

Применение трудового законодательства РК в период коронавируса

Гилёва Наталья Васильевна

кандидат юридических наук,
доцент кафедры международного права
Факультета Международных отношений
КазНУ им. аль-Фараби



Пандемия это необычайно сильная эпидемия, охватывающая большое число людей на территории, выходящей обычно за границы одного государства



ВОЗ: **Пандемия** – это распространение нового заболевания в мировых масштабах.

□ Согласно пп. 118) п.1 ст.1 Кодекса РК «О здоровье народа и системе здравоохранения» ограничительные мероприятия, в том числе **карантин** - меры, направленные на предотвращение распространения инфекционных заболеваний и ***предусматривающие особый режим предпринимательской и (или) иной деятельности.***

В связи с объявлением Всемирной организацией здравоохранения пандемии по коронавирусной инфекции (далее - КВИ) в мире и в целях недопущения ввоза, защиты жизни и здоровья населения Республики Казахстан приняты следующие НПА:

- ❑ Указ Президента РК «О введении чрезвычайного положения в Республике Казахстан»**
- ❑ Постановление Главного государственного санитарного врача Республики Казахстан от 4 марта 2020 года № 12-ПГВр «О дальнейшем усилении мер профилактики коронавирусной инфекции в Республике Казахстан»**
- ❑ Постановление Главного государственного санитарного врача Республики Казахстан от 12 марта 2020 года № 19 «Об усилении мер по недопущению распространения коронавирусной инфекции в Республике Казахстан»**
- ❑ Постановление Главного государственного санитарного врача Республики Казахстан от 12 марта 2020 года № 20 «Об усилении мер по недопущению завоза и распространения коронавирусной инфекции в Республике Казахстан на период пандемии»**

Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 31 марта 2015 года № 183
Правила проведения экспертизы временной нетрудоспособности, выдачи листа и справки о временной нетрудоспособности

- 3. Лист о временной нетрудоспособности по форме, согласно приложению к Правилам, выдается при:
 - 8) карантине;
- лист о временной нетрудоспособности** - документ, удостоверяющий временную нетрудоспособность лиц и подтверждающий **право на временное освобождение от работы** и получение пособия по временной нетрудоспособности;

Домашний карантин



В соответствии с Постановлением Главного государственного врача РК № 19 от 12 марта 2020 года на **период домашнего карантина работникам оформляется лист временной нетрудоспособности без посещения медицинских организаций.**



Карантин на дому лиц близко контактировавших с больными или инфицированными коронавирусной инфекцией, при наличии условий изоляции

Выдача листа и справки о временной нетрудоспособности при карантине

- ❑ Для лиц, контактировавших с инфекционными больными, или вследствие бактерионосительства лист о временной нетрудоспособности **выдается медицинским работником (врачом-инфекционистом)** медицинской организации по представлению врача-эпидемиолога территориального органа санитарно-эпидемиологического надзора.
Продолжительность освобождения от работы в этих случаях определяется сроками изоляции лиц, перенесших инфекционные заболевания и контактировавших с ними.
- ❑ При карантине лист и справка о временной нетрудоспособности по уходу за ребенком до семи лет, посещающим дошкольное образовательное учреждение, **выдается одному из работающих** или обучающихся членов семьи на весь период карантина на основании рекомендаций врача-эпидемиолога территориального органа санитарно-эпидемиологического надзора (Приказ Министра здравоохранения и социального развития РК от 31 марта 2015 года № 183. **Правила проведения экспертизы временной нетрудоспособности, выдачи листа и справки о временной нетрудоспособности**).

Действия работодателя

- ❑ **Работодатель обязан** за счет своих средств выплачивать работникам социальное пособие по временной нетрудоспособности (п. 1 ст. 133 Трудового кодекса РК).
- ❑ **Работодатели вправе** устанавливать дополнительные выплаты работникам к размерам социального пособия по временной нетрудоспособности, установленного законодательством Республики Казахстан.

На основании п.4 ст.90 Кодекса о здоровье
**индивидуальные предприниматели и юридические лица в соответствии с
осуществляемой ими деятельностью ОБЯЗАНЫ:**

- 1) проводить санитарно-противоэпидемические и санитарно-профилактические мероприятия.

В соответствии с п.п. 93-1) и 95) п.1 ст.1 Кодекса о здоровье

- санитарно-профилактические мероприятия* - меры, принимаемые в целях **профилактики инфекционных**, паразитарных, профессиональных и других заболеваний среди населения, а также предупреждения завоза (заноса) на территорию Республики Казахстан инфекционных, паразитарных заболеваний среди населения;
- санитарно-противоэпидемические мероприятия* - меры, принимаемые в целях **локализации и ликвидации возникших очагов инфекционных**, паразитарных заболеваний, отравлений среди населения.

На основании п. 4 ст. 90 Кодекса о здоровье
**индивидуальные предприниматели и юридические лица в соответствии
с осуществляемой ими деятельностью ОБЯЗАНЫ:**

- 2) **выполнять требования** нормативных правовых актов в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения и гигиенических нормативов, а также актов и санитарно-эпидемиологических заключений должностных лиц, осуществляющих государственный санитарно-эпидемиологический контроль и надзор;
- 13) **приостанавливать** предпринимательскую и (или) иную деятельность в случае создания ими угрозы жизни или здоровью населения;
- 15) **за счет своих средств проводить** по эпидемиологическим показаниям и предписаниям, постановлениям должностных лиц санитарно-эпидемиологической службы дезинфекционные, дезинсекционные и дератизационные мероприятия.

- Согласно ст.152 Кодекса о здоровье в целях предупреждения, возникновения, распространения инфекционных и паразитарных заболеваний **юридические лица обязаны за счет своих средств проводить** по эпидемиологическим показаниям и предписаниям, постановлениям должностных лиц санитарно-эпидемиологической службы комплекс мер, **направленных на уничтожение возбудителей инфекционных** и паразитарных заболеваний (дезинфекция), насекомых, других членистоногих (дезинсекция) и истребление грызунов (дератизация).



На основании п.1 ст.90 Кодекса о здоровье (граждане)
работники **ОБЯЗАНЫ:**

- 1) **заботиться о сохранении своего здоровья**, нести солидарную ответственность за сохранение и укрепление индивидуального и общественного здоровья;
- 5) **соблюдать меры предосторожности по охране собственного здоровья** и здоровья окружающих, проходить обследование и лечение по требованию медицинских организаций, **информировать медицинский персонал о своем заболевании при инфекционных заболеваниях и заболеваниях, представляющих опасность для окружающих.**
- В случае уклонения от обследования и лечения граждане, больные заболеваниями, представляющими опасность для окружающих, подвергаются освидетельствованию и лечению в принудительном порядке в соответствии с Кодексом и иными законами Республики Казахстан.

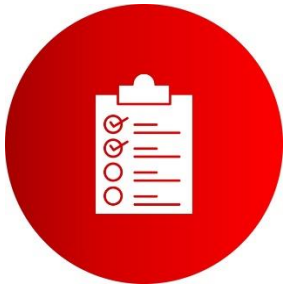


На основании п.1 ст.90 Кодекса о здоровье (граждане)
работники **ОБЯЗАНЫ:**

- 6)** соблюдать законодательство Республики Казахстан в области здравоохранения.
- И**ностранцы и лица без гражданства, находящиеся на территории Республики Казахстан, **несут те же обязанности в области здравоохранения**, что и граждане Республики Казахстан.
- В**ыполнять усиленный санитарно-дезинфекционный режим на рабочем месте.

Действия работодателя

Во исполнение Кодекса о здоровье, предлагаю всем Работодателям на период пандемии по коронавирусной инфекции разработать **Правила поведения работников на рабочем месте в период пандемии по коронавирусной инфекции**, вменив в обязанности работников соблюдение условий санитарно-дезинфекционного режима на рабочем месте, регулярно использовать антисептические вещества и др.

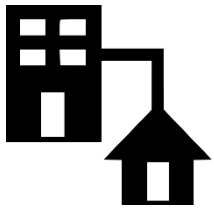


Действия работодателя



В Правилах поведения работников на рабочем месте в период пандемии по коронавирусной инфекции необходимо предусмотреть на период пандемии с целью минимизации заражения работников на рабочем месте введение **дистанционной работы** и определить **Список должностей**, в случае если позволяет производственный процесс, в зависимости от вида работы и целесообразности нахождения работников в офисе Компании или на объекте.

Статья 138. Дистанционная работа



□ Дистанционная работа является **особой формой осуществления трудового процесса вне места расположения работодателя** с применением в процессе работы 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**»);

Статья 138. Дистанционная работа

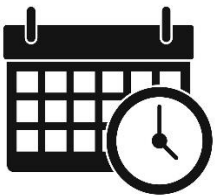


2. Работодатель предоставляет работнику средства коммуникаций (средства связи) и несет расходы по их установке и обслуживанию. В случае, когда работник использует собственные средства коммуникаций на постоянной основе, работодателем **выплачивается компенсация**, размер и порядок выплаты которой устанавливается по соглашению с работником.

Статья 138. Дистанционная работа



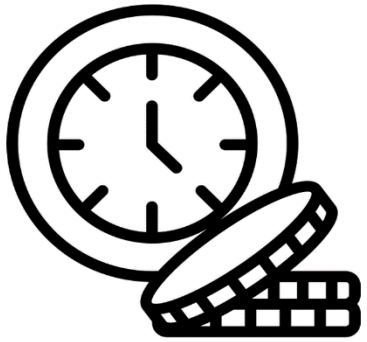
По соглашению сторон дистанционному работнику могут возмещаться и иные расходы, связанные с выполнением работы для работодателя (стоимость электроэнергии, воды и другие расходы).



Для работников, занятых на дистанционной работе, устанавливается **фиксированный учет рабочего времени**, особенности контроля за которым определяются в трудовом договоре.

- ❑ Работодатель обязан вести учет рабочего времени, фактически отработанного работником.
- ❑ 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.**

Статья 103 ТК РК



Заработная плата выплачивается работнику за **фактически отработанное им время**, **учтенное в документах работодателя по учету рабочего времени.**

Действия работодателя



Учитывая сложившуюся ситуацию в Казахстане и во исполнения работодателем требований по обеспечению санитарно-противоэпидемических мероприятий, по осуществлению мер по предупреждению возможного заражения COVID-19 от потенциального источника заболевания и тем самым предотвратить распространение коронавируса на территории Компании и сохранить здоровья работников, работодателем может устанавливаться **неполное рабочее время.**

Неполное рабочее время

- ❑ При заключении трудового договора, **а также в процессе трудовых отношений по письменному соглашению** между работником и работодателем работнику **может** устанавливаться неполное рабочее время.
- ❑ Работа на условиях неполного рабочего времени **не влечет для работника ограничений** в продолжительности оплачиваемого ежегодного трудового отпуска, исчисления трудового стажа и других прав в сфере труда, установленных Кодексом, трудовым, коллективным договорами, соглашениями (ст.70 Трудового кодекса РК).

Неполное рабочее время

Неполным рабочим временем считается время, которое меньше нормальной продолжительности, установленной Кодексом, в том числе:

- **неполный рабочий день**, то есть уменьшение нормы продолжительности ежедневной работы (рабочей смены)
- **неполная рабочая неделя**, то есть сокращение числа рабочих дней в рабочей неделе
- **одновременное уменьшение** нормы продолжительности ежедневной работы (рабочей смены) и сокращение числа рабочих дней в рабочей неделе.

Действия работодателя

- ❑ **простой** – временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, организационного, иного производственного или **природного характера** (п.п.10) п. 1 ст. 1 Трудового кодекса);
- ❑ **Чрезвычайная ситуация** – это обстановка на определенной территории, сложившаяся в результате аварии, опасного природного явления, катастрофы, стихийного или иного бедствия, которые могут повлечь или повлекли за собой человеческие жертвы, ущерб здоровью людей или окружающей среде, значительные потери и нарушение условий жизнедеятельности людей.
- ❑ **Эпидемии** – это массовое и прогрессирующее распространение инфекционного заболевания среди людей в пределах определенной территории. Для развития эпидемии необходимы три условия: наличие источника инфекции; осуществление определенного механизма передачи; восприимчивость населения к данной инфекционной болезни.

Действия работодателя

- ❑ **Порядок оформления простоя** и условия оплаты времени простоя *по причинам, не зависящим от работодателя и работника*, определяются трудовым, коллективным договорами и устанавливаются в размере не ниже минимального размера заработной платы (42 500 тенге).
- ❑ **Оплата простоя** может быть выше минимального размера заработной платы по соглашению сторон между работником и работодателем.

Действия работодателя



Работодатель обязан возместить работнику не полученную им заработную плату и иные причитающиеся ему выплаты в случае **недопущения работника к рабочему месту**, отстранения от работы (п.1 ст.121 Трудового кодекса РК).

Статья 48. Отстранение от работы



В случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан, (Кодексом о здоровье) работодатель **обязан** отстранить работника от работы *на основании актов соответствующих уполномоченных государственных органов.*

Действия работодателя

- ❑ Учету подлежит отработанное и **неотработанное** работником время.
- ❑ Форма и порядок ведения учета рабочего времени определяются актом работодателем (п. 3 ст. 79 Трудового кодекса РК).
- ❑ Особая категория работников (инвалиды, беременные женщины и работники, которые входят в зону риска по медицинским показаниям)

по соглашению сторон

на основании заявления работника

продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определяется по соглашению между работником и работодателем

Статья 81. Перерыв для отдыха и приема пищи

- В течение ежедневной работы (рабочей смены) работнику **должен быть** предоставлен один перерыв для отдыха и приема пищи продолжительностью не менее получаса.
- Время предоставления перерыва для отдыха и приема пищи, его продолжительность **устанавливаются** правилами трудового распорядка, трудовым, коллективным договорами.



Глава государства поручил провести работу с работодателями в части предоставления оплачиваемых отпусков для одного из родителей, вынужденных оставаться дома с детьми.

ССЫЛКА НА НОВОСТИ:

Каникулы школьников. Токаев поручил предоставить родителям оплачиваемый отпуск

<https://www.zakon.kz/5011391-kanikuly-shkolnikov-tokaev-poruchil.html>

Как будут оплачивать отпуск родителю, вынужденному остаться дома с ребенком?

<https://www.zakon.kz/5011971-kak-budut-oplachivat-otpusk.html>

Ежегодный трудовой отпуск (87 ТК)



Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск предназначен для отдыха работника, восстановления работоспособности, укрепления здоровья и иных личных потребностей работника и предоставляется на определенное количество календарных дней с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы.

Работодатель обязан предоставлять работнику ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск (п.16) п.2 ст.23 ТК)



Очередность предоставления оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков работникам определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения работников, либо устанавливается **вне графика отпусков** по соглашению сторон (ст. 93).

Определение периода и порядок предоставления оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков

- Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск работнику за первый и последующие годы работы по соглашению сторон **предоставляется в любое время рабочего года.**
- Оплата ежегодного трудового отпуска производится не позднее чем за три **рабочих** дня до его начала, а в случае предоставления трудового отпуска вне графика отпусков – не позднее трех **рабочих** дней со дня его предоставления.



- Вахтовый метод** - особая форма осуществления трудового процесса *вне места постоянного проживания работников*, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к постоянному месту жительства (ст.135 Трудового кодекса РК).

- На период нахождения на вахте работники обеспечиваются необходимыми условиями пребывания на объекте производства работ и в местах, специально оборудованных для проживания (вахтовых поселках).

- Вахтовый поселок** – участок организации, созданный для проживания вахтового персонала, содержащий элементы социально- бытовой инфраструктуры, рассчитанный на временное проживание работников.



Распоряжением Премьер-Министра Республики Казахстан от 19 августа 2009 года № 120 р

утвержден **Национальный план реагирования на пандемию гриппа в Республике Казахстан**, где предусмотрено с целью снижения распространения заболевания, ***введение запретных мер на привлечение иностранной рабочей силы, в том числе работающих вахтовым методом*** из стран, объявленных неблагополучными по пандемическому гриппу, а также на вывоз рабочей силы в такие страны.



Статья 86. Исключительные случаи привлечения к работе в выходные и праздничные дни без согласия работника

Привлечение к работе в выходные и праздничные дни без согласия работника допускается в следующих случаях для:

1) предотвращения **чрезвычайных ситуаций**, стихийного бедствия или производственной аварии либо немедленного устранения их последствий;

Статья 81. Перерыв для отдыха и приема пищи

- В течение ежедневной работы (рабочей смены) работнику **должен быть** предоставлен один перерыв для отдыха и приема пищи продолжительностью не менее получаса.
- Время предоставления перерыва для отдыха и приема пищи, его продолжительность **устанавливаются** правилами трудового распорядка, трудовым, коллективным договорами.

Статья 184. Требования безопасности рабочих мест



Работодатель в соответствии с п.5 ст.184 Трудового кодекса обязан в течение рабочего времени обеспечить на рабочем месте температурный режим, освещение, а **также вентиляцию** в помещении, где располагаются рабочие места, которые должны соответствовать санитарно-эпидемиологическим требованиям.

Действия работодателя

- Соблюдать усиленный санитарно-дезинфекционный режим в организации;
- Обеспечить регулярную обработку с применением моющих и дезинфицирующих средств рабочих мест и помещений, в том числе антисептические вещества на спиртовой основе;
- Соблюдать санитарно-дезинфекционный режим в организации;
- Активизировать информационно-разъяснительную работу по профилактике распространения КВИ среди работников.

ОТВЕТЫ НА ВОПРОСЫ УЧАСТНИКОВ



БЛАГОДАРЮ ЗА ВНИМАНИЕ!

Гилёва Наталья Васильевна

к.ю.н., доцент кафедры международного права
Факультета Международных отношений
КазНУ им. аль-Фараби