



НОВОСТИ ЗА СЕГОДНЯ

**Особенности регулирования трудовых отношений в
Международном финансовом центре «Астана»**

*Екатерина Хамидуллина,
Юрист, ТОО «Юридическая фирма «AEQUITAS»*

Международный финансовый центр «Астана» (далее - «МФЦА») представляет собой часть территории г. Нур-Султан, в которой действует специальный льготный правовой режим, основанный на принципах, нормах и прецедентах права Англии и Уэльса. Целью МФЦА является привлечение инвестиций в экономику Казахстана путем установления привлекательных условий для инвестирования в финансовые услуги, развитие местных рынков капитала, обеспечение их интеграции с международными рынками капитала. Правовой статус МФЦА определяется [Законом о МФЦА](#) [1].

Трудовые отношения в МФЦА регулируются Положением [2] и Актом о квалификационных требованиях [3]. В настоящей статье мы рассматриваем ключевые особенности правового регулирования трудовых отношений в МФЦА, которые имеют значение как для компаний, уже зарегистрированных в МФЦА, так и для компаний, которые планируют зарегистрировать свои подразделения в МФЦА в будущем.

Сфера применения. Положение применяется к работникам Органов МФЦА [4], организациям Органов МФЦА и участникам МФЦА (т.е. компаниям, зарегистрированным в МФЦА и их работникам). Положением предусмотрены минимальные стандарты найма и регулирования трудовых отношений между работодателями и работниками МФЦА. Положение не запрещает работодателям предусмотреть в трудовых договорах с работниками более привлекательные для работников условия по сравнению с условиями, предусмотренными Положением. Участники МФЦА обязаны соблюдать требования [Трудового кодекса](#) [5] и иных действующих законов Казахстана в отношении вопросов, не урегулированных Законом о МФЦА и Актами МФЦА, включая Положение (**п. 1 ст. 4** Закона о МФЦА).

Положение является применимым правом к трудовым договорам между организациями-участниками МФЦА и их работниками. В свою очередь, действие Трудового кодекса распространяется на работников и работодателей, расположенных на территории Казахстана, в том числе филиалы и (или) представительства иностранных юридических лиц, прошедшие учетную регистрацию, если иное не предусмотрено законами и международными договорами, ратифицированными Казахстаном.

Содержание трудового договора. Трудовой договор должен содержать:

- наименование работодателя и полное имя работника;

- дату начала трудовых отношений;
- заработную плату работника;
- применимый платежный период;
- количество рабочих часов или рабочих дней;
- условия, касающиеся трудового отпуска, оплаты трудового отпуска, оплаты за работу в праздничные дни; оплату отпуска по болезни;
- срок уведомления работника/работодателя в случае прекращения трудовых отношений;
- наименование должности работника или краткое описание работы работника;
- срок трудового договора (если планируется заключение трудового договора на определенный срок), либо указание, что договор заключается на неопределенный срок;
- место работы;
- дисциплинарные правила или порядок рассмотрения жалоб работника;
- иные положения, предусмотренные актами МФЦА.

Трудовой кодекс предусматривает немного более расширенный перечень информации, которую должен включать трудовой договор. Помимо вышесказанного, в трудовой договор, заключаемый по праву Казахстана, также необходимо включить полные реквизиты сторон: в том числе адрес постоянного места жительства работника и сведения о регистрации по месту жительства; наименование, номер и дату выдачи документа, удостоверяющего личность; индивидуальный идентификационный номер работника; бизнес идентификационный номер работодателя, его местонахождение, номер и дату государственной регистрации; характеристику условий труда, гарантии и льготы, если работа относится к тяжелым и (или) выполняется во вредных и (или) опасных условиях; ответственность сторон; дату заключения трудового договора и порядковый номер.

Согласно Положению, работник может быть трудоустроен только по трудовому договору, который составлен на английском языке, подписан работником и работодателем. В соответствии с п. 11 (2) Положения, работодатель обязан предоставить работнику копию трудового договора в течение 2-х месяцев после начала трудовых отношений. Однако, по нашему мнению, на практике желательно 1 оригинальный экземпляр трудового договора работника передать работнику сразу после двустороннего подписания трудового договора, поскольку работник, например, может пожелать расторгнуть трудовой договор через месяц после трудоустройства или работнику будет необходимо снова ознакомиться с текстом договора, который он подписал. В сравнении с Положением, **Трудовым кодексом** предусмотрено, что по 1 экземпляру трудового договора хранится у работника и работодателя, т.е. сразу после двустороннего подписания договора, 1 экземпляр передается работнику.

Если работник недостаточно хорошо владеет английским языком, чтобы понимать условия трудового договора, работодатель обязан объяснить работнику все условия трудового договора до его подписания работником. В данном случае мы рекомендуем работодателям МФЦА подготовить письменный перевод трудового договора на тот язык, которым владеет работник, во избежание трудового спора в будущем.

Квалификационные требования и визовый режим. Акт о квалификационных требованиях устанавливает специальные квалификационные требования для иностранцев и лиц без гражданства, претендующих на трудоустройство в МФЦА. Кандидаты должны соответствовать либо критериям в отношении образования, либо критериям в отношении опыта работы. Они должны иметь степень бакалавра или иметь квалификацию, равнозначную степени бакалавра по специальности, которая имеет непосредственное отношение к предполагаемой работе в МФЦА. В качестве альтернативного варианта, иностранное лицо или лицо без гражданства должно иметь трехлетний опыт работы на руководящей должности или пятилетний опыт работы на не руководящей должности, непосредственно относящийся к предполагаемой работе в МФЦА.

Законом о МФЦА предусмотрен упрощенный визовый режим для иностранцев и лиц без

гражданства, а именно, возможность получения въездной визы сроком на 5 лет для работников-участников МФЦА и членов их семей в аэропорту или зарубежных учреждениях Казахстана. Граждане стран-участниц ОСЭР[6], ОАЭ, Малайзии, Сингапура, Монако, а также других стран, определенных Правительством Казахстана, имеют право на безвизовый въезд сроком до 30 дней. Кроме этого, органы и организации-участники МФЦА вправе привлекать иностранную рабочую силу без получения рабочего разрешения. Это является большим преимуществом трудоустройства в МФЦА, поскольку обычно на практике получение рабочего разрешения для иностранцев, работающих в Казахстане, является достаточно долгим и дорогостоящим процессом.

Трудовая документация. Работодатель обязан хранить копии всех трудовых договоров, а также записи, содержащие следующую информацию в отношении каждого работника: имя работника; дату рождения; профессию; телефонный номер и контактный адрес; дату начала трудовой деятельности; информацию о заработной плате и платежном периоде; количестве рабочих часов; льготах, предоставляемых работнику работодателем; каждом удержании из заработной платы работника и основаниях для таких удержаний; датах национальных праздников и размерах сумм, выплаченных работодателем работнику за работу в праздничные дни; количестве дней трудового отпуска, использованных работником, и т.д.

Вышеуказанная информация должна быть указана на английском языке и должна храниться в электронной форме в месте осуществления основной деятельности работодателя в МФЦА в течение минимум 2 лет после прекращения трудовой деятельности работника. Для сравнения, в соответствии с законодательством Казахстана трудовые договоры должны быть заключены в письменной форме на русском и казахском языках и должны храниться 75 лет.

Заработная плата. Работодатель должен оплачивать работнику основной оклад (далее - «Основной оклад»), который рассчитывается с учетом общего количества рабочих дней в году. Платежный период для оплаты Основного оклада не должен превышать 1 месяца. Дни трудового отпуска должны быть оплачены работнику не позднее 5 рабочих дней до даты начала трудового отпуска. При прекращении трудовых отношений работодатель обязан выплатить всю заработную плату и иные суммы, причитающиеся работнику, в течение 14 дней после наступления срока их выплаты.

Работодатель и работник вправе выбрать казахстанскую валюту (тенге) или любую другую валюту для выражения и исполнения своих обязательств по трудовому договору (**п.1 ст. 5** Закона о МФЦА). Для работников данное обстоятельство является значительным преимуществом трудоустройства в МФЦА, поскольку согласно общему порядку, действующему в Республике Казахстан, заработная плата устанавливается и выплачивается в казахстанской валюте (**п. 1 ст. 113** Трудового кодекса). В свою очередь, тенге была подвержена серьезной девальвации в Республике Казахстан за последние 5 лет, более чем на 50% процентов по отношению к мировым валютам, таким как доллар США, евро и китайский юань.

Рабочее время и время отдыха. Рабочее время работника не должно превышать 40 часов в неделю / 8 часов в день, если только работодатель не получит от работника добровольно предоставленное, информированное предварительное согласие работника на работу сверх указанного количества времени. Работник имеет право на непрерывный период отдыха, продолжительностью не менее 48 часов в течение каждого 7-дневного рабочего периода.

Работник в МФЦА имеет право на оплачиваемый трудовой отпуск, минимальный срок которого составляет 20 рабочих дней в год. В трудовом договоре может быть предусмотрено большее количество дней отпуска работника по соглашению между работником и работодателем. Работник вправе перенести начисленные, но не использованные дни трудового отпуска в количестве до 5-ти рабочих дней на следующий год на максимальный срок - 12 месяцев. По истечении 12-месячного срока неиспользованные дни трудового отпуска «сгорают». Работодатель обязан предоставить работнику, имеющему право на трудовой отпуск, возможность использовать

его периодами продолжительностью 3 рабочих дня или более. По сравнению с Положением, основной оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск в соответствии с **Трудовым кодексом** составляет 24 календарных дня, если только большее количество дней не предусмотрено каким-либо иным нормативно-правовым актом Казахстана, трудовым договором, коллективным договором и актом работодателя.

Отпуск по болезни. Работник имеет право на отпуск по болезни, максимальный срок которого не должен превышать 60 дней в совокупности в течение любого 12-месячного периода. Если работник использует большее количество дней отпуска по болезни, чем указано выше, работодатель вправе незамедлительно прекратить трудовые отношения, предоставив работнику письменное уведомление. Работник, запрашивающий отпуск по болезни, должен уведомить работодателя в кратчайшие разумные сроки о том, что он/она не в состоянии исполнять свои должностные обязанности по причине болезни. По требованию работодателя, 1 раз в 7 дней в течение срока отсутствия по причине болезни работник обязан предоставлять медицинское заключение, подтверждающее, что работник не может исполнять должностные обязанности.

В отличие от Положения, в Трудовом кодексе не предусмотрен отпуск по болезни, вместо него используется понятие временной нетрудоспособности. Работодатель обязан за счет своих средств выплачивать работникам социальное пособие по временной нетрудоспособности. Основанием для выплаты социальных пособий в данном случае являются листы временной нетрудоспособности, выданные в установленном законодательством РК порядке.

Права матери/отца и ребенка. Работник имеет право на отпуск по беременности и родам минимальной продолжительностью 12 месяцев. При этом, работник имеет право на оплату отпуска по беременности и родам, если она:

(а) была непрерывно трудоустроена в организации работодателя по меньшей мере в течение 12 месяцев до ожидаемой или фактической недели рождения ребенка;

(б) письменно уведомила работодателя о беременности по меньшей мере за 8 недель до ожидаемой недели рождения ребенка, если такое требование исходило от работодателя;

(в) предоставила работодателю медицинскую справку с информацией об ожидаемой или фактической дате рождения, если такое требование исходило от работодателя;

(г) письменно уведомила работодателя по меньшей мере за 21 день до даты начала отпуска по беременности и родам.

В течение минимального срока отпуска работника по беременности и родам работодатель обязан выплачивать работнику: (а) размер нормальной ежедневной заработной платы работника за первые 33 рабочих дня срока; (б) 50% от размера нормальной ежедневной заработной платы работника за следующие 32 рабочих дня срока.

Работник, который стал отцом новорожденного ребенка, имеет право на отпуск отца по уходу за ребенком, минимальный срок которого составляет 5 рабочих дней. Отпуск отца по уходу за ребенком должен быть использован в течение 2 месяцев с даты рождения ребенка. Работник не может получить компенсацию вместо использования отпуска по беременности и родам / отпуска отца по уходу за ребенком.

Работодатель не имеет права прекращать трудовые отношения, изменять должность или условия трудовых отношений по причине беременности работника или нахождения в отпуске по беременности и родам / отпуске отца по уходу за ребенком без получения предварительного письменного согласия работника.

Согласно Трудовому кодексу, беременным женщинам, женщинам, родившим ребенка (детей), женщинам (мужчинам), усыновившим (удочерившим) новорожденного ребенка (детей), предоставляются следующие отпуска в связи с рождением ребенка:

а) отпуск по беременности и родам;

б) отпуск работникам, усыновившим (удочерившим) новорожденного ребенка (детей);

в) отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

Отпуск по беременности и родам предоставляется на основании предоставления работником листка временной нетрудоспособности и оплачивается работодателем. Продолжительность отпуска: при нормальных родах - 70 календарных дней до родов и 56 календарных дней после родов; при осложненных родах или рождении 2-х и более детей - 70 календарных дней до родов и 70 календарных дней после родов. В Трудовом кодексе также предусмотрены случаи предоставления отпуска более длительной продолжительности в особых случаях.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы работнику по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет:

- а) по выбору родителей - матери либо отцу ребенка;
- б) родителю, одному воспитывающему ребенка;
- в) другому родственнику, фактически воспитывающему ребенка, оставшегося без попечения родителей, либо опекуну;
- г) работнику, усыновившему (удочерившему) новорожденного ребенка (детей).

Обязательства работодателя. Работодатель обязан обеспечить безопасные условия труда работников. Положением также установлены обязательства работодателя в отношении защиты персональных данных работников, охраны труда и техники безопасности, вентиляции, температуры внутри рабочих помещений, освещения, чистоты, размеров и площади помещения и т.д.

Работники не могут подвергаться какой-либо дискриминации на основании пола, семейного положения, расы, национальности, религии, возраста, инвалидности. На работодателя возлагаются также иные обязанности, предусмотренные Положением.

Удержания из заработной платы работника. Иностранцы, являющиеся работниками МФЦА, до 1 января 2066 года освобождаются от уплаты индивидуального подоходного налога (ИПН) по доходам от деятельности в МФЦА по трудовому договору, заключенному с участником МФЦА, оказывающим определенные финансовые услуги[7]. Соответственно, граждане Казахстана и иностранцы, работающие в МФЦА, которые не подпадают под вышеуказанное исключение, уплачивают ИПН.

Акты МФЦА не содержат каких-либо положений, касающихся порядка выплаты пенсионных взносов, социального налога, социальных отчислений, взносов и отчислений на обязательное социальное медицинское страхование. Соответственно, порядок выплаты вышеуказанных налогов и иных обязательных отчислений и взносов регулируется соответствующими нормативно-правовыми актами Казахстана.

Прекращение трудовых отношений. Порядок прекращения трудовых отношений, предусмотренный Положением, существенно отличается от порядка, предусмотренного Трудовым кодексом.

Согласно Положению, если срок непрерывного трудоустройства работника составляет 1 месяц или более, срок уведомления, требующегося от работодателя или работника для прекращения трудовых отношений с работником, должен составлять не менее:

- (а) 7 дней, если срок непрерывного трудоустройства составляет менее 3-х месяцев; или
- (б) 30 дней, если срок непрерывного трудоустройства составляет 3 месяца, но не превышает 5-ти лет; или
- (в) 90 дней, если срок непрерывного трудоустройства составляет 5 лет и более.

Однако, вышеуказанные положения не являются препятствием для работодателя и работника согласовать более продолжительный срок уведомления, отказ от уведомления или возможность получения денежной выплаты вместо уведомления.

Согласно Положению, стороны вправе прекратить трудовые отношения между собой по предварительному уведомлению *без указания каких-либо причин*. С точки зрения работников, данное условие Положения существенно ущемляет их права по сравнению с Трудовым кодексом, который не предусматривает такой возможности. С точки зрения работодателя, это, безусловно, преимущество. В Трудовом кодексе предусмотрен детализированный и строго регламентированный порядок прекращения трудовых отношений по инициативе работодателя, а именно, 25 исчерпывающих оснований (причин) для увольнения работников по инициативе работодателя.

При этом, в Положении прописываются следующие случаи прекращения трудовых отношений работодателем *по причине*:

- совершения работником преступления, если совершение преступления *существенно и неблагоприятно влияет* на работодателя; или
- *существенное нарушение работником положения трудового договора*; или
- *существенное нарушение работником Положения*, и такое нарушение *существенно и неблагоприятно влияет на работодателя*; или
- по иному основанию, указанному в правилах, установленных актами МФЦА или трудовым договором работника.

Однако в Положении не указано, что рассматривается в качестве «существенного и неблагоприятного влияния на работодателя» или «существенного нарушения положений трудового договора». Во избежание разногласий между работодателем и работником в будущем, мы рекомендуем в трудовых договорах четко прописывать (растолковывать) вышеуказанные случаи.

Кроме этого, неясно с какой целью в Положении прописаны случаи прекращения трудовых отношений работодателем *по причине*, если, как уже было сказано выше, работодатель в принципе может прекратить трудовые отношения с работником по предварительному уведомлению без указания каких-либо причин.

При этом, однако, работник, который был непрерывно трудоустроен, по меньшей мере, 1 год вправе письменно потребовать работодателя предоставить письменное извещение о причине увольнения работника и работодатель обязан предоставить работнику вышеуказанное извещение.

Работник, непрерывно отработавший у работодателя минимум 1 год, имеет право на денежную выплату в связи с прекращением трудовых отношений, независимо от того, по инициативе работодателя или работника прекращаются трудовые отношения. Порядок расчета денежной выплаты указан в Положении.

Мы полагаем, что Положение будет дополнено и усовершенствовано в будущем в процессе развития МФЦА. На сегодняшний день в Положении имеется множество существенных противоречий, особенно в части регулирования вопроса прекращения трудовых отношений. Мы рекомендуем работодателям МФЦА очень тщательно и осмотрительно отнестись к вопросу подготовки трудовых договоров с работниками МФЦА, конкретизировать все обязательства работодателя и работника, чтобы минимизировать возможность возникновения спорных ситуаций в будущем. Практика AEQUITAS в сфере трудового права является одной из лучших в Республике Казахстан. Начиная с 2015 года, AEQUITAS является официальным аффилиатом Ius Laboris в Республике Казахстан, альянса мировых лидирующих юридических компаний, оказывающих услуги в сфере трудового права. Юристы AEQUITAS будут рады предоставить консультации по трудовому законодательству Республики Казахстан и МФЦА, а также оказать юридическую поддержку в процессе подготовки трудовой документации.

Информация, содержащаяся в настоящей статье - общего характера и не может быть использована как юридическая консультация. В случае возникновения каких-либо вопросов в отношении информации, изложенной в настоящей статье, пожалуйста, обращайтесь к нам - мы будем рады обсудить их с Вами.

[1] **Конституционный закон** «О МФЦА» № 438-V был принят 7 декабря 2015 года (далее - «Закон о МФЦА»).

[2] Положение № 4 МФЦА о трудовых отношениях было принято 20 декабря 2017 года (далее - «Положение»).

[3] Акт № GR0009 МФЦА о квалификации, необходимой для трудоустройства в МФЦА, был принят 10 декабря 2017 года (далее - «Акт о квалификационных требованиях»).

[4] К Органам МФЦА относятся Совет по управлению МФЦА, Администрация МФЦА, Комитет МФЦА по регулированию финансовых услуг, Суд МФЦА, Международный арбитражный центр МФЦА.

[5] **Трудовой кодекс** Республики Казахстан № 414-V был принят 23 ноября 2015 года (далее - «Трудовой кодекс»).

[6] Организация экономического сотрудничества и развития.

[7] банковские услуги исламского банка; услуги перестрахования и страховые брокерские услуги; услуги по инвестиционному управлению активами инвестиционных фондов, их учету и хранению, а также обеспечению выпуска, размещения, обращения, выкупа и погашения ценных бумаг инвестиционных фондов; брокерские и (или) дилерские, андеррайтинговые услуги; другие финансовые услуги, определяемые актами МФЦА.

24 апреля 2020, 13:40

Источник, интернет-ресурс: Юридическая фирма «AEQUITAS», Хамидуллина Е.

Если вы обнаружили ошибку или опечатку – выделите фрагмент текста с ошибкой и нажмите на ссылку [сообщить об ошибке](#).

АКЦИИ



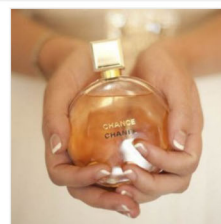
Впервые в Казахстане!
Скидка на все
Лучший
ассортимент

[ПОДРОБНЕЕ](#)



Впервые в Казахстане!
Скидка на все
Лучший
ассортимент

[ПОДРОБНЕЕ](#)



Спешите купить
духи дешевле -
количество
Скидка 72% на
изысканные

[ПОДРОБНИ](#)

КОММЕНТАРИИ

Комментарии (0) ▾

Вход

Введите текст сообщения



КОММЕНТИРОВАТЬ

НАВИГАЦИЯ

НОВОСТИ

Казахстан
Мир
Происшествия
Право
Финансы
Культура
Спорт

ПРАВО

База права
Новости права
Аналитика
Аннотации
Юридический форум

БУХГАЛТЕРУ

ИС "БУХГАЛТЕР"
Бухгалтерский форум
Информ. сообщения
Кредитный калькулятор
Депозитный калькулятор
Конвертер валют
Финансовые показатели
Курсы валют

АНАЛИТИКА

Заседания Правительства
Мнение эксперта
Онлайн-конференции
Интервью

АВТО

Автоновости
Развязки Алматы
Налоговый калькулятор
Страховой калькулятор
Шинный калькулятор
Адреса и телефоны
Перечни документов
Техосмотр
Пробки

МУЗЫКА

Хит парады
Плейлист
ТОП 100

ПЕРЕВОДЧИК

Русско-Казахский
Казахско-Русский
Англо-Русский
Русско-Турецкий
Немецко-Русский

АФИША

Сегодня в кино
Детям
Театры
Искусство
Концерты
Клубы
Скоро в кино

