

АЗАМАТТЫҚ ҚҰҚЫҚ ЖӘНЕ АЗАМАТТЫҚ ПРОЦЕСС ГРАЖДАНСКОЕ ПРАВО И ГРАЖДАНСКИЙ ПРОЦЕСС CIVIL LAW AND CIVIL PROCEDURE

DOI 10.31489/2021 L4/104-109

УДК 349.24

М.М. Есиркепова^{1*}, А.Т. Толеубеков², А.Е. Оразов³

¹*Astana IT University, Нур-Султан, Казахстан;*

²*Карагандинский университет имени академика Е.А. Букетова, Караганда, Казахстан;*

³*Международный университет «Астана», Нур-Султан, Казахстан
(E-mail: madina_e85@mail.ru, yan_826@mail.ru, orazov_aidyn@mail.ru)*

Особенности перехода на удаленную форму деятельности сотрудников вузов

В период пандемии информационно-коммуникационные системы предлагают новые нестандартные формы занятости, призванные отвечать потребностям современного общества. Одной из таких новых гибких форм занятости является дистанционная работа, уже нашедшая законодательное закрепление в большинстве стран мира. В статье были изучены актуальные вопросы трудового права Республики Казахстан для перехода на дистанционную форму занятости научных сотрудников и преподавателей высших учебных заведений. Объектом данного исследования являются правовые вопросы трудовой деятельности научных сотрудников, научных учреждений и профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений Республики Казахстан при переходе в категорию дистанционных сотрудников, в условиях дистанционной работы, и потенциальные трудовые споры между субъектами трудового права РК по данным вопросам. Целью научной работы выступают изучение актуальных вопросов и выявление различных потенциальных трудовых споров при переходе на дистанционную форму рабочей деятельности. Кроме того, определена профессиональная и правовая особенности наемных работников при переходе на удаленную форму. Основная задача, которую ставили авторы, — это выявление основных проблемных вопросов в Трудовом кодексе Республики Казахстан, затрагивающие деятельность научных сотрудников и преподавателей высших учебных заведений нашей страны. Авторами приведены примеры потенциальных трудовых споров. В целях дополнения и дальнейшего совершенствования законодательства даны предложения к ст. 138 Трудового кодекса Республики Казахстан. Материалы статьи могут быть применены для решения потенциальных трудовых споров сотрудников учреждений, желающих перейти на удаленную (дистанционную) форму трудовой деятельности.

Ключевые слова: трудовое право, Трудовой кодекс РК, трудовой спор, форма работы, дистанционная работа, преподаватель, научный сотрудник.

Введение

Сложившаяся ситуация в Республике Казахстан в период чрезвычайного положения в связи с пандемией и карантином привела к переходу на дистанционную форму работы различных сотрудников сферы бизнеса, производства, государственной службы, образования и различных отраслей науки. Согласно Постановлению Главного государственного санитарного врача Республики Казахстан (далее — ГГСВ РК) от 27 июля 2020 г. № 46 «О внесении изменений и дополнений в Постановление Главного государственного санитарного врача Республики Казахстан» № 43 от 26 июня 2020 г., а именно п. 22 р. 2 дается разрешение деятельности государственных органов (организаций, предпри-

* Автор-корреспондент. E-mail: madina_e85@mail.ru

ятий), органов государственного сектора, национальных компаний, иных организаций, а также субъектов предпринимательства с соблюдением требований Постановления ГГСВ РК № 43. При этом не менее 50 % сотрудников остаются на дистанционной форме работы (при штатном расписании более 30 сотрудников).

Интерес к дистанционной работе возрастает с каждым годом, как со стороны работников, так и со стороны работодателей. Однако не стоит забывать о том, что дистанционная работа требует высокой самодисциплины. В связи со сложившейся ситуацией в Трудовой кодекс РК были внесены изменения и дополнения перехода нормального рабочего времени на дистанционный. Во избежание конфликтных ситуаций с работниками, занятыми на дистанционной работе, работодателям рекомендуется четко оговаривать все условия [1; 18, 19].

Объектом данного исследования являются правовые вопросы трудовой деятельности научных сотрудников научных учреждений и профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений Республики Казахстан при переходе в категорию дистанционных сотрудников, в условиях дистанционной работы, и потенциальные трудовые споры между субъектами трудового права РК по данным вопросам. Целью выступают изучение актуальных вопросов и выявление различных потенциальных трудовых споров при переходе на дистанционную форму рабочей деятельности.

Основная задача статьи заключается в определении основных проблемных вопросов в Трудовом кодексе Республики Казахстан (далее — ТК РК), затрагивающие деятельность научных сотрудников и преподавателей высших учебных заведений в период карантина и перехода на удаленную (дистанционную) форму работы.

В рамках изучения основной литературы, а ими являлись Конституция РК, как один из источников появления ТК нашей страны, ТК РК и иных стран, учебники по трудовому праву, образцы правовых актов, затрагивающие объект исследования, образцы различных коллективных трудовых договоров, квалификационные требования, должностные инструкции сотрудников учреждений образования.

Методы исследования

В исследовании были применены общенаучные и юридические методы исследования: анализ теоретических источников, сравнительный анализ трудовых кодексов различных стран на наличие глав, разделов или пунктов, определяющих и регулирующих трудовую деятельность дистанционных сотрудников в условиях удаленной (дистанционной) работы.

Результаты

Удаленная (дистанционная) форма рабочей деятельности позволяет минимизировать риск заражения различными инфекционными заболеваниями, передающимися респираторными и другими путями [2; 11, 3; 16]. Удаленная работа — это не только довольно ограниченное явление, но и явление, которому не хватает импульса; в основном, это неформальная рабочая договоренность [4; 52].

ТК РК (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.07.2021 г.) позволяет организовать дистанционную форму работы, согласно гл. 12 «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников», ч. 1 ст. 138: «Дистанционная работа является особой формой осуществления трудового процесса вне места расположения работодателя с применением в процессе работы информационно-коммуникационных технологий». Самым обширным определением дистанционного работника является следующее толкование: «Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе».

Дистанционная форма работы позволяет работать в условиях самоизоляции или нахождения в другом городе или даже в другой стране нашей планеты. Развитие информационно-коммуникационных технологий позволяет передавать данные в большом объеме и при высокой скорости. Данная технология и форма организации трудовой деятельности имеют популярность у свободных работников (фрилансеров). Дистанционная форма работы особенно распространена в таких областях деятельности, как журналистика (и другие формы деятельности, связанные с написанием текстов), юриспруденция, компьютерное программирование, архитектура, дизайн во всех его проявлениях (реклама, веб-дизайн, дизайн интерьера и т. д.), перевод, фото- и видеосъемка, разного рода экспертная и консультационная деятельность [5; 72].

Научно-исследовательская деятельность сотрудников научных организаций и сферы высшего образования на примере естественно-научного профиля отличается прямым контактом с объектом

исследования или преподавания, с наглядным применением объектов живой и неживой природы в качестве различных препаратов, сборов и др. Естественные науки стремятся понять, как устроен мир и вселенная вокруг нас. Естественнаучные направления научно-исследовательской деятельности направлены на изучение природы Казахстана с точки зрения биологии, химии, географии и экологии и других дисциплин. Объектом исследования или преподавания на наглядном примере являются объекты природы и его органического (растения, животные, грибы и др.) и неорганического мира (минералы, химические соединения и др.). В основном, материалом исследования выступают объекты, которые расположены в природных условиях или могут быть изъяты и перенесены в лабораторные условия с помощью специального оборудования для камеральной обработки, измерения или диагностики.

Наличие таких специфических условий труда и потребности физического нахождения и прямого воздействия на объект исследования или наглядное преподавание не позволят полностью перейти научным сотрудникам и преподавателям естественнонаучного профиля на дистанционную категорию работников. Также переход на дистанционную форму данных сотрудников порождает трудовые споры между работниками и работодателями данных учреждений.

Обсуждение

В редакции ТК РК от 22.01.2021 г. не в полном объеме было предусмотрено содержание трудовых отношений между субъектами трудового права в дистанционной форме [6]. В ст. 138 ТК РК (в старой редакции) были отражены всего четыре части, такие как:

«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 устанавливаются по соглашению с работником. По соглашению сторон, дистанционному работнику могут возмещаться и иные расходы, связанные с выполнением работы для работодателя (стоимость электроэнергии 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».

Также был принят Закон «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам труда» от 4 мая 2020 г. [7].

Данная статья не содержала общего положения, отсутствовали четкие толкования особенностей регулирования труда дистанционных сотрудников, без пояснения особенностей заключения и изменения условий трудового договора о дистанционной работе, информации об особенностях организации и охраны труда дистанционных сотрудников, в особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного сотрудника. Кроме того, таких понятий, как «временная или комбинированная дистанционная работа», и пояснений особенностей прекращения трудового договора о дистанционной работе нет.

В течение семи месяцев в ТК РК от 01.07.2021 г. были внесены изменения и дополнения в ст. 138. В частности, включили понятие «комбинированная дистанционная работа». Также установили фиксированный учет рабочего времени с соблюдением ограничений ежегодной продолжительности рабочего времени. Контроль, который будет осуществляться, закреплен Трудовым договором или отражен в Акте работодателя. Заработная плата при дистанционной работе выплачивается в полном размере при условии выполнении полного объема работ, обусловленного Трудовым договором и Актом работодателя, в зависимости от квалификации работника, сложности и качества выполняемой работы.

Выводы

Таким образом, дистанционная форма работы требует наличия средств коммуникаций (средств связи) и стабильного подключения к глобальному интернету. Согласно п. 2 ст. 138 ТК РК: «Работо-

датель 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 устанавливаются по соглашению с работником». Часто работодатель не предоставляет средства технического обеспечения или материальную компенсацию средств, потраченных работниками для организации дистанционной работы. Потребность научных сотрудников и преподавателей высших университетов особенно ощущается в очень большом объеме видеоконференцсвязи (далее – ВКС) и передаче больших объемов цифровых файлов. В рамках данной статьи рекомендовано применять такие слова, как «обязуется», «требуется» и др. Что позволит защитить права наемных работников, как представителей слабой стороны, при трудовых спорах.

Трудовые договора, коллективные договора или дополнительные трудовые соглашения между субъектами должны иметь в себе разделы регулирования обязанностей сторон для организаций дистанционной формы трудовой деятельности.

Для работников, занятых на дистанционной форме работы, устанавливается фиксированный учет рабочего времени, особенности контроля за которым определяются в трудовом договоре. Отсутствие или несовершенная форма контроля процесса выполнения работы и учета посещаемости работников, в особенности внештатных и почасовых сотрудников высшего образования, приводит к неоплачиваемой переработке.

Перечисленные выше моменты могут являться потенциальными трудовыми спорами, которые, в свою очередь, могут привести к понижению трудовой эффективности научных сотрудников и преподавателей высших учебных заведений.

Предлагается включить словосочетание «дистанционная работа» в ТК РК в качестве отдельной главы:

1. Авторами статьи предложено новое определение: «Дистанционная работа является особой формой осуществления трудового процесса, определенной трудовым договором (Договор о дистанционной работе), вне места расположения работодателя (вне филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения) с применением в процессе работы информационно-коммуникационных технологий».

2. Закрепить в трудовом договоре обязательный пункт электронный трудовой договор и включить как альтернативу дистанционную работу.

3. Юридически оформить время и место трудовой деятельности работников во время дистанционной работы.

Кроме того, следует отметить, что 10 февраля 2021 г. прошло Пленарное заседание Мажилиса Парламента РК, где депутаты взяли в работу законопроект «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Казахстан по вопросам совершенствования правового регулирования дистанционной работы». При переходе на дистанционную работу необходимо соблюдать установленные законодательством требования по уведомлению работника, оформлению соответствующей документации, необходимо четко прописать все условия дистанционной работы в трудовом договоре и особенности различной специфики рода деятельности. Наличие четких регламентированных правил позволяет не допустить потенциальных трудовых споров в среде научных сотрудников и преподавателей высших учебных заведений.

Список литературы

- 1 Хамидуллина Е. Дистанционная работа: проблемы и особенности правового регулирования за рубежом и в Казахстане / Е. Хамидуллина // Эксперт Казахстан. — 2016. — № 22. — С. 18, 19.
- 2 Matthews H.S. Telework adoption and energy use in building and transport sectors in the United States and Japan. / H.S. Matthews, E. Williams // Journal of infrastructure systems. — 2005. — Vol. 11. — № 1.
- 3 Nguyen M.H. Factors influencing home-based telework in Hanoi (Vietnam) during and after the COVID-19 era. / M.H. Nguyen // Transportation. — 2021. — P. 1-32.
- 4 Aguilera A. Home-based telework in France: Characteristics, barriers and perspectives / A. Aguilera et al. // Transportation Research Part A: Policy and Practice. — 2016. — V. 92.
- 5 Волошина И.А. Актуальные вопросы дистанционной работы / И.А. Волошина, И.И. Баргоякова, Т.Р. Новикова // Актуальные вопросы современной экономики. — 2021. — № 2. — С. 72-88.

6 Трудовой кодекс Республики Казахстан: Кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 г. № 414–V ЗРК (с изм. и доп. по состоянию на 22.01.2021 г.) [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414> (Дата обращения: 04.09.2021).

7 О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам труда: Закон Республики Казахстан от 4 мая 2020 г. № 321–VI ЗРК [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z2000000321> (Дата обращения: 04.09.2021).

М.М. Есиркепова, А.Т. Төлеубеков, А.Е. Оразов

Жоғары оқу қызметкерлерінің қашықтықтан жұмыс жасау формасына өту ерекшеліктері

Пандемия кезінде ақпараттық-коммуникациялық жүйелер қазіргі қоғамның қажеттіліктерін қанағаттандыруға арналған жаңа қалыпты емес жұмыс түрлерін ұсынды. Әлемнің көптеген елдерінде заңнамалық қолдау тапқан жұмыспен қамтудың жаңа икемді түрлерінің бірі «қашықтықтан жұмыс жасау». Мақалада жоғары оқу орындарының зерттеушілері мен оқытушыларының қашықтықтан жұмыс істеу түріне ауысуында Қазақстан Республикасының еңбек құқығының өзекті мәселелері зерттелген. Қашықтықтан жұмыс істеу түріне ауысу кезіндегі жолдамалы жұмыскерлердің кәсіби және құқықтық ерекшеліктері қарастырылған. Зерттеудің негізгі мақсаты карантин және қашықтықтан жұмыс істеу түріне ауысу кезіндегі біздің еліміздегі ғылыми-жаратылыстану бағытындағы жоғары оқу орындарының зерттеушілері мен оқытушыларының мүдделерін қорғайтын Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіндегі негізгі мәселелі сұрақтарын анықтау. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 138-бабын толықтыру үшін ұсыныстар берілген. Мақаланың материалдары қашықтықтан жұмыс істеу түріне ауысқысы келетін топ қызметкерлер үшін пайда болатын еңбек дауларын шешуге пайдалы болуы мүмкін.

Кілт сөздер: еңбек құқығы, ҚР еңбек кодексі, еңбек даулары, жұмыс істеу түрі, қашықтықтан жұмыс жасау, оқытушы, ғылыми қызметкер.

M.M. Yessirkepova, A.T. Toleubekov, A.E. Orazov

Features of the transition to a remote form of employment of university employees

During a pandemic, information and communication systems offered new non-standard forms of employment designed to meet the needs of modern society. One of these new flexible forms of employment is “teleworking”, which has already found legislative support in most countries of the world. In this scientific work, the current issues of labour law of the Republic of Kazakhstan for the transition to a remote form of employment of researchers and teachers of higher educational institutions have been studied. In the transition to a remote form, the professional and legal features of this group of employees have been determined. The main task of this study is to identify the main problematic issues in the Labour Code of the Republic of Kazakhstan, affecting the activities of researchers and teachers of higher educational institutions of our country with a natural science profile during the quarantine period and the transition to a remote (distance) form of work. Authors of the article proposed suggestions for supplementing Article 138 “Remote work” of the Labour Code of the Republic of Kazakhstan.

Keywords: labour law, labour code, labour disputes, form of work, telecommuting, teacher, researchers.

References

- 1 Khamidullina, E. (2016). Distantionnaya rabota: problemy i osobennosti pravovogo regulirovaniya za rubezhom i v Kazakhstane [Remote work: problems and peculiarities of legal regulation abroad and in Kazakhstan]. *Ekspert Kazakhstana — Expert of Kazakhstan*, 22, 18, 19 [in Russian].
- 2 Matthews, H.S., & Williams, E. (2005). Telework adoption and energy use in building and transport sectors in the United States and Japan. *Journal of infrastructure systems* 11(1).
- 3 Nguyen, M.H. (2016). Factors influencing home-based telework in Hanoi (Vietnam) during and after the COVID–19 era. *Transportation*.
- 4 Aguilera, A. (2016). Home-based telework in France: Characteristics, barriers and perspectives. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*.
- 5 Voloshina, I.A., Borgoyakova, T., & Novikova, R. (2021). Aktualnye voprosy distantionnoi raboty [Topical issues of telecommuting]. *Aktualnye voprosy sovremennoi ekonomiki — Topical issues of modern economy*, 2, 72–88 [in Russian].

6 Трудовой кодекс Республики Казахстан [Labour Code of the Republic of Kazakhstan]. *adilet.zan.kz*. Retrieved from <http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414> [in Russian].

7 О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам труда: Закон Республики Казахстан [On amendments and additions to some legislative acts of the Republic of Kazakhstan on labor issues: The Law of the Republic of Kazakhstan]. *adilet.zan.kz*. Retrieved from <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z2000000321> [in Russian].

Букеетов университет