

# Unified Employment Agreements Accounting System and other Important Changes in Labor Legislation

## Единая система учета трудовых договоров и другие важные изменения трудового законодательства

Larissa Yemelyanova, Senior Associate  
Labor & Employment Practice AEQUITAS Law Firm  
Лариса Емельянова, старший юрист трудовой практики  
юридической фирмы AEQUITAS

This article is an overview of important digitalization novels of May 2020: the labor legislation of the Republic of Kazakhstan was added employers' obligation to enter information into the Unified Employment Agreements Accounting System (the «UEAAS») and right to conclude employment agreements and issue employer's acts in electronic form.

The article highlights international and local prerequisites for digitalization in the labor domain and analyzes some topical issues concerning introduction of the UEAAS and application of electronic employment agreements and electronic employer's acts. The article was prepared as of August 29, 2019.

### UNIFIED EMPLOYMENT AGREEMENTS ACCOUNTING SYSTEM (UEAAS)

#### General Characteristics of the UEAAS

The legal basis for the UEAAS introduction is the Law of the Republic of Kazakhstan No. 321-VI ZRK dated May 4, 2020, amending, effective May 16, 2020, the Labor Code of the Republic of Kazakhstan No. 414-V dated November 23, 2015 (the «Labor Code»).

The UEAAS is an information system designed to automate the accounting of employment agreements, labor activities and number of employees (Article 1.1(35-1) of the Labor Code).

#### Rights and Obligations of Employees and Employers

The employer's obligation to enter information into the UEAAS

corresponds to the employee's right to obtain information from this system (Articles 22.1(25) and 23.2(27) of the Labor Code).<sup>1</sup>

<sup>1</sup> *The contracting employers selected for infrastructure projects are obligated to enter information into the UEAAS not only by the Labor Code, but also by the 2020-2021 Employment Roadmap (approved by Order No. 55-p of the Prime Minister of the Republic of Kazakhstan dated March 27, 2020). The parties to the 2020-2022 Sectoral Agreement in the Oil and Gas, Oil Refining and Petrochemical Industries of the Republic of Kazakhstan (approved by Protocol No. 4-2019 of the Sectoral Commission on Social Partnership and Regulation of Social and Labor Relations in the Oil and Gas, Oil Refining and Petrochemical Industries dated November 22, 2019) have assumed an additional obligation to promote introduction of a unified system for electronic employment agreement registration in accordance with the current legislation (clauses 10, 2.1 and 2.2).*

AEQUITAS  
LAW FIRM



The employer is also entitled to obtain from the UEAAS information on the labor activities of candidates (on their prior consent) and employees (Article 23.1(13) of the Labor Code). Currently, the Labor Code does not provide for the previously announced<sup>2</sup> right of the employer to obtain from the UEAAS information on candidates and employees other than that on their labor activities (e. g., criminal record, education, health, residential address, family composition, subpoenas, etc.)<sup>3</sup>. Similarly, employers have no right to obtain information on their former employees (e. g., in order to check fulfillment of non-competition obligations).

The scope of information to be entered into (and, accordingly, obtained from, the UEAAS) is limited to the following: details of the parties, labor function (position, specialty, occupation, qualification), place of work performance, term of employment agreement, date of the

<sup>2</sup> <https://www.gov.kz/memleket/entities/kostanai-enbek/documents/details/61430?lang=ru>.

<sup>3</sup> *According to the Ministry of Labor, as of early July 2020, the UEAAS was integrated with the RK Ministry of Digital Development, Innovations and Aerospace Industry (e-Government portal (egov.kz)), Akimat of Nur-Sultan City (Smart Astana application), and RK Ministry of Healthcare (Information System «Electronic Register of Dispensary Patients»). (<https://dialog.egov.kz/blogs/all-questions/619455>). Employers have no access to data in the Information System of the Ministry of Healthcare, as well as to employee data, except for his/her name, which is automatically filled out in the UEAAS when entering the IIN. There are no data on the UEAAS integration with the «Individuals State Database» Information System.*

start of work, date of conclusion and number of the employment agreement, including changes in these data, and information on the employment agreement termination.

Please note that the Labor Code requires entering information not only about the employment agreement, but also about supplementary agreements thereto. This obligation applies to supplementary agreements modifying the information mentioned above.

The historical data (i. e., information on employee's previous employers) cannot be entered into the system. However, it is expected that employers will be obligated to enter into the UEAAS the information on current employment agreements.

#### Procedure for Entering Information into the UEAAS

The procedure (place and deadlines) for entering information into the UEAAS has not been defined as of the date of this article preparation<sup>4</sup>. Pursuant to Article 23.2(27) of the Labor Code, the information must be entered in the manner prescribed by the Ministry of Labor and Social Protection (the «UEAAS Working Procedure»).

According to the *draft* UEAAS Working Procedure<sup>5</sup>, the information will have to be entered on the Labor Exchange portal at [www.enbek.kz](http://www.enbek.kz). However, until the Ministry of Labor and Social Protection adopts the UEAAS Working Procedure, there is no legal basis for entering the information on the said portal, as the Labor Code does not mention the Labor Exchange portal as the «place» for entering data into the UEAAS.

#### Labor Exchange Portal as the UEAAS Internet Platform

It should be mentioned that judging by the sign «© 2020 Human Resources Development Center JSC» observable on the Labor Exchange portal and according to KazNIC information<sup>6</sup>, exclusive rights to the Labor Exchange portal are held by the Human Resources Development Center JSC (the «HRDC»<sup>7</sup>), not the Ministry of Labor<sup>8</sup>. Nonetheless, the Security

Policy<sup>9</sup> page of this portal (paragraph 1 of the «Use of Content» section) reads that «*the portal and certain items posted on the portal are the intellectual property*» of the Ministry of Labor.

There is also an official clarification that the UEAAS is owned by the Ministry of Labor and technically supported by the HRDC<sup>10</sup>.

The HRDC is a commercial organization on the form of a joint stock company<sup>11</sup>. According to HRDC Charter<sup>12</sup>, the Ministry of Labor is its sole shareholder.

The HRDC's main subject of activities is to provide informational and analytical support to the state policy in labor market regulation and to the implementation of active measures to promote employment, and methodological support to local employment authorities and public employment centers<sup>13</sup>.

Within this subject, the HRDC performs a wide range of functions, including creation, maintenance and development of the unified information system in the social-and-labor area, maintenance and development of the «Labor Exchange» state Internet resource, creation and maintenance of personalized databases (including participants in the accumulative pension system; participants in the social insurance system; individuals for whom contributions and/or allocations to the Social Medical Insurance Fund have been paid; disabled persons; foreign nationals having obtained work permits; recipients of state targeted social assistance), and a number of analytical, technical and other services<sup>14</sup>.

<sup>9</sup> <https://www.enbek.kz/docs/ru/node/3132>.

<sup>10</sup> <https://dialog.egov.kz/blogs/all-questions/619447/>.

<sup>11</sup> *If a joint stock company is a non-profit organization, this should be expressly stated in its charter (Article 9.2(8) of the Law of the Republic of Kazakhstan No. 415-II «On Joint Stock Companies» dated May 13, 2003). The Charter of HRDC posted on its website does not contain such statement. A commercial organization is a legal entity that pursues income generation as the main purpose of its activities (Article 34.1 of the Civil Code of the Republic of Kazakhstan).*

<sup>12</sup> *See HRDC Charter as of October 3, 2019* <https://iac.enbek.kz/ru/taxonomy/term/33>.

<sup>13</sup> *Paragraph 2 of Resolution No. 391 of the Government of the Republic of Kazakhstan «On Renaming the «Information-and-Analytical Center for Employment Issues» Joint Stock Company» dated July 1, 2016. According to eGov portal, the primary date of HRDC registration as a legal entity is April 18, 1999.*

<sup>14</sup> *See HRDC Charter as of October 3, 2019* <https://iac.enbek.kz/ru/taxonomy/term/33>, and Article 8 of the Law of the Republic of Kazakhstan No. 482-V «On Population Employment» dated April 6, 2016.

Thus, regardless of who actually owns the Labor Exchange portal and the UEAAS, the HRDC has access to all UEAAS information when it is entered via the Labor Exchange portal<sup>15</sup>.

According to the portal Security Policy (paragraph 2 of the «Use of Content» section), «*it is strictly prohibited to copy, reproduce, republish, download, publish, broadcast, transmit or distribute any content from this portal without the approval of the RK Ministry of Labor and Social Protection of Population. The use of content from the portal is only possible on consent of the RK Ministry of Labor and Social Protection of Population and with publishing or pronouncing the link to the portal.*»

#### Confidentiality of Data Entered into the UEAAS

According to the User Agreement (Clause 1.2) available on the Labor Exchange portal<sup>16</sup>, «*all data posted on the portal are publicly available, except for the passwords to access users' personal accounts.*» The portal administration also has the right «*to block without warning a user's account for violating the rules of this User Agreement.*» According to the Security Policy (paragraph 6 of the «Personal Data and Security» section), «*data on this portal are of purely informative nature and any amendments can be made thereto by the portal Administration without any prior notice.*»

These provisions mean that currently employers are entering information into the UEAAS via the Labor Exchange portal proactively, on a non-confidential basis. The entered personal data will have the «publicly accessible» status. In this connection, we believe that pending adoption of the UEAAS Working Procedure by the Ministry of Labor, the information on employment agreements may be entered via the Labor Exchange portal only on written consent of the employee who is informed about the non-confidential status of the entered information on his/her labor activities.

The Ministry of Labor provided no direct answer to the question whether the information included in the UEAAS constitutes a state secret<sup>17</sup>. Most likely, the UEAAS does not have the «state secret» status, although the information entered into it may have such according to the Law of the Republic

<sup>15</sup> *Since the HRDC is also involved in other digital projects of the Ministry of Labor, a large scope of personal, social and other information on Kazakhstan and foreign nationals and legal entities is accumulated in (or becomes available to) this organization.*

<sup>16</sup> <https://www.enbek.kz/docs/ru/node/3130>.

<sup>17</sup> <https://dialog.egov.kz/blogs/all-questions/619449>.

of Kazakhstan No. 349-I «On State Secrets» dated March 15, 1999 (e. g., information on the personnel composition of organizations working in the interests of state security).

Nevertheless, according to the Ministry of Labor, the UEAAS has successfully passed testing for compliance with information security requirements at the «State Technical Service» National State Enterprise of the National Security Committee of the Republic of Kazakhstan, and received an information security certificate<sup>18</sup>.

Pursuant to Article 16(41-7) of the Labor Code, the Ministry of Labor must ensure confidentiality and protection of employee's personal data contained in the UEAAS in accordance with the legislation of the Republic of Kazakhstan on personal data and protection thereof.

Therefore, we consider it necessary to amend the User Agreement and the Security Policy of the Labor Exchange portal in order to ensure confidentiality and protection of personal data entered into the UEAAS.

In addition, the portal Administrator should not have the right to change the data entered into the UEAAS without employer's approval and should not have the right to block users' legitimate accounts, because the obligation to enter information into the UEAAS is universally binding.

Since the UEAAS operator will be an organization that is not a governmental agency, for the purposes of state security and ensuring constitutional rights of citizens, in addition to the technical side of data protection, it would be deemed appropriate to legislatively introduce additional guarantees of UEAAS database protection against subjective factors of unsanctioned use and leakage of information – eventually this database will come to contain a labor «dossier» on each working person<sup>19</sup>.

### Objectives

#### of Data Collection in the UEAAS

Pursuant to Article 7.4 of the Law of the Republic of Kazakhstan «On Personal Data and Protection Thereof», «personal data processing shall be limited to the attainment of concrete, predetermined and lawful objectives. No personal data processing incon-

sistent with the objectives of personal data collection shall be allowed.» At the moment, the labor legislation does not define the list of objectives to be attained when data will be collected in the UEAAS, except for «automation of accounting.»

«Automation» is to be understood as «the process of using the means of information-and-communication technologies to optimize the creation, search, collection, accumulation, storage, processing, obtaining, use, conversion, display, distribution and provision of information» (Article 1.1 of the Law of the Republic of Kazakhstan No. 418-V «On Informatization» dated November 24, 2015).

Therefore, the literal understanding of the UEAAS definition suggests that this information system is designed for «the process of using the means of information-and-communication technologies to optimize» the accounting of employment agreements, labor activities and number of employees. Of course, «the process of using the means of information-and-communication technologies» cannot be a goal in itself for an information system. Therefore, the objective of accounting is the only lawful objective of data collection and processing in the UEAAS. That is, essentially, the UEAAS is a «storage tank» for selective information and cannot [if interpret the law literally] be used for other purposes (including analytical<sup>20</sup>).

We believe that these issues should be settled in the UEAAS Work Procedure or another regulatory legal act in order to comply with the requirements of personal data protection against unlawful use.

### Commercial Secret Protection

The composition of positions and the number and personal composition of employees is, as a rule, a commercial secret or other employer's protected information, the protection of which, in addition to personal data protection, is to be ensured by the Ministry of Labor, HRDC and other governmental agencies and persons having access to the system. According to Article 28.9

of the Entrepreneurial Code, «governmental agencies and their officials cannot, without entrepreneur's consent, distribute and/or use the information constituting commercial secret that comes to their knowledge by virtue of performing their official (service) duties, except for the cases stipulated by the laws of the Republic of Kazakhstan.»

Employers for whom these issues are relevant should take steps to protect their commercial secret as per Article 28 of the Entrepreneurial Code (e. g., determine the list of information constituting commercial secret, establish the procedure for handling such information, inform the recipients of information about its status, etc.).

According to Article 16(41-8) of the Labor Code, the Ministry of Labor must provide information from the UEAAS to individuals and legal entities taking into account only the requirements of legislation on personal data and protection thereof. The legislation on protection of commercial and other secrets protected by law is not taken into account by the Labor Code, but must nevertheless apply by virtue of the provisions of the Entrepreneurial and Civil Codes of the Republic of Kazakhstan.

One needs to understand that, unfortunately, the Labor Code and the technical characteristics of the UEAAS do not provide for a mechanism to bring to the knowledge of the Ministry of Labor, HRDC and other persons the status of commercial secret for certain data entered into the UEAAS.

In its response, the Ministry of Labor informs that «access to the UEAAS data is provided only in the framework of the following regulatory legal acts: 1. Law of the Republic of Kazakhstan No. 401-V ZRK «On Access to Information» dated November 16, 2015. 2. Law of the Republic of Kazakhstan No. 94-V «On Personal Data and Protection Thereof» dated May 21, 2013. 3. Decree of the Government of the Republic of Kazakhstan No. 832 «On Approval of the Unified Requirements in the Field of Information-and-Communication Technologies and Ensuring Information Security» dated December 20, 2016.»

In turn, Law of the Republic of Kazakhstan No. 401-V «On Access to Information» dated November 16, 2015 (Article 11.2) sets forth that «any information shall be provided upon request, except for limited access information.»

Paragraph 13 of the Rules for Organizing the Support and Functioning of «Labor Exchange» State Internet Resource (approved by Order No. 92 of the Minister of Labor and Social Protection of Population

<sup>18</sup> <https://dialog.egov.kz/blogs/all-questions/619447>.

<sup>19</sup> Unfortunately, there are instances where personal data of individuals applying for public services become publicly available. For example, a list with personal data of individuals who applied with the Public Service Center several years ago for one of state services is publicly available until today on the Internet resource of one of Almaty City districts.

<sup>20</sup> For instance, Order No. 284 of the Minister of Labor and Social Protection of Population of the Republic of Kazakhstan «On Approval of Methods for Calculating (Forming) the Indicators in Social and Labor Sphere Included in the Strategic Plan of the Ministry of Labor and Social Protection of Population of the Republic of Kazakhstan for the Years 2017–2021» dated August 28, 2017 does not yet contain any indicators calculated on the basis of the UEAAS data. Neither does the Order No. 154 of the Minister of Labor and Social Protection of Population of the Republic of Kazakhstan «On Approval of the Rules for the Formation of the National Labor Resources Forecasting System and Use of Its Results» dated March 29, 2019.

of the Republic of Kazakhstan dated February 22, 2019) sets forth that «*in order to ensure access to information, the data of «Labor Exchange» Internet Resource shall also be placed on the open data Internet portal in machine-readable form.*»

The UEAAS will contain information sensitive for the state, businesses and employers that can be used for different bad faith purposes (industrial espionage, bribery and enticement of employees, etc.). Beside governmental agencies, access to the UEAAS will be provided to employees of the state-owned, yet commercial, legal entity<sup>21</sup>, who are obscure as to whether or not, or to what extent and for what term, they assume confidentiality obligations.

Article 8.2(3) of the Law of the Republic of Kazakhstan No. 482-V «On Population Employment» dated April 6, 2016 authorizes HRDC to provide information and consulting services in the social-and-labor sphere to individuals and legal entities. In this connection, HRDC has the possibility to use the UEAAS data to provide such commercial services.

We believe that due to confidentiality of data contained therein, the UEAAS database cannot be an object of information market.

Therefore, it is proposed to statutorily provide more legal guarantees of non-use for commercial purposes and non-disclosure of the UEAAS information relating not only to personal, but also to other data, including anonymized (e. g., staff schedule, HR movement indicators, etc.), that constitute a legal entity's (employer's) commercial secret.

#### **Certain Issues of Working with the UEAAS**

As to the scope of information entered into the UEAAS, the system should not impose additional obligations beyond those established by the Labor Code (e. g., to enter data regarding employee's skills, military duty, etc.)<sup>22</sup>. In turn, employers may enter excessive information (as compared to the Labor Code requirements) only on employees' written consent.

On a separate note, we would like to draw employers' attention to the correct identification of employee positions in accordance with the RK National Classifier 01-2017 «Occupations Classifier» when entering

<sup>21</sup> As a comparison, the State Corporation «Government for Citizens,» which performs a number of important accounting functions, is a non-profit joint stock company.

<sup>22</sup> As at the time of this article preparation, the UEAAS requires to fill in on a mandatory basis the information on working regime, and in respect of part-time work – to specify the share of tariff rate, which is not mandated by the Labor Code.

them into the UEAAS. HR managers often enter positions into this field of the system formally, without having thoroughly studied the functionality provided in the Occupations Classifier and without comparing it with the functionality of an employee.

Such an approach might risk a dispute with the employee over the functions he/she performs, if the position chosen according to the classifier does not correspond to the employee's actual job duties. To avoid this problem, it is recommended to bring the names of positions and the content of work performed in line with the Occupations Classifier, Positions Qualification Manual, tariff-and-qualification manuals, professional standards and other reference documents in accordance with Article 101.8 of the Labor Code.

When using the existing version of UEAAS via the Labor Exchange portal one still encounters inconsistencies with labor legislation<sup>23</sup> and incorrect or incomplete display of data in the employee's personal account on the e-Government portal<sup>24</sup>, which will hopefully be eliminated by the time the UEAAS Working Procedure is adopted.

#### **Registration or Accounting of Employment Agreements?**

As it follows from the Labor Code provisions, the UEAAS does not bear a registration nature, but is intended for data accounting. Hence, the validity of employment agreements does not depend on whether data are entered into the UEAAS.

Information from the UEAAS is not mentioned in Article 35 of the Labor Code among the documents confirming employee's labor activities.

Therefore, we deem it necessary not to apply the term «employment agreement registration» to the entry of information into the UEAAS.

#### **Performance of Employer's Obligation to Enter Information into the UEAAS**

According to the draft UEAAS Working Procedure, it is planned to establish that an employer has performed its obligation to enter information into the UEAAS on the date the employee has received the notice in his/her personal account on the e-Government portal.

However, only the technical «typing in» (or transfer through

<sup>23</sup> For instance, the UEAAS does not so far support the entry of information on employee's transfer from one employer's subdivision to another one having an independent BIN.

<sup>24</sup> For instance, employee personal accounts on the eGov portal continue displaying test data of nonexistent employment agreements (previously entered for the purpose of training to work with the UEAAS), which have been removed from the UEAAS in early 2020.

the integration module) of information into the UEAAS depends on the employer. Further «movement» of data through the e-Government system to the employee's personal account is beyond the employer's control. The employer will never be able and is not entitled to log into the employee's private account and make sure that the notice is delivered to the employee. Moreover, employees may have no electronic digital signature and no personal account (or access thereto). The functioning of the UEAAS itself (which might suffer disruption) does not depend on the employer either. Therefore, we hope that in the final version of the UEAAS Working Procedure the Ministry of Labor will amend this provision to make it fairer towards employers.

In order to prepare for entering data into the UEAAS, the employer is recommended to at least carry out internal labor audit, prepare personal files, lists of employees and their positions (taking into account the selection of occupations suitable according to the Occupations Classifier), obtain the employees' consents to the collection and processing of personal data, and reflect in the internal employer's acts (orders, regulations, rules, job descriptions and other instructions) the duties of persons in charge of entering data in the UEAAS and of using the corporate electronic digital signature.

Once the information is entered into the UEAAS, it is recommended to print out the cards of the employment agreement (with the assigned ID) and supplementary agreements thereto and keep these in the employee's personal file as a confirmation that the information has been timely entered into the UEAAS in accordance with the law and the UEAAS Working Procedure<sup>25</sup>.

#### **ELECTRONIC**

<sup>25</sup> As mentioned above, the Security Policy of Labor Exchange portal (paragraph 2 of the «Use of Content» section), strictly prohibits «to copy, reproduce, republish, download, publish, broadcast, transmit or distribute any content from this portal without the approval of the RK Ministry of Labor and Social Protection of Population. The use of content from the portal is only possible on consent of the RK Ministry of Labor and Social Protection of Population and with publishing or pronouncing the link to the portal.» Still, the employer has no other opportunity to prove that it entered the information, except for printing a card from the portal, in case of system failure. In addition, the draft UEAAS Working Procedure provides for specific timeframes within which information must be entered into the system by the employer, while the UEAAS itself does not yet display the date when the information on an employment agreement or a supplementary agreement thereto was entered into the system.



### EMPLOYMENT AGREEMENTS

Entry of accounting data into the UEAAS should be distinguished from the conclusion of an employment agreement in electronic form (the «EEA»). Currently, the UEAAS is not an electronic platform for EEA conclusion, but work in this direction is underway (in particular, there is already a yet idle tab «Electronic Employment Agreements»).

Pursuant to the Labor Code, EEAs or copies of paper employment agreements do not have to be entered into (uploaded to) the UEAAS.

Alongside with the provisions on the UEAAS, the Labor Code has been supplemented by the *right* of the parties to conclude an EEA (Article 33.1 of the Labor Code). The parties are not obligated to conclude the employment agreement exclusively in electronic form and may choose between the conventional («paper») and electronic format.

An EEA may be concluded only using the electronic digital signature issued by the National Certification Authority of the Republic of Kazakhstan<sup>26</sup>. Local corporate digital signatures of a particular employer cannot be used for the EEA purposes and foreign digital signatures must undergo a special authentication procedure in accordance with the Law of the Republic of Kazakhstan No. 370-II «On the Electronic Document and Electronic Digital Signature» dated January 7, 2003.

The possibility to conclude employment agreements in electronic form is offered by various commercial and non-commercial electronic platforms and programs. Concluding the EEA (if the parties have electronic digital signatures) is fast and convenient.

However, before deciding to conclude an employment agreement in electronic form, it is necessary to assess the risks of the «digital» form

of this document, which is of paramount importance for labor relations.

Since an e-platform is normally a third party service, it is necessary to obtain the employee's written consent to the collection and processing of personal data when using that service (whose employees can potentially have open or hidden access to the document), as well as to elaborate on the employment agreement confidentiality and personal data protection provisions in accordance with the requirements of legislation on personal data and protection thereof and legislation on informatization, and the requirements of a particular employer and/or employee.

In addition, it is necessary to check:

- The real, not declared, reliability of document safekeeping during the retention period established by legislation (which is 75 years)<sup>27</sup>;
- The possibility to ensure the making of e-document notarized copies, if necessary;
- The procedure for proving the document authenticity in case of a dispute;
- The procedure for depositing the EEA in the state archive upon expiration of the retention period or in case of organization liquidation; and
- Other points (including those mentioned above, in case of terminating the use of the e-platform on the basis of which the EEA was concluded).

According to Article 10.3 of the Law «On the Electronic Document and Electronic Digital Signature,» «*the owner of registration certificate for the electronic digital signature of a legal entity – head of the legal entity or a substituting person – has the right to delegate the authority to use the electronic digital signature on behalf of the legal entity to an employee of the legal entity or an appointed person.*»

If this right is exercised, the employer must not only issue the appropriate power of attorney, but must also stipulate in the relevant employer's acts and employee's job description and/or employment agreement the employee's obligations to properly ensure the safety and lawful use of the delegated electronic digital signature.

### ELECTRONIC EMPLOYER'S ACTS

Pursuant to Article 11 of the Labor Code, employer's acts are to

<sup>27</sup> Paragraph 484 of the List of Model Documents Formed in the Course of Activities of Governmental and Non-Governmental Organizations, indicating the retention period approved by the Order No. 263 of the Acting Minister of Culture and Sports of the Republic of Kazakhstan dated September 29, 2017.

be executed in writing or in the form of electronic document certified by electronic digital signature.

Same as in the case of electronic employment agreements, formation of employer's acts gives rise to similar issues related to ensuring safety and confidentiality.

Moreover, there are issues related to ensuring the act coordination with the relevant employees along the corporate structure, as well as ensuring that employees are made familiar with the employer's e-act. We believe that employers cannot obligate employees to obtain personal electronic digital signatures. Therefore, if there is no such digital signature, employees should be made familiar with the employer's acts relating to them in writing.

It is also necessary to distinguish between a personal digital signature and a corporate digital signature. We believe that employer's e-acts should be issued only by an authorized representative using his/her personal corporate signature (issued in the name of such representative), not his/her personal electronic digital signature. This conclusion is due to the fact that the officer will in this case act on behalf of the employer, not on his/her own behalf.

### CONCLUSION

1. *The Unified Employment Agreements Accounting System accumulates confidential information about all employees and employers of the Republic of Kazakhstan. The operator of this system is not a governmental agency, but a state-owned joint stock company «Human Resources Development Center». In this connection, the legislation needs to clarify the state's ownership over the UEAAS and the objectives of using the UEAAS information, as well as to strengthen the protection regime of state secrets, personal data and commercial and other protected information entered into this system.*

2. *In order to properly discharge the statutory obligation to enter data into the UEAAS, employers are recommended to carry out preparatory activities aimed at ensuring the qualified identification of employee positions according to the National Classifier, streamlining employee personal files and formalizing the duties of employees in charge of entering the data.*

3. *The exercise of the right to issue employer's acts in electronic form and to conclude «electronic» employment agreements is associated with a range of technical, practical and legal issues, including the need to ensure the safekeeping of documents within the time limits established by legislation.*

Almaty, Republic of Kazakhstan,  
August 29, 2020

<sup>26</sup> <https://pki.gov.kz/>.

Статья посвящена произошедшим в мае 2020 года важным изменениям, связанным с цифровизацией – трудовое законодательство Республики Казахстан дополнено обязанностью работодателей вносить сведения в Единую систему учета трудовых договоров (далее – «ЕСУТД»), а также правом заключать трудовые договоры и издавать акты работодателя в электронной форме.

Статья подготовлена по состоянию на 29 августа 2009 года.

## ЕДИНАЯ СИСТЕМА УЧЕТА ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ (ЕСУТД)

### Общая характеристика ЕСУТД

Правовую основу для внедрения ЕСУТД составляет Закон Республики Казахстан № 321-VI ЗРК от 4 мая 2020 года, которым с 16 мая 2020 года внесены изменения в Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V (далее – «Трудовой кодекс»).

ЕСУТД является информационной системой, предназначенной для автоматизации учета трудовых договоров, трудовой деятельности и численности работников (пп. 35-1 п. 1 ст. 1 Трудового кодекса).

### Права и обязанности работодателя и работника

Обязанности работодателя по внесению сведений в ЕСУТД корреспондирует право работника на получение сведений из данной системы (пп. 25 п. 1 ст. 22, пп. 27 п. 2 ст. 23 Трудового кодекса)<sup>1</sup>.

Работодатель также имеет право на получение сведений из ЕСУТД о трудовой деятельности претендентов (с их предварительного согласия) и работников (пп. 13 п. 1 ст. 23 Трудового кодекса). На текущий момент Трудовой кодекс не предусматривает ранее анонсированное<sup>2</sup> право работо-

дателя получать из ЕСУТД иные, помимо трудовой деятельности, сведения о претенденте и работнике (о судимости, образовании, здоровье, адресе проживания, составе семьи, повестках в суд и др.)<sup>3</sup>. Также отсутствует право работодателя получать сведения о бывших работниках (например, в целях проверки соблюдения обязательств о неконкуренции).

Круг сведений, которые подлежат внесению (а значит, и получению из ЕСУТД) ограничен следующими данными: реквизиты сторон, трудовая функция (должность, специальность, профессия, квалификация), место выполнения работы, срок трудового договора, дата начала работы, дата заключения и порядковый номер трудового договора, включая изменения этих данных, а также сведения о прекращении трудового договора.

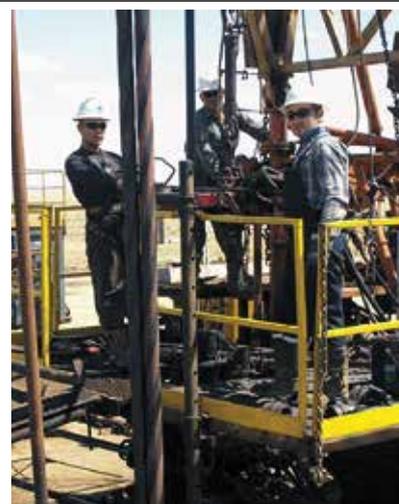
Обратите внимание, что Трудовой кодекс обязывает вносить сведения не только о трудовом договоре, но и о дополнительных соглашениях к нему. Эта обязанность распространяется на дополнительные соглашения, изменяющие указанные выше сведения.

Исторические данные (т.е. сведения по предыдущим работодателям данного работника) не подлежат внесению в систему. Однако ожидается, что на работодателя будет возложена обязанность внести в ЕСУТД сведения по действующим трудовым договорам.

### Порядок внесения данных в ЕСУТД

Порядок (срок и место) внесения данных в ЕСУТД на дату подго-

<sup>3</sup> По данным министерства труда на начало июля 2020 года, ЕСУТД была интегрирована с Министерством цифрового развития, инноваций и аэрокосмической промышленности РК (Портал Электронного Правительства (egov.kz)), Акиматом г. Нур-Султан (Приложение Смарт Астана), Министерством здравоохранения РК (ИС «Электронный регистр диспансерных больных») (<https://dialog.egov.kz/blogs/all-questions/619455>). Работодатели не имеют доступа к данным ИС министерства здравоохранения, а также данным работника, кроме его ФИО, которое автоматически заполняется в ЕСУТД при вводе ИИН. Не имеется данных об интеграции ЕСУТД с ИС «Государственная база данных «Физические лица».



товки данной статьи<sup>4</sup> не определен. Согласно пп. 27 п. 2 ст. 23 Трудового кодекса, внесение сведений должно осуществляться в порядке, определенном Министерством труда и социальной защиты населения Республики Казахстан (далее – «Порядок работы ЕСУТД»).

Согласно проекту Порядка работы ЕСУТД<sup>5</sup>, внесение данных будет необходимо осуществлять на портале Биржи труда [www.enbek.kz](http://www.enbek.kz). Однако до принятия Министерством труда и социальной защиты населения Республики Казахстан (далее – «министерство труда») Порядка работы ЕСУТД отсутствует правовое основание для внесения данных на указанном портале, так как Трудовой кодекс не называет портал Биржи труда в качестве «места» внесения сведений в ЕСУТД.

### Портал Биржи труда – как интернет-платформа ЕСУТД

Следует отметить, что, судя по размещенному на портале Биржи труда знаку «© 2020 АО «Центр развития трудовых ресурсов», а также по данным KazNIC<sup>6</sup>, исключительные права на портал Биржи труда принадлежат АО «Центр развития трудовых ресурсов» (далее – «ЦРТР»)<sup>7</sup>, а не министерству труда<sup>8</sup>. Тем не менее, на странице Поли-

<sup>4</sup> 29 августа 2020 года.

<sup>5</sup> Проект Правил представления и получения сведений о трудовом договоре в единой системе учета трудовых договоров (июль 2020 года) // <https://online.zakon.kz>.

<sup>6</sup> <https://www.nic.kz/cgi-bin/whois?query=enbek.kz>

<sup>7</sup> <https://iac.enbek.kz/>

<sup>8</sup> Согласно п. 1 ст. 9 Закон Республики Казахстан от 10 июня 1996 года № 6-1 «Об авторском праве и смежных правах» знак © с указанием года и наименования лица используется правообладателем для оповещения о своих исключительных имущественных правах на объект авторского права.

<sup>1</sup> Для работодателей-подрядчиков, отобранных для реализации инфраструктурных проектов, обязанность по внесению сведений в ЕСУТД установлена не только Трудовым кодексом, но и Дорожной картой занятости на 2020-2021 годы (утверждена распоряжением премьер-министра РК от 27 марта 2020 года № 55-р).

Стороны Отраслевого соглашения в нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтегазохимической отраслях Республики Казахстан на 2020-2022 годы (одобрено протоколом Отраслевой комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтегазохимической отраслях от 22 ноября 2019 года № 4-2019) приняли на себя дополнительное обязательство содействовать внедрению единой системы учета электронных трудовых договоров в соответствии с действующим законодательством (пп. 10 п. 2.1).

<sup>2</sup> <https://www.gov.kz/memleket/entities/kostanai-enbek/documents/details/61430?lang=ru>

тики безопасности<sup>9</sup> данного портала (п. 1 раздела «Использование контента») говорится, что «портал и некоторые объекты, размещенные на портале, являются интеллектуальной собственностью» министерства труда.

Имеется также официальное разъяснение о том, что собственником ЕСУТД является министерство труда, а техническим сопровождением занимается ЦРТР<sup>10</sup>.

ЦРТР является коммерческой организацией в форме акционерного общества<sup>11</sup>. Согласно уставу<sup>12</sup>, министерство труда является единственным акционером ЦРТР.

Основным предметом деятельности ЦРТР является обеспечение информационной и аналитической поддержки государственной политики по регулированию рынка труда и реализации активных мер содействия занятости, методологической поддержки местных органов по вопросам занятости населения и центров занятости населения<sup>13</sup>.

В рамках данного предмета ЦРТР выполняет широкий круг функций, включая создание, сопровождение и развитие единой информационной системы социально-трудовой сферы, сопровождение и развитие государственного интернет-ресурса «Биржа труда», создание и ведение персонифицированных баз данных (в том числе, участников накопительной пенсионной системы; участников системы социального страхования; физических лиц, за которых уплачены отчисления и взносы в Фонд социального медицинского страхования; инвалидов; иностранцев, получивших

<sup>9</sup> <https://www.enbek.kz/docs/ru/node/3132>

<sup>10</sup> <https://dialog.egov.kz/blogs/all-questions/619447>

<sup>11</sup> Если акционерное общество является некоммерческой организацией, то об этом должно быть прямо указано в его уставе (пп. 8 п. 2 ст. 9 Закона Республики Казахстан от 13 мая 2003 года № 415-III «Об акционерных обществах»). Устав ЦРТР, размещенный на его интернет-ресурсе, не содержит такого указания.

Коммерческой организацией является юридическое лицо, преследующее извлечение дохода в качестве основной цели своей деятельности (п. 1 ст. 34 Гражданского кодекса Республики Казахстан).

<sup>12</sup> См. устав ЦРТР по состоянию на 3 октября 2019 года <https://iac.enbek.kz/ru/taxonomy/term/33>

<sup>13</sup> П. 2 Постановления правительства Республики Казахстан от 1 июля 2016 года № 391 «О переименовании акционерного общества «Информационно-аналитический центр по проблемам занятости». По данным портала egov, первичная дата регистрации ЦРТР как юридического лица – 18 апреля 1999 года.

рабочее разрешение; получателей государственной адресной социальной помощи), ряд аналитических, технических и иных услуг<sup>14</sup>.

Таким образом, независимо от того, кому в действительности принадлежит портал Биржи труда и ЕСУТД, ЦРТР имеет доступ ко всем данным ЕСУТД, при ее заполнении посредством портала Биржи труда<sup>15</sup>.

Согласно Политике безопасности портала (п. 2 раздела «Использование контента»), «строго запрещено любое копирование, воспроизведение, переиздание, загрузка, публикация, трансляция, передача или распространение любого контента с данного портала без согласования с МТСЗН РК. Использование контента с портала возможно только с согласия МТСЗН РК и с публикацией или озвучиванием ссылки на портал.» Данное положение Политики безопасности портала Биржи труда не согласуется с правом работодателя на получение данных из ЕСУТД, не обусловленного согласованием с министерством труда.

#### **Конфиденциальность данных, вносимых в ЕСУТД**

Согласно Пользовательскому соглашению (п. 1.2), размещенному на портале Биржи труда<sup>16</sup>, «все данные, размещенные на портале, являются общедоступными, за исключением пароля для доступа к личному разделу пользователя». Администрация портала имеет также право «без предупреждения блокировать аккаунт пользователя за нарушение правил данного Пользовательского соглашения». Согласно Политике безопасности (п. 6 раздела «Личные сведения и безопасность»), «сведения на данном портале имеют чисто информативный характер, в них могут быть внесены любые изменения Администрацией портала без какого-либо предварительного уведомления».

Эти положения означают, что на текущий момент внесение сведений в ЕСУТД посредством портала Биржи труда осуществляется работодателями инициативно, на неконфиденциальной основе.

<sup>14</sup> См. устав ЦРТР по состоянию на 3 октября 2019 года <https://iac.enbek.kz/ru/taxonomy/term/33>, а также ст. 8 Закона РК от 6 апреля 2016 года № 482-V «О занятости населения».

<sup>15</sup> Поскольку ЦРТР вовлечен и в другие цифровые проекты министерства труда, то в данной организации аккумулируется (либо становится доступным для ЦРТР) большой объем персональных, социальных и иных данных о гражданах Республики Казахстан, иностранцах и юридических лицах.

<sup>16</sup> <https://www.enbek.kz/docs/ru/node/3130>

Вносимые персональные данные будут иметь статус «общедоступных». В этой связи до принятия министерством труда Порядка работы ЕСУТД, полагаем, что внесение сведений о заключаемых трудовых договорах на портале Биржи труда может осуществляться только при наличии письменного согласия работника, информированного о неконфиденциальном статусе вносимых данных о его трудовой деятельности.

Министерство труда не предоставило прямой ответ на вопрос о том, относятся ли сведения, включенные в ЕСУТД, к государственной тайне<sup>17</sup>. Скорее всего, ЕСУТД не имеет статуса «государственных секретов», хотя вносимые в нее сведения могут такими являться, согласно Закону Республики Казахстан от 15 марта 1999 года № 349-I «О государственных секретах» (например, сведения о кадровом составе организаций, работающих в интересах безопасности государства).

Тем не менее, согласно данным министерства труда, ЕСУТД успешно прошла испытание на соответствие требованиям информационной безопасности в РГП «Государственная техническая служба» Комитета национальной безопасности Республики Казахстан, получен сертификат об информационной безопасности<sup>18</sup>.

Согласно пп. 41-7 ст. 16 Трудового кодекса, министерство труда должно обеспечить конфиденциальность и защиту персональных данных работника, содержащихся в ЕСУТД, в соответствии с законодательством Республики Казахстан о персональных данных и их защите.

Поэтому считаем необходимым изменение Пользовательского соглашения и Политики безопасности портала Биржи труда в целях обеспечения защиты конфиденциальности персональных данных, вносимых в ЕСУТД.

Кроме того, у Администратора портала не должно быть права на изменение данных, внесенных в ЕСУТД без согласования с работодателем, а также не должно быть права на блокировку законного аккаунта пользователя, так как обязанность по внесению данных в ЕСУТД является общеобязательной.

Поскольку оператором ЕСУТД будет являться организация, не являющаяся государственным органом, то в целях государствен-

<sup>17</sup> <https://dialog.egov.kz/blogs/all-questions/619449>

<sup>18</sup> <https://dialog.egov.kz/blogs/all-questions/619447>

ной безопасности и обеспечения конституционных прав граждан, помимо технической стороны защиты данных, представляется целесообразным внести в законодательство дополнительные гарантии защиты базы данных ЕСУТД от субъективных факторов несанкционированного использования и утечки информации — со временем эта база будет содержать трудовое «досье» на каждого работающего человека<sup>19</sup>.

### Цели сбора данных в ЕСУТД

Согласно п. 4 ст. 7 Закона Республики Казахстан «О персональных данных и их защите», «*обработка персональных данных должна ограничиваться достижением конкретных, заранее определенных и законных целей. Не допускается обработка персональных данных, несовместимая с целями сбора персональных данных*». На текущий момент трудовое законодательство не определяет перечень целей, для достижения которых будут собираться данные в ЕСУТД, кроме «автоматизации учета».

Под «автоматизацией» необходимо понимать «*процесс использования средств информационно-коммуникационных технологий для оптимизации создания, поиска, сбора, накопления, хранения, обработки, получения, использования, преобразования, отображения, распространения и предоставления информации*» (пп. 1 ст. 1 Закона Республики Казахстан от 24 ноября 2015 года № 418-V «Об информатизации»).

Поэтому из буквального понимания определения ЕСУТД следует, что эта информационная система предназначена для «*процесса использования средств информационно-коммуникационных технологий для оптимизации*» учета трудовых договоров, трудовой деятельности и численности работников. Конечно, «процесс использования средств информационно-коммуникационных технологий» не может являться самоцелью информационной системы. Поэтому учетная цель является единственной законной целью сбора и обработки данных в ЕСУТД. То есть, по сути, ЕСУТД является «накопителем» выборочной информации и не может [при буквальном понимании закона] использовать-

<sup>19</sup> К сожалению, имеются случаи, когда в общем доступе оказываются персональные данные граждан, обратившихся за государственными услугами. Например, до настоящего времени в открытом доступе на интернет-ресурсе одного из районов г. Алматы находится список граждан с их персональными данными, обратившихся в ЦОН несколько лет назад в рамках одной из госуслуг.

ся для других целей (включая аналитические)<sup>20</sup>.

Полагаем, что эти вопросы должны быть урегулированы в Порядке работы ЕСУТД или ином нормативном правовом акте в целях соблюдения требований о защите персональных данных от неправомерного использования.

### Защита коммерческой тайны

Состав должностей, количество и персональный состав работников, как правило, является коммерческой тайной или иной защищаемой информацией работодателя, защита которой, помимо защиты персональных данных, должна обеспечиваться министерством труда, ЦТРР и иными государственными органами и другими лицами, имеющими доступ к системе. Согласно п. 9 ст. 28 Предпринимательского кодекса, «*государственные органы и их должностные лица без согласия субъекта предпринимательства не вправе распространять и (или) использовать ставшую известной им в силу выполнения должностных (служебных) обязанностей информацию, составляющую коммерческую тайну, за исключением случаев, предусмотренных законами Республики Казахстан*».

Работодатели, для которых данные вопросы актуальны, должны принять меры по защите коммерческой тайны, согласно требованиям ст. 28 Предпринимательского кодекса (включая определение перечня информации, составляющей коммерческую тайну, установление порядка обращения с такой информацией, информирование получателей информации о ее статусе и др.).

Согласно подп. 41-8 ст. 16 Трудового кодекса, министерство труда предоставляет сведения из ЕСУТД физическим и юридическим лицам с учетом требований только законодательства о персональных данных и их защите. Законодательство о защите коммерческой и иной защищаемой законом тайны Трудовым кодексом не учитывается, но тем не менее должно

<sup>20</sup> Например, приказ министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 28 августа 2017 года № 284 «Об утверждении методик расчета (формирования) показателей социально-трудовой сферы, включенных в Стратегический план Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан на 2017-2021 годы» пока не содержит никаких показателей, рассчитываемых на основании данных ЕСУТД. Также и приказ министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 29 марта 2019 года № 154 «Об утверждении Правил формирования национальной системы прогнозирования трудовых ресурсов и использования ее результатов».

применяться в силу положений Предпринимательского и Гражданского кодексов Республики Казахстан.

Необходимо понимать, что, к сожалению, Трудовой кодекс и технические характеристики ЕСУТД не предусматривают механизм донесения до сведения министерства труда, ЦТРР и других лиц статуса коммерческой тайны для ряда вносимых в ЕСУТД сведений.

В своем ответе министерство труда сообщает, что «*доступ к данным ЕСУТД осуществляется только в рамках следующих нормативно-правовых актов: 1. «О доступе к информации» Закон Республики Казахстан от 16 ноября 2015 года № 401-V ЗРК. 2. «О персональных данных и их защите» Закон Республики Казахстан от 21 мая 2013 года N 94-V. 3. «Об утверждении единых требований в области информационно-коммуникационных технологий и обеспечения информационной безопасности» Постановление Правительства Республики Казахстан от 20 декабря 2016 года № 832.*»

В свою очередь, Закон Республики Казахстан от 16 ноября 2015 года № 401-V «О доступе к информации» (п. 2 ст. 11) устанавливает, что «*по запросу предоставляется любая информация, за исключением информации с ограниченным доступом*».

П. 13 Правил организации сопровождения и функционирования государственного интернет-ресурса «Биржа труда» (утверждены приказом министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 22 февраля 2019 года № 92) предусматривает, что «*в целях обеспечения доступа к информации, данные ИР «Биржа труда» также размещаются на интернет-портале открытых данных в машиночитаемом виде*».

ЕСУТД будет содержать чувствительные для государства, бизнеса и работодателей сведения, которые могут быть использованы в различных недобросовестных целях (промышленный шпионаж, подкуп и переманивание работников и др.). К ЕСУТД (помимо государственных органов) будут иметь доступ работники пусть государственного, но коммерческого юридического лица<sup>21</sup>, которые, неизвестно, принимают ли на себя обязательства о неразглашении конфиденциальной информации, в каком объеме и на какой срок.

<sup>21</sup> Для сравнения, Государственная корпорация «Правительство для граждан», которая выполняет ряд важных учетных функций, является некоммерческим акционерным обществом.

ЦРТР уполномочен подп. 3 п. 2 ст. 8 Закона Республики Казахстан от 6 апреля 2016 года № 482-V «О занятости населения» на предоставление информационных и консультационных услуг в социально-трудовой сфере физическим и юридическим лицам. В связи с этим ЦРТР располагает возможностью использовать данные ЕСУТД для оказания таких коммерческих услуг.

Полагаем, что в силу конфиденциальности содержащихся данных, база данных ЕСУТД не может являться объектом рынка информации.

Поэтому предлагается предусмотреть на законодательном уровне больше правовых гарантий по неиспользованию в коммерческих целях и по неразглашению сведений ЕСУТД не только относящихся к персональным данным, но и других, в том числе обезличенных (например, о штатном расписании, показателях движения кадров и др.), являющихся коммерческой тайной юридического лица (работодателя).

#### **Отдельные вопросы работы с ЕСУТД**

Что касается объема сведений, вносимых в ЕСУТД, то данная система не должна устанавливать дополнительные обязанности, помимо предусмотренных Трудовым кодексом. Например, по внесению навыков работника, воинской обязанности и др.<sup>22</sup>. В свою очередь, работодатель может вносить избыточные (по сравнению с требованиями Трудового кодекса) сведения только при наличии на это письменного согласия работника.

Отдельно хотели бы обратить внимание работодателя на правильность идентификации должности работника в соответствии с НК РК 01-2017 «Классификатор занятий» при внесении в ЕСУТД. Нередко работники кадровой службы вносят должность в данную графу системы формально, без тщательного изучения функционала, предусмотренного Классификатором занятий, и без его сравнения с функционалом работника.

Такой подход может повлечь риск спора с работником относительно выполняемых им функций, если выбранная по классификатору должность не будет соответствовать по своему функционалу действительным должностным обязанностям работ-

<sup>22</sup> На момент подготовки статьи ЕСУТД требует обязательного заполнения сведений о режиме работы, а по режиму неполного рабочего времени – указания доли тарифной ставки, что не предусмотрено Трудовым кодексом.

ника. Во избежание данной проблемы рекомендуется привести наименование должностей и содержание выполняемых работ в соответствие с Классификатором занятий, Квалификационным справочником должностей, тарифно-квалификационными справочниками, профессиональными стандартами и иными справочными документами согласно п. 8 ст. 101 Трудового кодекса.

В ходе применения имеющейся версии ЕСУТД на базе портала Биржи труда пока имеются нестыковки с трудовым законодательством<sup>23</sup>, а также некорректное или неполное отображение данных в личном кабинете работника на портале egov<sup>24</sup>, которые, как мы надеемся, будут устранены к моменту принятия Порядка работы ЕСУТД.

#### **Регистрация или учет трудового договора?**

Исходя из положений Трудового кодекса, ЕСУТД не носит регистрирующий характер, а предназначена для учета данных. Поэтому действительность трудового договора не зависит от внесения данных в ЕСУТД.

Сведения из ЕСУТД не предусмотрены в составе документов, подтверждающих трудовую деятельность работника согласно ст. 35 Трудового кодекса.

Поэтому считаем необходимым не использовать термин «регистрация трудового договора» применительно к внесению сведений в ЕСУТД.

#### **Исполнение обязанности работодателя по внесению сведений в ЕСУТД**

Согласно проекту Порядка работы ЕСУТД, планируется определить исполнение обязанности работодателя по внесению сведений в ЕСУТД моментом получения работником уведомления в личном кабинете на портале «электронного правительства».

Однако от работодателя зависит только техническое «впечатывание» (или перенос через интеграционный модуль) сведений в систему ЕСУТД. Дальнейшее «движение» данных по системе «электронного правительства» до личного кабинета работника неподконтрольно работодателю.

<sup>23</sup> Например, ЕСУТД пока не позволяет вносить сведения о переводе работника из одного подразделения работодателя в другое, имеющее самостоятельный БИН.

<sup>24</sup> Например, в личном кабинете работника на портале egov продолжают отображаться тестовые сведения о несуществующих трудовых договорах (ранее внесенные с целью обучения работе с ЕСУТД), которые были еще в начале 2020 года удалены из ЕСУТД.

Работодатель никогда не сможет и не вправе самостоятельно зайти в личный кабинет работника и убедиться, что уведомление ему доставлено. Более того, работники могут не обладать электронной цифровой подписью и не иметь личного кабинета (или доступа к нему). От работодателя не зависит и функционирование самой ЕСУТД (в которой возможны сбои в работе). Поэтому надеемся, что в финальной редакции Порядка работы ЕСУТД министерство труда изменит данную норму на более справедливую по отношению к работодателю.

Для подготовки к внесению сведений в ЕСУТД работодателю рекомендуется, как минимум, провести внутренний трудовой аудит, подготовить личные дела, списки работников и их должностей (с учетом подбора подходящей по Классификатору занятий), получить согласия работников на сбор и обработку персональных данных, а также отразить во внутренних актах работодателя (приказах, положениях, правилах, должностных и иных инструкциях) обязанности ответственных лиц по внесению сведений в ЕСУТД и по использованию корпоративной электронной цифровой подписи.

После внесения сведений в ЕСУТД рекомендуется распечатывать карточку трудового договора (с присвоенным ID), дополнительных соглашений к нему и сохранять в личном деле работника с целью подтверждения того, что сведения были внесены в ЕСУТД своевременно согласно закону и Порядку работы ЕСУТД<sup>25</sup>.

### **ЭЛЕКТРОННЫЕ ТРУДОВЫЕ ДОГОВОРЫ**

Внесение учетных данных в ЕСУТД следует отличать от за-

<sup>25</sup> Как ранее указывалось, Политикой безопасности портала Биржи труда (п. 2 раздела «Использование контента»), «строго запрещено любое копирование, воспроизведение, переиздание, загрузка, публикация, трансляция, передача или распространение любого контента с данного портала без согласования с МТСЗН РК. Использование контента с портала возможно только с согласия МТСЗН РК и с публикацией или озвучиванием ссылки на портал.» Тем не менее, у работодателя не имеется иной возможности доказать, что он внес сведения, кроме как распечатать карточку с портала на случай сбоя системы. Кроме того, проект Порядка работы ЕСУТД предусматривает конкретные сроки, в течение которых сведения должны быть внесены работодателем в систему, а сама ЕСУТД пока не отображает дату, когда сведения о трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему были внесены в систему.

ключения трудового договора в электронной форме (далее — «ЭТД»). ЕСУТД на текущий момент не является электронной платформой для заключения ЭТД, но работы в данном направлении ведутся (в частности, уже имеется пока нерабочая вкладка «Электронные трудовые договоры»).

ЭТД или копии бумажного трудового договора не подлежат, согласно Трудовому кодексу, внесению (прикреплению) в ЕСУТД.

Трудовой кодекс одновременно с положениями о ЕСУТД был дополнен правом сторон заключать ЭТД (п. 1 ст. 33 Трудового кодекса). Стороны не обязаны заключать трудовой договор исключительно в электронной форме и могут выбрать обычную («бумажную») или электронную форму.

ЭТД может заключаться только с использованием электронной цифровой подписи, выданной Национальным удостоверяющим центром Республики Казахстан<sup>26</sup>. Локальные корпоративные цифровые подписи конкретного работодателя для цели ЭТД неприменимы, а иностранные цифровые подписи должны пройти специальную процедуру удостоверения подлинности согласно Закону Республики Казахстан от 7 января 2003 года № 370-III «Об электронном документе и электронной цифровой подписи».

Возможность заключения трудовых договоров в электронной форме предлагается различными коммерческими и некоммерческими электронными платформами и программами. Заключение ЭТД (при наличии у сторон электронной цифровой подписи) — удобно и быстро.

Однако до принятия решения о заключении трудового договора в электронной форме следует оценить риски «цифровой» формы данного документа, имеющего первостепенную важность для трудовых отношений.

Поскольку е-платформа, как правило, является сервисом сторонней организации, то прежде всего необходимо получить письменное согласие работника на сбор и обработку персональных данных с использованием данного сервиса (работники которого потенциально могут иметь открытый или скрытый доступ к документу), а также проработать условия конфиденциальности условий трудовых договоров и защиты персональных данных согласно требованиям законодательства о персональных данных и их защите, законодательства об информатизации и требованиям

конкретного работодателя и/или работника.

Кроме того, необходимо проверить:

- реальную, а не декларируемую надежность сохранности документа в течение установленного законодателем срока (который составляет 75 лет<sup>27</sup>);
- возможность обеспечения изготовления нотариальных копий с е-документа в случае необходимости;
- порядок доказательств подлинности документа в случае спора;
- порядок сдачи ЭТД в государственный архив по истечении срока хранения или при ликвидации организации;
- и другие вопросы (в том числе, вышеуказанные — при прекращении пользования е-платформой, на базе которой был заключен ЭТД).

Согласно п. 3 ст. 10 Закона «Об электронном документе и электронной цифровой подписи» *«владелец регистрационного свидетельства электронной цифровой подписи юридического лица — руководитель юридического лица или лицо, его замещающее, вправе передавать работнику данного юридического лица или назначенному им лицу полномочия на использование электронной цифровой подписи от имени данного юридического лица»*.

В случае реализации этого права, работодателю следует не только выдать соответствующую доверенность, но и предусмотреть в актах работодателя, должностной инструкции и/или трудовом договоре работника его обязанности по надлежащему обеспечению сохранности и законного использования предоставленной электронной цифровой подписи.

## ЭЛЕКТРОННЫЕ АКТЫ РАБОТОДАТЕЛЯ

Согласно ст. 11 Трудового кодекса, акты работодателя оформляются в письменной форме или форме электронного документа, удостоверенного посредством электронной цифровой подписи.

Как и в случае оформления электронного трудового договора, при формировании е-актов работодателя возникают аналогичные вопросы, связанные с обеспечением сохранности и конфиденциальности.

Кроме того, имеются вопросы по обеспечению согласования ак-

та с соответствующими работниками по корпоративной структуре, а также обеспечения ознакомления работников с е-актом работодателя. Полагаем, что работодатель не может обязать работника получить личную электронную цифровую подпись. Поэтому при отсутствии таковой работник должен быть ознакомлен с относящимися к ним актам работодателя письменно.

Следует также различать личную электронную цифровую подпись и корпоративную. Полагаем, что издание е-актов работодателя должно осуществляться только уполномоченным представителем с использованием именной корпоративной (выданной на имя данного представителя), а не личной электронной цифровой подписи. Данный вывод обусловлен тем, что должностное лицо в этом случае будет действовать от имени работодателя, а не от своего имени.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

1. *Егуняя система учета трудовых договоров сосредотачивает конфиденциальную информацию обо всех работниках и работодателях Республики Казахстан. Оператором данной системы является не государственный орган, а государственное Акционерное общество «Центр развития трудовых ресурсов». В связи с этим, законодательство нуждается в уточнении принадлежности ЕСУТД государству и целей использования сведений из ЕСУТД; а также в усилении режима защиты государственных секретов, персональных данных, коммерческой и иной защищаемой информации, вносимой в данную систему.*

2. *Для надлежащего исполнения установленной законом обязанности по заполнению ЕСУТД, работодателям рекомендуется провести подготовительные мероприятия, направленные на обеспечение квалифицированной идентификации должностей работников согласно Национальному классификатору, упорядочение личных дел, оформление обязанностей сотрудников, ответственных за внесение сведений.*

3. *Реализация права на издание актов работодателя в электронной форме и заключение «электронных» трудовых договоров связана с рядом технических, практических и правовых вопросов, в том числе с необходимостью обеспечения сохранности документов в течение сроков, установленных законодательством.* ■

Республика Казахстан,  
г. Алматы, 29 августа 2020 года

<sup>27</sup> П. 484 Перечня типовых документов образующихся в деятельности государственных и негосударственных организаций, с указанием срока хранения, утвержденного приказом и.о. министра культуры и спорта Республики Казахстан от 29 сентября 2017 года № 263.

<sup>26</sup> <https://pki.gov.kz/>