# **СРАВНИТЕЛЬНАЯ ТАБЛИЦА**

**по проекту Закона Республики Казахстан «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс**

**Республики Казахстан по вопросам совершенствования правового регулирования дистанционной работы»**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№**  **п/п** | **Структура нормативного**  **правового акта** | **Действующая**  **редакция статей** | **Предлагаемые изменения**  **и дополнения** | **Обоснование** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| **Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года** | | | | |
| 1. | Статья 1 | Отсутствует. | «Пункт 1 статьи 1 дополнить подпунктами 3-1), 55-1), 77-1) следующего содержания:  «3-1) дистанционная работа - особая форма осуществления трудового процесса вне места расположения работодателя с применением в процессе трудовой деятельности информационно-коммуникационных технологий;»;  55-1) временная дистанционная работа - осуществление трудового процесса, предусматривающего временное выполнение трудовой функции работника, работающего на основании трудового договора, вне места расположения работодателя;»;  77-1) комбинированная дистанционная работа – осуществление трудового процесса путем совмещения трудовых обязанностей как по месту расположения работодателя, так и посредством дистанционной работы;»; | Общим подходом к дистанционной работе по казахстанскому законодательству является то, что под дистанционной работой понимается та работа, которая осуществляется вне места расположения работодателя на постоянной основе. Таким образом у работника отсутствует правовая возможность сочетать «стационарную» (работу по месту расположения работодателя) и дистанционную работу, при том, что на практике такое сочетание весьма распространено. В странах ЕС и США данная возможность законодательно закреплена и осуществление телеработы part-time (частичная занятость) считается нормой.  В казахстанском законодательстве для работника, который работает на основании трудового договора (не являющегося по своей сути трудовым договором о дистанционной работе) не предусмотрена возможность временно работать вне места расположения работодателя.  Трудовой кодекс РК не предусматривает установления возможности применения комбинированной дистанционной работы, которая предоставила бы законную возможность для сторон трудовых отношений комбинировать режимы занятости в рамках трудовых отношений: на месте расположения работодателя и вне его. |
| 2. | Статья 1 подпункт 81) | 81) уведомление - письменное заявление работника или работодателя либо заявления, поданные иным способом (посредством курьерской почты, почтовой связи, факсимильной связи, электронной почты и иных информационно-коммуникационных технологий); | Изложить в следующей редакции:  «81) «уведомление – письменное заявление работника или работодателя либо заявления, поданные иным способом (посредством курьерской почты, почтовой связи, факсимильной связи, электронной почты и иных информационно-коммуникационных технологий), или в форме **электронного документа с использованием электронной цифровой подписи;**»; | В соответствии с Трудовым кодексом предусмотрен ряд случаев, когда работодатель обязан направлять работнику уведомление, при этом действующая редакция понятия об уведомлении не дает работодателю возможности его направлять в электронном виде с использованием электронной цифровой подписи, что актуально при дистанционной работе. |
| 3. | Статья 23  пункт 2  подпункт 6) | Статья 23. Основные права и обязанности работодателя  2. Работодатель обязан:  6) знакомить работника с правилами трудового распорядка, иными актами работодателя, имеющими непосредственное отношение к работе (трудовой функции) работника, и коллективным договором; | Изложить в следующей редакции:  «6) знакомить работника с коллективным договором, с правилами трудового распорядка, иными актами работодателя, имеющими непосредственное отношение к работе (трудовой функции) работника, и коллективным договором, **а также в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом с использованием электронной цифровой подписи работника (при наличии)**;»; | В соответствии с Трудовым кодексом предусмотрен ряд случаев, когда работодатель обязан направлять работнику уведомление, при этом действующая редакция понятия об уведомлении не дает работодателю возможности его направлять в электронном виде с использованием электронной цифровой подписи, что актуально при дистанционной работе. |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 4. | Статья 28  пункт 1  подпункт 3) | Статья 28. Содержание трудового договора  1. Трудовой договор должен содержать:  …  3) место выполнения работы; | Изложить в следующей редакции:  «3) место выполнения работы **с учетом особенностей дистанционной работы**;»; | Дистанционная работа предполагает, что работник может фактически находиться при исполнении трудовых обязанностей вне места расположения работодателя, т.е. работник самостоятельно определяет место нахождения, и оно не обязательно может быть дома, поэтому предлагается в обязательных условиях трудового договора предусмотреть норму о месте выполнения работы с учетом особенностей дистанционной работы. |
| 5. | Статья 65  пункт 2 | Статья 65. Порядок применения дисциплинарных взысканий  2. До применения дисциплинарного взыскания работодатель обязан затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней письменное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт.  Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. | Изложить в следующей редакции:  «2. До применения дисциплинарного взыскания работодатель обязан затребовать от работника объяснение. **Требование о даче объяснения по факту совершенного дисциплинарного проступка оформляется в письменной форме или в форме электронного документа, удостоверенного посредством электронной цифровой подписи.**  Если по истечении двух рабочих дней объяснение в письменной форме или в форме электронного документа, удостоверенного посредством электронной цифровой подписью, работником не представлено, то составляется соответствующий акт.  Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.». | В соответствии с Трудовым кодексом предусмотрен ряд случаев, когда работодатель обязан направлять работнику уведомление, при этом действующая редакция понятия об уведомлении не дает работодателю возможности его направлять в электронном виде с использованием электронной цифровой подписи, что актуально при дистанционной работе. |
| 6. | Статья 123  пункт 6 | Статья 123. Материальная ответственность работника за причинение ущерба работодателю  …  6. Работодатель обязан создать работникам условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенного им имущества. | Изложить в следующей редакции:  «6. Работодатель или принимающая сторона обязаны создать работникам, работникам направляющей стороны условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенного им имущества, **с учетом особенностей дистанционной работы**.»; | Дистанционная работа является особой формой осуществления трудового процесса вне места расположения работодателя с применением в процессе работы информационно-коммуникационных технологий.  Работодатель предоставляет работнику средства коммуникации (средства связи) и несет расходы по их установке и обслуживанию.  При этом, работник вправе использовать собственные средства коммуникации на постоянной основе, в этом случае работодателем выплачивается компенсация, размер и порядок выплаты которой устанавливается по соглашению с работником. |
| 7. | Статья 138 | Статья 138. Дистанционная работа  1. Дистанционная работа является особой формой осуществления трудового процесса вне места расположения работодателя с применением в процессе работы информационно-коммуникационных технологий.  2. Работодатель предоставляет работнику средства коммуникаций (средства связи) и несет расходы по их установке и обслуживанию. В случае, когда работник использует собственные средства коммуникаций на постоянной основе, работодателем выплачивается компенсация, размер и порядок выплаты которой устанавливается по соглашению с работником.  По соглашению сторон дистанционному работнику могут возмещаться и иные расходы, связанные с выполнением работы для работодателя (стоимость электроэнергии, воды и другие расходы).  3. Для работников, занятых на дистанционной работе, устанавливается фиксированный учет рабочего времени, особенности контроля за которым определяются в трудовом договоре.  4. Порядок соблюдения работниками, занятыми на дистанционной работе, требований по безопасности и охране труда, а также по обеспечению безопасного выполнения трудовых обязанностей определяется актом работодателя. | Изложить в следующей редакции:  «Статья 138. Дистанционная работа  1. Дистанционная работа устанавливается при заключении трудового договора, а также в процессе трудовых отношений по письменному соглашению между работником и работодателем.  Для работников, осуществляющих служебные (должностные) обязанности без заключения трудового договора, труд, которых регулируется настоящим Кодексом с особенностями, предусмотренными специальными законами Республики Казахстан, в том числе состоящих на воинской службе, сотрудников специальных государственных и правоохранительных органов, государственных служащих, порядок и сроки дистанционной работы, необходимость обеспечения средствами коммуникаций (средства связи) и возмещения расходов при дистанционной работе определяется актом работодателя.  2. Дистанционная работа в процессе трудовых отношений по соглашению сторон может устанавливаться постоянно, временно или комбинированно.  3. Работодатель предоставляет работнику средства коммуникаций (средства связи) и несет расходы по их установке и обслуживанию.  При временной дистанционной работе на период введения чрезвычайного положения, объявления чрезвычайной ситуации и введения ограничительных мероприятий, в том числе карантина необходимость обеспечения работников средствами коммуникаций (средства связи) и возмещения расходов определяется актом работодателя.  В случае, когда работник использует собственные средства коммуникаций на постоянной основе, работодателем выплачивается компенсация, размер, порядок и срок выплаты которой устанавливается по соглашению с работником.  В акте работодателя устанавливается условие об обязанности работника, занятого на дистанционной работе использовать при выполнении им своей работы оборудования, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства, предоставленные работодателем.  По соглашению сторон работнику, занятому на дистанционной работе, могут возмещаться и иные расходы, связанные с выполнением работы для работодателя (стоимость электроэнергии, воды и другие расходы).  4. Для работников, занятых на дистанционной работе, устанавливается фиксированный учет рабочего времени, особенности контроля за которым определяются в трудовом договоре или актом работодателя.  При дистанционной работе, когда выполнение работы не может быть зафиксировано работодателем конкретным временем, рабочее время отмечается в документе по учету рабочего времени как выполнение объема работ, установленного трудовым договором.  5. Для работников, занятых на дистанционной работе, устанавливается в трудовом договоре фиксированный учет рабочего времени, в течение которого работник должен находиться в режиме доступности для связи с работодателем в пределах рабочего времени, с соблюдением ограничений ежедневной продолжительности рабочего времени, которая определяется правилами трудового распорядка с учетом специфики работы и с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели.  По соглашению сторон трудового договора в интересах производства для работников, занятых на дистанционной работе, может устанавливаться режим гибкого рабочего времени с применением суммированного учёта рабочего времени.  6. Порядок соблюдения работниками, занятыми на дистанционной работе, требований по безопасности и охране труда, а также по обеспечению безопасного выполнения трудовых обязанностей определяется актом работодателя.  7. В целях защиты конфиденциальной информации работодателя в процессе применения дистанционной работы, с работниками заключается договор о сохранении конфиденциальной информации.  8. Трудовые отношения работников, занятых на дистанционной работе, осуществляются в соответствии с настоящим Кодексом, с учётом особенностей, установленных настоящей статьей, законами Республики Казахстан и трудовым договором.». | Общим подходом к дистанционной работе по казахстанскому законодательству является то, что под дистанционной работой понимается та работа, которая осуществляется вне места расположения работодателя на постоянной основе. Таким образом у работника отсутствует правовая возможность сочетать «стационарную» (работу по месту расположения работодателя) и дистанционную работу, при том, что на практике такое сочетание весьма распространено. В странах ЕС и США данная возможность законодательно закреплена и осуществление телеработы part-time (частичная занятость) считается нормой.  В казахстанском законодательстве для работника, который работает на основании трудового договора (не являющегося по своей сути трудовым договором о дистанционной работе) не предусмотрена возможность **временно** работать вне места расположения работодателя.  Трудовой кодекс РК не предусматривает установления возможности применения комбинированной дистанционной работы, которая предоставила бы законную возможность для сторон трудовых отношений комбинировать режимы занятости в рамках трудовых отношений: на месте расположения работодателя и вне его. |

**Қазақстан Республикасы**

**Парламентінің депутаттары Н. Төреғалиев**

**Л. Сүлеймен**

**Ж. Омарбекова**

**Б. Әбдіғалиұлы**