта 1 статьи 28 изложить в следующей редакции:

3) место выполнения работы.

При дистанционной работе место выполнения работы не указывается, за исключением комбинированной дистанционной работы;



Трудовые отношения работников, занятых на дистанционной работе, осуществляются в соответствии с настоящим Кодексом с **учетом особенностей, установленных настоящей статьей**, трудовым договором, актом работодателя.



Работодатель, принимающая сторона **обеспечивают работника необходимыми для выполнения трудовых обязанностей** оборудованием, объектами информатизации в соответствии с законодательством Республики Казахстан об информатизации, услугами связи и иными средствами. Работодатель несет расходы по их установке и обслуживанию.

Работник обязан использовать в процессе выполнения трудовых обязанностей оборудование, объекты информатизации в соответствии с законодательством Республики Казахстан об информатизации, услуги связи и иные средства, обеспеченные работодателем, принимающей стороной.

Что относится к «средствам коммуникации» (средства связи)?



Согласно пункту 57 статьи 2 Закона Республики Казахстан от 5 июля 2004 года «О связи» (далее – Закон «О связи»), средства телекоммуникаций (средства связи) – технические устройства, оборудование, системы и программные средства, **позволяющие формировать, передавать, принимать, хранить, обрабатывать, коммутировать электромагнитные или оптические сигналы или управлять ими.**

К примеру, средствам связи относятся почта, телеграф, телефон.



Что понимается под «услугами связи»?

В соответствии с п.п. 15) и 16) статьи 2 Закона «О связи», услуги связи – деятельность по приему, обработке, хранению, передаче, перевозке, доставке почтовых и специальных отправлений, почтовых переводов денег или сообщений телекоммуникаций. Оказание услуг связи – деятельность операторов связи, заключающаяся в предоставлении пользователям услуг связи, приведенных в общем классификаторе продукции видов экономической деятельности (*Национальный классификатор РК 03-2019*).

Согласно пунктам 7), 11) пункта 3 Правил оказания услуг доступа к Интернету, утвержденных приказом и.о. Министра по инвестициям и развитию Республики Казахстан от 24 февраля 2015 года № 171, **Интернет – всемирная система объединенных сетей телекоммуникаций и вычислительных ресурсов для передачи электронных информационных ресурсов.** Услуга доступа к Интернету – услуга по приему и передаче данных с использованием сети Интернет.

Услуга доступа к Интернету относится к услугам связи.



Согласно подпункту 4) статьи 1 Закона «Об информатизации» объекты информатизации – электронные информационные ресурсы, программное обеспечение, интернет-ресурс и информационно-коммуникационная инфраструктура.

Компьютеры, ноутбуки, принтеры и прочие программно-технические средства, средства связи и защиты информации можно отнести к объектам информатизации.



В случае, когда **работник для выполнения трудовых обязанностей использует собственное оборудование**, объекты информатизации в соответствии с законодательством Республики Казахстан об информатизации и иные средства, а также несет расходы по оплате услуг связи, **работодателем выплачивается компенсация, размер, порядок и срок выплаты которой устанавливаются по соглашению с работником.**



По соглашению сторон работнику, занятому на дистанционной работе, **могут возмещаться и иные обоснованные расходы, в том числе стоимость электроэнергии**, связанные с выполнением работы для работодателя, принимающей стороны.



Для работников, занятых на дистанционной работе, **устанавливается фиксированный учет рабочего времени** с соблюдением ограничений ежедневной продолжительности рабочего времени, особенности контроля за которым определяются в трудовом договоре или в акте работодателя.

Работник в пределах рабочего времени должен находиться в режиме доступности для связи с работодателем, принимающей стороной.



Работодатель, принимающая сторона **не вправе требовать нахождения работника в режиме доступности вне рабочего времени**, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2 статьи 77 и статьей 86 настоящего Кодекса.

В случае необходимости выполнения дистанционной работы **вне установленной продолжительности рабочего времени привлечение работника к работе допускается только с его письменного согласия** с оплатой в повышенном размере в соответствии со статьями 108, 109 и 110 настоящего Кодекса.



По соглашению сторон трудового договора для работников, занятых на дистанционной работе, **может устанавливаться режим гибкого рабочего** времени в соответствии со статьей 74 настоящего Кодекса.

пункт 1 [статьи 74](#) изложить в следующей редакции:

Для работников, в том числе занятых на дистанционной работе, **может устанавливаться режим гибкого рабочего времени** в целях сочетания их социально-бытовых и иных личных потребностей с интересами производства.



При режиме гибкого рабочего времени устанавливаются:

- 1) фиксированное рабочее время;
- 2) гибкое (переменное) рабочее время, в течение которого работник вправе по своему усмотрению выполнять трудовые обязанности;
- 3) учетный период.

3. Учетным периодом при гибком рабочем времени признается период, в пределах которого должна быть соблюдена в среднем установленная для данной категории работников продолжительность рабочего времени.

Учетный период при гибком рабочем времени не может превышать шесть месяцев.



Продолжительность ежедневной работы (рабочей смены) и (или) еженедельной работы в режиме гибкого рабочего времени **может быть больше или меньше нормы** ежедневной и (или) еженедельной продолжительности рабочего времени.

Продолжительность фиксированного рабочего времени, гибкого (переменного) рабочего времени, учетный период в режиме гибкого рабочего времени устанавливаются актом работодателя, трудовым или коллективным договорами.



При дистанционной работе, когда выполнение работы не может быть зафиксировано работодателем, принимающей стороной конкретным временем, **рабочее время отмечается в документе по учету рабочего времени как выполнение объема работ, установленного трудовым договором, актом работодателя.**

В случаях, когда в рабочее время работника включаются периоды выполнения работ **не на рабочем месте либо их выполнение не может быть зафиксировано работодателем конкретным временем**, эти периоды отмечаются в документах учета рабочего времени как выполнение объема работ, установленного трудовым договором.

Особенности



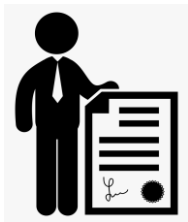
Для работников, осуществляющих служебные (должностные) обязанности **без заключения трудового договора**, труд которых регулируется настоящим Кодексом с **особенностями**, предусмотренными специальными законами Республики Казахстан и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, в том числе состоящих на воинской службе, сотрудников специальных государственных и правоохранительных органов, государственных служащих, порядок и сроки дистанционной работы, обеспечение необходимыми для выполнения трудовых обязанностей оборудованием, объектами информатизации в соответствии с законодательством Республики Казахстан об информатизации, услугами связи и иными средствами, возмещение расходов **определяются актом работодателя.**



В период 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, а также в других исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или здоровье работников, **работодатель вправе актом работодателя временно** устанавливать с указанием причин дистанционную работу или комбинированную дистанционную работу до устранения вышеуказанных случаев.

При этом обеспечение работников необходимыми для выполнения трудовых обязанностей оборудованием, объектами информатизации в соответствии с законодательством Республики Казахстан об информатизации, услугами связи и иными средствами, а также возмещение расходов **определяются актом работодателя.**

Акт работодателя в обязательном порядке должен содержать:



- 1) **основание** временного установления дистанционной работы и (или) комбинированной дистанционной работы;
- 2) **список работников**, в отношении которых временно установлена дистанционная работа и (или) комбинированная дистанционная работа;
- 3) **срок** дистанционной работы и (или) комбинированной дистанционной работы, не превышающий даты устранения случая, послужившего основанием для временного установления дистанционной работы и (или) комбинированной дистанционной работы.



Зарботная плата при дистанционной работе **выплачивается в полном размере** при выполнении объема работ, обусловленного трудовым договором и актом работодателя, в зависимости от квалификации работника, сложности и качества выполняемой работы.



В целях защиты служебной, коммерческой или иной охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в процессе дистанционной работы, в трудовом договоре или акте работодателя, акте принимающей стороны **предусматривается условие о сохранении и неразглашении данной информации работодателя**, информации принимающей стороны.



пункт 6 [статьи 123](#) изложить в следующей редакции:

Работодатель или принимающая сторона обязаны создать работникам, работникам направляющей стороны условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенного им имущества.

Положение настоящего пункта не распространяется на дистанционную работу, за исключением комбинированной дистанционной работы.



пункт 3 [статьи 127](#) дополнить частью второй следующего содержания:

При дистанционной работе направление работника в командировку осуществляется **с места фактического выполнения трудовых обязанностей**, если иное не предусмотрено трудовым, коллективным договорами или актом работодателя.

Охрана труда



В целях обеспечения безопасности и охраны труда работников в период выполнения ими дистанционной работы **работодатель исполняет обязанности**, предусмотренные подпунктами 2), 3), 8), 10), 11), 14), 16) и 17) пункта 2 статьи 182 настоящего Кодекса, **принимающая сторона исполняет обязанности**, предусмотренные подпунктами 3), 8), 9) и 10) пункта 2 статьи 182-1 настоящего Кодекса, а также **работодатель или принимающая сторона разрабатывает и издает акт работодателя, акт принимающей стороны с требованиями по безопасности и охране труда при работе с оборудованием**, объектами информатизации в соответствии с законодательством Республики Казахстан об информатизации и иными средствами.

Охрана труда



Другие обязанности работодателя, принимающей стороны по обеспечению безопасности и охраны труда, установленные настоящим Кодексом, на работников в период выполнения дистанционной работы **не распространяются**, если иное не предусмотрено в трудовом, коллективном договорах, акте работодателя, акте принимающей стороны.

Дисциплинарная ответственность

пункт 2 [статьи 65](#) изложить в следующей редакции:



2. До применения дисциплинарного взыскания работодатель обязан затребовать от работника объяснение в письменной форме (на бумажном носителе или в форме электронного документа, удостоверенного посредством электронной цифровой подписи) **либо в электронном виде с обеспечением авторизации, идентификации работника.**

Требование о представлении объяснения по факту совершенного дисциплинарного проступка **оформляется в письменной форме** (на бумажном носителе или в форме электронного документа, удостоверенного посредством электронной цифровой подписи) и вручается работнику лично или посредством курьерской почтовой связи, почтовой связи, факсимильной связи, электронной почты и иных информационно-коммуникационных технологий **с подтверждением получения требования работодателя.**



В случае уклонения или отказа работника от получения требования представителем работодателя составляется соответствующий акт.

п.п. 39) п. 1 ст. 1 ТК РК работодатель – физическое или юридическое лицо, с которым работник состоит в трудовых отношениях;

п.п. 40) п. 1 ст. 1 ТК РК **представители работодателей** – физические и (или) юридические лица, **уполномоченные на основании учредительных документов и (или) доверенности** представлять интересы работодателя или группы работодателей;



Если работником не представлено объяснение по истечении двух рабочих дней **с даты** получения требования или составления акта об уклонении или отказе от получения требования, **то представителем работодателя составляется соответствующий акт.**

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Благодарю за внимание!

Гилёва Наталья Васильевна

***К.ю.н., доцент кафедры международного права КазНУ им. аль-Фараби,
профессиональный медиатор***