



COVID- 19: Что следует учитывать работодателю?

Контакты

Майкл Ахэрн

Партнер, Налоговые и юридические услуги

michael.ahern@pwc.com

Елена Каева

Партнер, Налоговые и юридические услуги

elena.kaeva@pwc.com

Анар Хасенова

Директор, Персонал и Организация

anar.khassenova@pwc.com

Абай Мунсызбаев

Старший менеджер, Персонал и Организация

abay.munsyszbayev@pwc.com

Алия Исмухамедова

Персонал и Организация, Услуги кадровой поддержки

aliya.ismukhamedova@pwc.com

Если вы заинтересованы в получении дополнительной информации, пожалуйста, свяжитесь с нами.

В целях обеспечения безопасности работников в период ЧП и карантина, работодатель вправе использовать следующие опции для регулирования трудовых отношений со своими сотрудниками:

1. дистанционный метод работы
2. неполное рабочее время/неделя;
3. смешанный (дистанционный режим/неполное рабочее время)
4. ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск;
5. простой
6. лист временной нетрудоспособности

Детали:

Дистанционный метод. Оформляется путем подписания Дополнительного Соглашения (ДС) к Трудовому договору в котором указывается порядок учета рабочего времени, размер компенсации (расходы на интернет и т.д.). Работодатель обязан обеспечить работника всеми необходимыми средствами коммуникации для выполнения работы.

Работодатель обязан уведомить работника о переводе на дистанционную работу / неполное рабочее время, а работник в течение 5 рабочих дней должен известить о своем решении.

При дистанционном режиме работы заработная плата выплачивается в полном размере, а при неполном рабочем времени - за фактически отработанное время. Поскольку трудовой кодекс не предусматривает дистанционный метод в случае эпидемии или пандемии, работодатель может внедрить собственную политику о дистанционной работе.

Ежегодный трудовой отпуск. Президент поручил предоставить оплачиваемые трудовые отпуска одному родителю, в случае школьных каникул на период ЧП. ЧП не влечет отмены ежегодного трудового отпуска работника или изменения процедуры выхода в отпуск.



COVID- 19: Что следует учитывать работодателю?

Простой. 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 МЗП (42 500 тг.).

Оформление отпуска без сохранения заработной платы без согласия работника является незаконным. Такой отпуск может быть оформлен только по инициативе работника.

Лист временной нетрудоспособности (больничный лист) выдается без посещения медицинских учреждений в следующих случаях:

- при карантине на дому
- при контактах с инфицированными COVID -19
- по уходу за ребенком до семи лет
- в случае заболевания COVID -19

Выплаты по больничным листам в месяц не должны превышать 15 МРП. Работодатели вправе установить дополнительные выплаты к размерам социального пособия.