



**GRATA**  
INTERNATIONAL

Local Knowledge  
for Global Business

[www.gratanet.com](http://www.gratanet.com)

# Трудовые отношения: как справиться с коронавирусом и нефтяным кризисом

Уважаемые клиенты!

Изменения в экономической сфере неизбежно отражаются на трудовых отношениях.

Коронавирус, снижение стоимости нефти на мировом рынке, девальвация национальной валюты обусловили для работодателей Республики Казахстан ряд вопросов и проблем, которые нужно решать незамедлительно.

Исходя из нашей практики, в данный момент наиболее актуальными проблемами для работодателей являются:

1. перевод работников на дистанционную работу в связи с предотвращением заражения коронавирусом;
2. оптимизация штатной численности и фонда оплаты труда в связи с уменьшением объема работы.

Учитывая вышеизложенное, мы хотели бы обратить внимание наших клиентов на следующее:

Перевод работников на дистанционную работу должен осуществляться с учетом требований п.2 ст.33 и ст.138 Трудового кодекса Республики Казахстан.

В частности, работодатели обязаны:

Направить работникам уведомления о переводе, приложив к ним дополнительные соглашения. При этом у работников есть срок на рассмотрение уведомления работодателя – 5 (пять) рабочих дней со дня получения уведомления. В дополнительном соглашении необходимо оговорить, чьи средства коммуникации будут использоваться в процессе работы (работника или работодателя). Если работник будет использовать свои собственные средства коммуникации – в дополнительном соглашении необходимо предусмотреть размер компенсации, выплачиваемой работнику. Также в дополнительном соглашении должны быть отражены особенности учета рабочего времени работника.

Основной момент, который должны понимать работодатели – перевод работников на дистанционную работу не может быть осуществлен работодателем только посредством издания приказа, так как рассматриваемый перевод предполагает изменение условий трудового договора, которые должны быть отражены в дополнительном соглашении к трудовому договору.

Оптимизация штатной численности и фонда оплаты труда может осуществляться посредством:

- ▶ сокращения персонала;
- ▶ перевода работников на неполный рабочий день с пропорциональным уменьшением размера заработной платы;
- ▶ оформления простоя.

Все указанные способы оптимизации предусмотрены Трудовым кодексом Республики Казахстан, но при этом, применяя ту или иную опцию, работодатели должны также учитывать специальные требования и ограничения,

которые зачастую содержатся не только в Трудовом кодексе Республики Казахстан, но и в ряде других нормативных актах. Например, в Законе Республики Казахстан «О занятости населения», Законе Республики Казахстан «О профессиональных союзах», отраслевых соглашениях социального партнерства.

Нарушение работодателем требований к порядку прекращения трудовых договоров, изменению условий труда влечет признание указанных процедур незаконными, восстановлению работников в прежних правах.

Зачастую наши клиенты не могут сразу определить, какой вариант оптимизации будет являться для них лучшим, в этом случае мы предлагаем для анализа все возможные варианты оптимизации с указанием сроков реализации и размера предполагаемых затрат работодателя применительно к каждой опции.

Если вопросы, затронутые выше, актуальны и для Вашей компании, мы всегда готовы оказать Вам помощь, предоставив соответствующие письменные или устные разъяснения, которые, мы надеемся, смогут помочь Вам детально разобраться в сложившейся ситуации, выработать дальнейшую стратегию действий и минимизировать возможные риски.

[Скачать →](#)

С уважением,

**Марина Колесникова, Советник**  
**GRATA International**  
[+7 701 915 0650](tel:+77019150650)  
[mkolesnikova@gratanet.com](mailto:mkolesnikova@gratanet.com)

## Специализации

[ТРУДОВОЕ ПРАВО](#)

## Регионы

[КАЗАХСТАН](#)

## Ключевые контакты



### Марина Колесникова

Советник

 Алматы, Казахстан

 +7 7122 501712

 +7 701 915 0650

 [mkolesnikova@gratanet.com](mailto:mkolesnikova@gratanet.com)