

GILS

GRATA INTERNATIONAL
LEGAL SERIES

ТРУДОВОЕ ПРАВО



GRATA
INTERNATIONAL

GRATA International Legal Series (GILS) - это уникальный правовой бизнес-гайд в формате "Вопрос-ответ", где собраны главные правовые инсайты и лайфхаки по ведению бизнеса в странах-присутствия GRATA International.

В рамках GILS ведущие юристы-практики готовят обзор законодательной базы в различных правовых направлениях в соответствующих юрисдикциях.

Первое издание GILS посвящено трудовому праву и охватывает ключевые вопросы трудового законодательства в 16 странах: Армения, Беларусь, Китай, Азербайджан, Кипр, Казахстан, Кыргызстан, Молдова, Монголия, Россия, Турция, Туркменистан, Таджикистан, ОАЭ, Узбекистан и Украина.

В этом издании GILS вы узнаете о проблемах, с которыми работодатели сталкиваются в каждой из юрисдикций: работники и их права на отпуск, расторжение трудового договора, вопросы защиты персональных данных и неприкосновенности частной жизни сотрудников, судебная практика и процедуры, разрешения на работу для иностранных сотрудников и налоговые вопросы.

GRATA International оказывает полный спектр услуг в области трудового права, включая консультирование по актуальным вопросам трудового законодательства, разработку трудовых договоров и политик, сопровождение кадрового делопроизводства, сложных увольнений, HR-аудит и т.д.

Данная брошюра предоставляется исключительно в информационных целях и не является юридической консультацией. Информация, представленная здесь, не заменяет профессиональную юридическую консультацию, адаптированную к вашим конкретным обстоятельствам. В отдельных ситуациях и по запросам рекомендуется проконсультироваться с квалифицированным юристом.



Содержание

Армения	4
Беларусь	9
Азербайджан	15
Казахстан	22
Кипр	30
Китай	33
Кыргызстан	39
Молдова	44
Монголия	48
ОАЭ	53
Россия	57
Туркменистан	63
Таджикистан	68
Турция	72
Украина	78
Узбекистан	82
О GRATA International	86
Международное присутствие	87



1 Право на декретный и семейный отпуск

1.1 Какова продолжительность декретного отпуска?

По трудовому законодательству Республики Армения это называется «отпуск по беременности и родам»:

Продолжительность:

- 140 дней (70 дней беременности, 70 дней родов);
- 155 дней (70 дней по беременности, 85 дней по родам) при осложненных родах;
- 180 дней (70 дней по беременности, 110 дней по беременности и родам) при одновременном рождении более одного ребенка.

1.2 Каковы права родителя при возвращении на работу после отпуска по уходу за ребенком?

Работники, осуществляющие уход за ребенком до 1 года, могут:

- не участвовать в сверхурочной работе без их согласия;
- работать в выходные, нерабочие праздники и памятные дни только с их согласия;
- не заниматься тяжелыми, вредными, особо тяжелыми, особо вредными работами.

1.3 Имеют ли отцы право на отпуск по уходу за ребенком?

Да, они имеют право на оплачиваемый и неоплачиваемый отпуск.

- В течение 30 дней после рождения ребенка по желанию отца новорожденного предоставляется оплачиваемый отпуск продолжительностью 5 рабочих дней.
- Супруг женщины, которая находится в отпуске по уходу за ребенком до года имеет право на отпуск не превышающий 2 месяца.

1.4 Существуют ли какие-либо дополнительные права на отпуск по уходу за ребенком, которых должны придерживаться работодатели?

Существенные условия труда лица, фактически осуществляющего уход за ребенком, не находящегося в отпуске, в течение всего периода ухода за ребенком до одного года не могут быть изменены на менее благоприятные условия, за исключением наименования должности и (или) разряда.

Трудовой договор не может быть расторгнут (работодателем) с лицом фактически осуществляющим уход за ребенком, не находящимся в отпуске, в течение всего периода ухода за ребенком до одного года, в отдельных случаях, предусмотренных законодательством.

1.5 Имеют ли сотрудники право на гибкий график работы, если они несут ответственность за иждивенцев?

Да, женщине, имеющей ребенка до 2 лет, помимо перерывов, предусмотренных для отдыха и кормления, предоставляется дополнительный перерыв продолжительностью не менее получаса каждые три часа. По желанию женщины эти перерывы могут совмещаться с перерывом для отдыха и питания/предоставляться в начале рабочего дня, либо переноситься на конец рабочего дня с соответствующим сокращением продолжительности рабочего дня.

2 Прекращение трудовых отношений

2.1 Обязательно ли работодателям предоставлять уведомление о расторжении трудового договора? Как определяется срок уведомления?

Да, подача уведомления является обязательной.

Уведомление о прекращении должно быть подано не позднее, чем за 60 дней (зависит от основания расторжения договора, может составлять 2, 3, 14, 35, 49 дней).

2.2 Могут ли работодатели принудить к "садовому отпуску" в течение периода уведомления, когда работник остается нанятым, но не обязан выходить на работу?

Законодательством не предусмотрено.

2.3 Какие гарантии есть у работников от увольнения? При каких обстоятельствах работник считается уволенным? Необходимо ли согласие третьей стороны перед увольнением работодателем?

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный с работником на неопределенный срок, а также трудовой договор, заключенный на определенный срок, до истечения срока его действия:

- в случаях ликвидации (прекращения деятельности) работодателя - снятия с государственного реестра, в случае нотариуса - увольнения с должности;
- в случае изменения объема работ и (или) экономических, и (или) технологических и (или) условий организации труда и (или) сокращения численности работников и (или) должностей в связи с производственной необходимостью;
- в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе;
- в случае восстановления работника на прежней работе;
- в случае систематического неисполнения работником без уважительной причины обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего распорядка;
- в случае утраты доверия к работнику;
- при длительной нетрудоспособности работника (если работник был временно нетрудоспособен более шести месяцев подряд или более 180 дней в течение последних двенадцати месяцев, исключая дни отпуска по беременности и родам);
- в случае, если работник находится на рабочем месте под воздействием алкогольных напитков, наркотических средств и психоактивных веществ при выполнении трудовых функций как на рабочем месте так и вне рабочего места;
- в случае если работник не появляется на работе в течение всего рабочего дня (смены) по неуважительной причине;
- в случае отказа или уклонения работника от постоянного медицинского обслуживания;
- в случае если статус резидента иностранца признан недействительным;
- в случае неисполнения работником своих трудовых обязанностей более 10 рабочих дней (смен) подряд или в течение последних трех месяцев более 20 рабочих дней (смен) вследствие недопущения к работе.

Нет необходимости в согласии третьей стороны перед увольнением работодателем.

2.4 Существуют ли конкретные категории работников, пользующиеся особой защитой от увольнения?

Расторжение трудового договора в нижеуказанных случаях (категориях работников) по инициативе работодателя запрещается:

1. в период временной нетрудоспособности работника, за исключением отдельных случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РА (пункт 7 части 1 статьи 113);
2. во время отпуска работника;
 - 2.1. с беременными женщинами - со дня представления работодателю справки о беременности до истечения одного месяца со дня прекращения отпуска по беременности и родам;
 - 2.2. фактический опекун ребенка, лицо, не находящееся в отпуске в течение всего периода ухода за ребенком до 1 года, за исключением положений пунктов Трудового кодекса РА (1, 5, 6, 8 и 10 статьи 113 части 1);
3. после принятия решения об объявлении забастовки и во время забастовки, если работник участвует в забастовке в порядке, установленном Трудовым кодексом РА;
4. при исполнении обязанностей, возложенных на работника государственными органами или органами местного самоуправления (за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РА (часть 1 статьи 124 настоящего Кодекса));
5. в период предотвращения стихийных бедствий, техногенных аварий, эпидемий, аварий, пожаров и других случаев чрезвычайного характера или немедленного устранения их последствий, если вследствие этих случаев работник не явился на работу;
6. в период внепланового перевода или внепланового предоставления отпуска образовательным (в том числе дошкольным) учреждениям, если работник не вышел на работу для организации ухода за ребенком в возрасте до 12 лет.

В случае расторжения договора в связи с изменением объема работ и (или) экономических и (или) технологических и (или) условий организации труда и (или) сокращения численности работников и (или) должностей в связи с производственной необходимостью. При наличии других равных условий преимущественное право на пребывание на работе имеют бывший военнослужащий, имеющий право на пенсию по инвалидности, а также член семьи (супруга, ребенок) бывшего военнослужащего, получающего пенсию по инвалидности с глубокой степенью функционального ограничения или умерший (умерший) или пропавший без вести или объявленный умершим военнослужащий, отец, мать, родственная сестра, родственник брат, бабушка, дедушка), если он:

- занимается уходом за бывшим военным офицером, получающим пенсию по инвалидности с глубокой степенью функционального ограничения, либо уходом за детьми, внуками, братьями или сестрами умершего (умершей), пропавшего без вести или объявленного умершим военнослужащего офицер до достижения последним 18-летнего возраста;
- имеет инвалидность;
- является единственным трудоспособным работником семьи, достигшим возраста, определенного законодательством.

2.5 При каких обстоятельствах работодатель имеет право увольнять сотрудников: 1) по индивидуальным причинам; 2) по основаниям, связанным с бизнесом? Получают ли сотрудники компенсацию при увольнении, и если да, то как она рассчитывается?

См. ответ п. 2.3 (Прекращение трудовых отношений) (1,2).

В случае расторжения трудового договора по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РА, работодатель выплачивает работнику выходное пособие в размере его средней заработной платы за один месяц, а работодатель - с учетом непрерывного стажа работы работника у данного работодателя выплачивает работнику выходное пособие:

1. при стаже работы до одного года - в размере десяти среднедневных заработков;
2. при стаже работы от одного года до пяти лет - в размере двадцати пяти среднедневных заработков;
3. при стаже работы от пяти до десяти лет - в размере тридцати среднедневных заработков;
4. при стаже работы от десяти до пятнадцати лет - в размере тридцати пяти среднедневных заработков;
5. при стаже работы пятнадцать лет и более - в размере сорока четырех среднедневных заработков.

Коллективным или трудовым договором либо письменным соглашением сторон может быть предусмотрена выплата выходного пособия на более продолжительный срок или в большем размере.

Да, работники получают компенсацию при увольнении по инициативе работодателя.

2.6 Существуют ли особые протоколы, которых работодатели должны придерживаться в отношении индивидуальных увольнений?

Да, процедуры установленные Трудовым кодексом РА, трудовой договор, заключенный между работодателем и работником, и внутренние правовые акты работодателя.

2.7 Какие претензии может предъявить сотрудник в случае увольнения? Какие средства правовой защиты доступны для удовлетворения претензии?

В зависимости от того, на каком основании работодатель расторгает трудовой договор. Если увольнение незаконно, работник может обратиться с иском в суд с просьбой восстановить его на прежней работе и взыскать с работодателя среднюю заработную плату в пользу работника за весь период вынужденного простоя.

2.8 Могут ли работодатели урегулировать претензии до или после их возбуждения?

Да, они могут договориться с работником до подачи последней претензии, либо заключить мировое соглашение после претензии или же принять претензию.

2.9 Несет ли работодатель дополнительные обязательства при одновременном увольнении нескольких сотрудников?

Законодательством РА ничего не предусмотрено (о массовом увольнении смотреть ниже).

2.10 Как работники могут обеспечить соблюдение своих прав в отношении массовых увольнений и каковы последствия невыполнения работодателем своих обязательств?

В случае массового увольнения работников или должностей работодатель обязан не позднее чем за два месяца до прекращения трудовых договоров предоставить данные о количестве высвобождаемых работников (по профессиям и половозрастному составу) уполномоченному правительством Республики Армения государственному органу и представителю работников в сфере трудоустройства, если в течение двух месяцев планируется увольнение более десяти процентов от общей численности работников, но не менее 10 работников (массовые увольнения).

В случае невыполнения Работодателем указанного обязательства соответствующий контролирующий орган (Инспекция труда) назначит штраф (пеню) или дело должно быть урегулировано в судебном порядке.

3 Защита данных и конфиденциальность сотрудников

3.1 Как права на защиту данных сотрудников влияют на трудовые отношения? Является ли передача данных сотрудников за границу неограниченной для работодателей?

Есть целая глава (16) о защите персональных данных работников.

Особенно, при передаче персональных данных работника работодатель обязан соблюдать следующие требования:

1. не разглашать персональные данные работника третьим лицам без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо для предотвращения угрозы жизни и здоровью работника, а также в иных случаях, предусмотренных законом;
2. не разглашать свои личные данные в коммерческих целях без письменного согласия работника;
3. предупреждать лиц, получающих персональные данные работника, и требовать удостоверения о том, что эти данные могут быть использованы только в тех целях, для которых работники проинформированы. Лица, получающие персональные данные работников, обязаны сохранять конфиденциальность. Данное положение не распространяется на передачу персональных данных работников в соответствии с законодательством;
4. передавать персональные данные работников работодателю в соответствии с внутренними правовыми актами работодателя;
5. оставить право знакомиться с персональными данными работников только за лицами, имеющими такие полномочия. При этом эти лица могут получать только персональные данные работника, необходимые для выполнения определенной функции;
6. не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением данных, касающихся способности работника выполнять трудовые функции;
7. при передаче персональных данных работника, в том числе представителям работников, ограничиваться только теми данными, передача которых вытекает из целей обработки персональных данных или необходима для реализации этих целей.

3.2 Имеют ли сотрудники право на получение копий любой личной информации, хранящейся у их работодателя?

Все персональные данные должны быть предоставлены работниками работодателям; в ином случае только по письменному согласию работника они могут быть переданы третьим лицам.

3.3 Имеют ли работодатели полномочия проводить проверки потенциальных сотрудников перед приемом на работу (например, проверку на наличие судимости)?

Да, при наличии у работодателя соответствующего нормативного документа (Политики) по проведению проверки безопасности потенциального работника.

3.4 Имеют ли работодатели право отслеживать электронную почту сотрудников, телефонные звонки или использование компьютерных систем компании?

В случае наличия у работодателя такого нормативного документа (Политики) и наличия на него письменного согласия работника.

3.5 Могут ли работодатели контролировать использование сотрудником социальных сетей как на рабочем месте, так и за его пределами?

Законодательством Республики Армения такой контроль со стороны работодателя не предусмотрен.

4 Судебная практика и судопроизводство

4.1 Какие суды или трибуналы обладают юрисдикцией в отношении жалоб, связанных с трудоустройством, и каков их состав?

Гражданский суд первой инстанции РА, единолично или Арбитражный суд, если между работником и работодателем заключен договор.

4.2 Какие процедуры регулируют жалобы, связанные с трудоустройством? Обязательно ли проведение примирительной процедуры перед рассмотрением жалобы и взимается ли плата с работников за подачу претензии?

Жалобы, связанные с трудоустройством, регулируются Трудовым кодексом РА и другими соответствующими правовыми актами. Примирение не является обязательным. Работники освобождаются от обязанности платить какие-либо сборы.

4.3 Какова типичная продолжительность рассмотрения жалоб, связанных с работой?

Учитывая загруженность судов примерно 1 год.

4.4 Можно ли обжаловать решение в первой инстанции, и если да, то сколько времени обычно занимает такое обжалование?

Да, возможно, апелляционную жалобу следует подать в течение месяца со дня опубликования решения. Рассмотрение жалобы и опубликование решения займут около 6-10 месяцев, а в некоторых случаях и больше.

5 Рабочее разрешение

5.1 Какие ограничения налагаются на лиц, имеющих разрешение на работу, с точки зрения должностных обязанностей, смены работодателя или продолжительности пребывания?

Срок пребывания в Республике Армения зависит от договора, заключенного между другим государством и Республикой Армения, вида статуса проживания лица в Республике Армения. Право проживания в РА предоставляется на 1 год, 5 лет и 10 лет. Во всех случаях данный срок может быть продлен при наличии соответствующего основания. Других ограничений, связанных с гражданством или другими критериями, нет.

5.2 Каковы требования для получения разрешения на работу?

1 января 2022 года была запущена платформа Work Permit.am, целью которой является цифровизация всего процесса предоставления разрешения на работу и статуса проживания иностранцам в Армении. Процесс начинается с онлайн-регистрации работодателя. Возможно, возникнет необходимость посетить миграционную службу для регистрации аккаунта и получения доступа. Работодатель подает заявку на получение статуса проживания иностранца по месту работы через данную систему, где также необходимо заполнить описание вакансии. Для приема на представленную вакансию иностранного кандидата необходимо подтверждение Министерства труда и социальных вопросов. После этого подтверждения следует заполнить данные иностранца. Далее иностранец получает уведомление на электронную почту о получении статуса проживания на рабочей основе.

Для подачи заявления на получение разрешения на работу необходимы следующие документы:

- паспорт, действительный в течение всего периода проживания;
- номерной знак общественных, который можно получить в Армении;
- трудовой договор.

Миграционная служба также может предъявить и другие дополнительные требования, если в этом будет необходимость.

5.3 Есть ли какие-либо последние изменения или дополнения в правилах и политике выдачи разрешений на работу, о которых следует знать частным лицам или работодателям?

С 1 января 2022 года существенных изменений нет. Действующий порядок и требования описаны выше.

5.4 Существуют ли особые отрасли или профессии, для которых существуют различные требования или исключения для получения разрешения на работу?

Без разрешения на работу в Республике Армения могут работать:

- лица, имеющие постоянный и специальный вид на жительство Республики Армения;
- лица, имеющие временный вид на жительство Республики Армения по основаниям, предусмотренным пунктами "а", "в", "г" и "е" части 1 статьи 15 настоящего Закона, на период, не превышающий срок пребывания;
- члены семей работников аккредитованных в Республике Армения дипломатических представительств и консульских учреждений, международных организаций и их представительств, на основе принципа взаимности;
- исполнители, артисты, прибывающие в Республику Армения в целях кинематографии, театра, концертных туров, и персонал административного и технического обслуживания, ответственный за эти мероприятия, на срок нахождения в Республике Армения на законных основаниях;
- учредители и руководители исполнительных органов находящихся в Республике Армения коммерческих организаций с участием иностранного капитала, по уставу дающего право голоса более чем половине из них, в целях работы в данных организациях;
- работники коммерческих организаций иностранного государства в целях работы в расположенных в Республике Армения представительствах этих организаций;
- иностранцы, прибывающие в целях квалификации работников для установки, ремонта или

эксплуатации машин, оборудования, станков, доставляемых иностранной коммерческой организацией в свой филиал или представительство или закупленных у иностранных коммерческих организаций, на срок нахождения в Республике Армения на законных основаниях;

и) специалисты или иные лица, прибывающие на основании международных договоров Республики Армения;

к) иностранные преподаватели, учителя, приглашенные в целях преподавания в действующих в Республике Армения учебных заведениях, выполнения научной работы (осуществления научно-исследовательской и научно-технической деятельности), другие лица, осуществляющие учебно-педагогическую деятельность, а также иностранцы, осуществляющие административно-управленческие функции, входящие в руководящий состав этих учебных заведений;

л) аккредитованные представители осуществляющих информационную деятельность иностранных организаций, на срок нахождения в Республике Армения на законных основаниях;

м) иностранные граждане и лица без гражданства, ходатайствующие о предоставлении убежища в Республике Армения, имеющие статус беженца и получившие убежище в Республике Армения, на период, не превышающий срок пребывания;

н) иностранцы, имеющие соответствующую установленным Правительством Республики Армения критериям высокую квалификацию;

п) лица, прибывшие в целях участия в работах по предотвращению или устранению последствий стихийных бедствий, технологических аварий, эпидемий, несчастных случаев, пожаров и других случаев чрезвычайного характера, на срок нахождения в Республике Армения на законных основаниях в течение всего периода участия в этих работах;

р) специалисты, прибывшие в целях вовлечения в работы по раскрытию преступлений по совместно осуществляемым производствам, на срок нахождения в Республике Армения на законных основаниях;

с) иностранные спортсмены, имеющие профессиональный статус и одновременно заключающие договор о спортивной деятельности, в том числе трудовой договор с работодателем;

т) лица, имеющие в установленном законом порядке статус жертвы или жертвы особой категории, и законный представитель жертв особой категории;

у) иностранцы, освобожденные от требования о получении разрешения на работу в силу соответствующих международных договоров Республики Армения;

ф) иностранные осужденные или заключенные под стражу лица, а также иностранцы, являющиеся бенефициарами пробации;

х) иностранные студенты, обучающиеся в учебных заведениях Республики Армения, в течение одного года после окончания образования, а также студенты, выполняющие работу в рамках трудовых обменов во время каникул на основании соответствующих международных договоров;

ц) иностранцы — армяне по национальности, в иностранном государстве постоянного проживания которых сложилась чрезвычайная ситуация, угрожающая жизни или здоровью этих лиц, в установленном постановлением Правительства Республики Армения порядке.

5.5 Каково соотношение иностранной и местной рабочей силы?

Хотя, как правило, наблюдается, что большая часть рабочей силы в Армении состоит из местных рабочих, за последние два года в Армению приехало много иностранцев из разных стран. Иностранная рабочая сила обычно встречается в таких секторах, как информационные технологии и обслуживание.

6 Налоги

6.1 Каковы юридические обязательства и требования в отношении индивидуального подоходного налога, уплачиваемого работодателями?

Подоходный налог должен уплачиваться работодателем до 20-го числа следующего месяца включительно. Заработная плата и приравненные к ней выплаты рассчитываются нарастающим итогом (облагаются налогом в том месяце, за который они начислены, независимо от обстоятельств выплаты), а пособие – кассовым методом (облагается налогом в том месяце, в котором оно выплачено).

6.2 Каков процент удерживаемого налога?

Процент подоходного налога в Армении составляет 20%.

БЕЛАРУСЬ



**Максим
Лашкевич**
Партнер



**Оксана
Шахлай**
Юрист



**Александра
Васильева**
Младший юрист

1 Право на декретный и семейный отпуск

1.1 Какова продолжительность декретного отпуска?

Продолжительность (общее правило) - 126 календарных дней; в случаях осложненных родов, в том числе рождения двоих и более детей - 140 календарных дней; женщинам, постоянно (преимущественно) проживающим и (или) работающим на территории радиоактивного загрязнения - 146 календарных дней (в случаях осложненных родов, в том числе рождения двоих и более детей - 160 календарных дней).

1.2 Каковы права родителя при возвращении на работу после отпуска по уходу за ребенком?

Во время отпуска за работником сохраняется его прежняя работа, поэтому после выхода из отпуска по уходу за ребенком работник вправе приступить к выполнению прежних трудовых обязанностей в прежней должности.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (ч. 3 ст. 264 ТК).

Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему):

- ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего заработка за счет средств государственного социального страхования в порядке и на условиях, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда;
- ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) письменному заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего заработка или по согласованию с нанимателем, если это не препятствует нормальной деятельности организации, установленная продолжительность работы (смены) сокращается на один час с сохранением заработной платы в порядке и на условиях, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда;
- двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день. В коллективном договоре, ином локальном правовом акте может предусматриваться оплата при предоставлении указанного дня (ст. 265 ТК).

Женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет,

предоставляются помимо общего перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка, которые включаются в рабочее время и оплачиваются по среднему заработку (ст. 267 ТК).

Наниматель с согласия работника обязан продлить срок действия контракта либо заключить новый контракт:

1. с работающей женщиной, находящейся в отпуске по беременности и родам, матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, - на срок не менее чем до окончания указанных отпусков;
2. с работающей матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), приступившей к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, - на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет (ч. 3 ст. 261-5 ТК).

1.3 Имеют ли отцы право на отпуск по уходу за ребенком?

Отцы имеют право на отпуск по уходу за ребенком (ч. 2 ст. 185 ТК: отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет предоставляется по усмотрению семьи работающим отцу или другому родственнику, члену семьи ребенка). Кроме того, при рождении ребенка и воспитании его в семье наниматель обязан по желанию отца ребенка предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не более 14 календарных дней (ст. 186 ТК).

1.4 Существуют ли какие-либо дополнительные права на отпуск по уходу за ребенком, которых должны придерживаться работодатели?

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет может быть предоставлен по усмотрению семьи работающим отцу или другому родственнику, члену семьи, опекуну ребенка, фактически осуществляющим уход за ребенком (при определенных условиях). Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет предоставляется мачехе, если указанный отпуск не предоставлен работающим отцу, другому родственнику, члену семьи ребенка.

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет предоставляется указанным лицам и в тех случаях, когда мать не может осуществлять уход за ребенком в связи с инвалидностью I группы либо болезнью, препятствующей осуществлению ею ухода за ребенком, подтвержденной заключением врачебно-консультационной комиссии.

Работающие отец, другой родственник, член семьи, фактически осуществляющие уход за больным ребенком в возрасте до четырнадцати лет, ребенком в возрасте до трех лет и ребенком-инвалидом в возрасте до восемнадцати лет в случае болезни матери, а также опекун (попечитель) ребенка имеют право на пособие по временной нетрудоспособности в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством.

Работающим отцам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, предоставляются дополнительные гарантии (не допускается расторжение трудового договора по инициативе нанимателя в некоторых, предусмотренных законодательством, случаях) (ст. 271 ТК).

1.5 Имеют ли сотрудники право на гибкий график работы, если они несут ответственность за иждивенцев?

Режим гибкого рабочего времени регулируется ст.128-129 ТК; устанавливается нанимателем по индивидуальным или коллективным просьбам в порядке, определенном локальными правовыми актами, при условии, если это учитывает интересы производства, не приведет к осложнениям в работе организации, не нарушит нормальную деятельность и ритмичность производства. Если соблюдены указанные условия, то работники, ухаживающие за иждивенцами, имеют право на установление режима гибкого рабочего времени.

2 Прекращение трудовых отношений

2.1 Обязательно ли работодателям предоставлять уведомление о расторжении трудового договора? Как определяется срок уведомления?

По общему правилу, уведомление нанимателем работников о намерении прекратить с ними трудовые отношения не является обязательным. Однако в законодательстве РБ предусмотрен ряд случаев, когда такое уведомление является обязанностью нанимателя.

Так, при расторжении трудового договора, заключенного на неопределенный срок, а также срочного трудового договора до истечения срока в случаях ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, сокращения численности или штата работников; прекращения (приостановления) в соответствии с законодательными актами деятельности нотариуса, осуществляющего нотариальную деятельность в нотариальном бюро, физического лица, осуществляющего деятельность по оказанию услуг в сфере агротуризма, индивидуального предпринимателя, за исключением случаев прекращения (приостановления) деятельности в связи с их призывом на военную службу, направлением на альтернативную службу, наниматель обязан не менее чем за два месяца до увольнения, если более продолжительные сроки не предусмотрены коллективным договором, соглашением, письменно предупредить работника о предстоящем увольнении (ч. 3 ст. 43 ТК).

В случае заключения контракта с работником наниматель обязан не позднее чем за один месяц до истечения срока его действия письменно предупредить работника о решении продолжить или прекратить трудовые отношения (ч. 2 ст. 261-3 ТК).

Трудовой договор с домашними работниками может быть расторгнут по соглашению сторон с предупреждением об этом стороны по договору за три дня (ч. 1 ст. 311 ТК).

2.2 Могут ли работодатели принудить к "садовому отпуску" в течение периода уведомления, когда работник остается нанятым, но не обязан выходить на работу?

Принудительный оплачиваемый отпуск работников перед увольнением ("садовый отпуск") - понятие, присуще странам англосаксонской правовой системы. Суть данного отпуска

заключается в том, что в течение действия срока предупреждения о расторжении трудового договора, поступившего от работника, ему закрывается доступ к рабочему месту, служебной информации, клиентской базе, перекрывается возможность контакта с клиентами в целях защиты интересов нанимателя от возможного негативного влияния или поведения увольняющегося работника. При этом такой работник продолжает числиться в штате нанимателя и получать заработную плату. Законодательство Республики Беларусь не предусматривает данный вид отпуска.

2.3 Какие гарантии есть у работников от увольнения? При каких обстоятельствах работник считается уволенным? Необходимо ли согласие третьей стороны перед увольнением работодателем?

Если работник считает, что был незаконно уволен нанимателем, он вправе обратиться в суд с соответствующим иском с заявлением о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда и другими требованиями.

Срок обращения составляет 1 месяц со дня вручения копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки с записью об основании прекращения трудового договора либо со дня отказа в выдаче или получении указанных документов (ч. 1 ст. 242 ТК). При этом при пропуске по уважительным причинам указанного срока он может быть восстановлен судом (ч. 4 ст. 242 ТК).

Увольнение работника, как правило, происходит после издания приказа о расторжении трудового договора, выдачи трудовой книжки и окончательного расчета с работником. Днем увольнения считается последний день работы (ч. 6 ст. 50 ТК).

В определенных случаях, предусмотренных законодательством, а также коллективными договорами, соглашениями, расторжение трудового договора по инициативе нанимателя возможно лишь с предварительного уведомления профсоюза или с согласия профсоюза (ст. 46 ТК).

2.4 Существуют ли конкретные категории работников, пользующиеся особой защитой от увольнения?

Да, по инициативе нанимателя трудовой договор не может быть расторгнут с:

1. беременными женщинами;
2. лицами, в декретном отпуске, ухаживающим за детьми до 3х лет;
3. родителем, ухаживающим за ребенком от 3х до 14 лет (ребенком-инвалидом - до 18).

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам (при одинаковой производительности труда):

- заболевшим и перенесшим лучевую болезнь вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС;
- принимавшим участие в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС в 1986-1989 годах в зоне эвакуации (отчуждения), а в 1986-1987-в зоне первоочередного отселения или в зоне последующего отселения;
- инвалидам;
- другим категориям работников, предусмотренных законодательством, коллективным договором, соглашением.

2.5 При каких обстоятельствах работодатель имеет право увольнять сотрудников: 1) по индивидуальным причинам; 2) по основаниям, связанным с бизнесом? Получают ли сотрудники компенсацию при увольнении, и если да, то как она рассчитывается?

Основания расторжения трудового договора по инициативе нанимателя предусмотрены ст. 42 ТК. Из них:

1) связанные с конкретным работником:

- несоответствие работника занимаемой должности служащего (профессии рабочего) или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы или вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы;
- неявка на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы, должности служащего (профессии рабочего) при определенном заболевании;
- неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей работником, имеющим неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей, признаваемое таковым в соответствии с законодательными актами;
- причинение работником в связи с исполнением трудовых обязанностей государству, юридическим и (или) физическим лицам имущественного ущерба, установленное вступившим в законную силу решением суда и др.

2) связанные с бизнесом:

- ликвидация организации, прекращение деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, сокращение численности или штата работников;
- прекращение (приостановление) в соответствии с законодательными актами деятельности нотариуса, осуществляющего нотариальную деятельность в нотариальном бюро, физического лица, осуществляющего деятельность по оказанию услуг в сфере агроэкотуризма, индивидуального предпринимателя, за исключением случаев прекращения (приостановления) деятельности в связи с их призывом на военную службу, направлением на альтернативную службу.

При прекращении трудового договора по основаниям, указанным в п. 1, 2 ст. 42 ТК (связанные с бизнесом), работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее 3 среднемесячных заработков.

При прекращении трудового договора по основаниям:

- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с нанимателем; отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда, а также отказ от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества и (или) реорганизацией (слиянием, присоединением, разделением, выделением, преобразованием) организации, сдачей имущественного комплекса организации в аренду или передачей в доверительное управление акций (долей в уставном фонде) организации;
- несоответствие работника занимаемой должности служащего (профессии рабочего) или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы или вследствие недостаточной

квалификации, препятствующей продолжению данной работы и др., работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка.

Выходное пособие выплачивается и в иных случаях, предусмотренных ТК, иными актами законодательства, коллективным договором, соглашением (ст. 48 ТК).

Также при увольнении независимо от его основания работнику, который не использовал или использовал не полностью трудовой отпуск, выплачивается денежная компенсация. Денежная компенсация за полный трудовой отпуск выплачивается, если ко дню увольнения работник проработал весь рабочий год (12 месяцев минус суммарная продолжительность трудового отпуска, на которую работник имеет право). Если ко дню увольнения работник проработал часть рабочего года, денежная компенсация выплачивается пропорционально отработанному времени (ч. 1-3 ст. 179 ТК).

2.6 Существуют ли особые протоколы, которых работодатели должны придерживаться в отношении индивидуальных увольнений?

При увольнении работника наниматель должен соблюсти следующие требования:

1. уведомить работника (в случаях, предусмотренных законодательством);
2. уведомить профсоюз об увольнении работника (в случаях, предусмотренных законодательством) или получить у профсоюза согласие на его увольнение (если такая обязанность предусмотрена коллективным договором, соглашением);
3. издать приказ об увольнении и объявить его работнику под роспись;
4. произвести все выплаты, причитающиеся работнику от нанимателя на день увольнения, в том числе за неиспользованный трудовой отпуск;
5. выдать трудовую книжку.

2.7 Какие претензии может предъявить сотрудник в случае увольнения? Какие средства правовой защиты доступны для удовлетворения претензии?

В зависимости от характера нарушения при увольнении работник вправе обратиться в суд с соответствующим требованием:

1. о восстановлении на работе и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула;
2. об изменении формулировки причины увольнения, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула;
3. о взыскании окончательного расчета, взыскании среднего заработка за задержку указанного расчета;
4. об истребовании трудовой книжки, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и изменении даты увольнения на день выдачи трудовой книжки;
5. об истребовании документа о работе (например, справка с указанием времени работы и размера заработной платы).

Если суд сочтет заявленные требования обоснованными, он совершает либо обязывает нанимателя совершить соответствующие действия, направленные на восстановление прав работника. При этом в случае рассмотрения требования о восстановлении работника на работе суд может признать такое восстановление невозможным или нецелесообразным. В такой ситуации суд с согласия работника вправе возложить на нанимателя обязанность выплатить работнику возмещение в размере десятикратного среднемесячного заработка.

2.8 Могут ли работодатели урегулировать претензии до или после их возбуждения?

Наниматель вправе урегулировать возникший между ним и работником спор как до, так и после возбуждения производства по делу. В случае добровольного урегулирования нанимателем спора до возбуждения производства по делу в суде работник вправе отказаться от искового заявления, а после возбуждения – отказаться от иска. В противном случае спор будет рассмотрен и суд вынесет решение не в пользу работника.

2.9 Несет ли работодатель дополнительные обязательства при одновременном увольнении нескольких сотрудников?

Массовым высвобождением работников при ликвидации организации или сокращении численности считается увольнение 25 человек и более.

При массовом высвобождении работников наниматель обязан не позднее, чем за три месяца, проинформировать:

1. соответствующие профсоюзы (при наличии профсоюзной организации у нанимателя);
2. органы по труду, занятости и социальной защите по месту нахождения нанимателя.

2.10 Как работники могут обеспечить соблюдение своих прав в отношении массовых увольнений и каковы последствия невыполнения работодателем своих обязательств?

В случае несоблюдения нанимателем своих обязательств работники могут обратиться в суд с требованием о восстановлении их на работе, а при невозможности восстановления – потребовать выплатить компенсацию в размере 10 кратной заработной платы.

3 Защита данных и конфиденциальность сотрудников

3.1 Как права на защиту данных сотрудников влияют на трудовые отношения? Является ли передача данных сотрудников за границу неограниченной для работодателей?

В соответствии с Законом о защите персональных данных обработка персональных данных при оформлении трудовых (служебных) отношений, а также в процессе трудовой (служебной) деятельности осуществляется без получения согласия работника.

Трансграничная передача данных запрещена, если на территории иностранного государства не обеспечивается надлежащий уровень защиты прав субъектов персональных данных, однако персональные данные могут быть переданы в иностранное государство:

1. при наличии согласия работника с учетом того, что он был ранее проинформирован о возможных рисках;
2. персональные данные получены на основании договора, заключенного (заключаемого) с субъектом персональных данных, в целях совершения действий, установленных этим договором;
3. персональные данные могут быть получены любым лицом посредством направления запроса;
4. такая передача необходима для защиты жизни, здоровья или иных жизненно важных интересов субъекта;
5. в иных случаях, когда это осуществляется компетентными органами в целях установленных ст. 9 Закона.

3.2 Имеют ли сотрудники право на получение копий любой личной информации, хранящейся у их работодателя?

Согласно ст. 11 Закона о защите персональных данных, субъект без обоснования своего интереса может в письменной или электронной форме запросить у оператора информацию, касающуюся обработки своих персональных данных, включая информацию об операторе, какие персональные данные субъекта обрабатываются, с какой целью и на какой срок они собраны.

Наниматель обязан в течение пяти рабочих дней предоставить запрашиваемую информацию в доступной форме (запрета на предоставление копии нет, поэтому можно передать информацию подобным способом), либо обосновать отказ в предоставлении данных.

3.3 Имеют ли работодатели полномочия проводить проверки потенциальных сотрудников перед приемом на работу (например, проверку на наличие судимости)?

В случаях, когда компании необходима информация о потенциальном сотруднике, то она может делать запросы в государственные органы и иные организации. Кроме того, в случаях предусмотренных законодательством, наниматель обязан запросить характеристику с предыдущего места работы потенциального работника. Вопросы допустимых границ в проведении предварительных проверок не урегулированы (исключение составляют государственные организации) и решаются компаниями в отсутствие нарушений законодательства в том числе о персональных данных и их избыточности.

В случаях, предусмотренных законодательством, для отдельных категорий работников необходимо запрашивать сведения об отсутствии судимости.

Информацию о судимости представляет информационное подразделение органов внутренних дел по запросу нанимателя. Указанная информация предоставляется нанимателю бесплатно.

3.4 Имеют ли работодатели право отслеживать электронную почту сотрудников, телефонные звонки или использование компьютерных систем компании?

Наниматель имеет право проверять служебную электронную почту, телефонные звонки и технику для целей контроля за соблюдением трудовой дисциплины, сохранностью конфиденциальной информации и в иных случаях, предусмотренных законодательством. Порядок проведения проверки должен быть закреплен в локальном правовом акте, с которым работники должны быть ознакомлены под роспись. Личные звонки и электронная почта никаким образом не должны использоваться и проверяться нанимателем, поскольку это является прямым нарушением конституционных прав и свобод любого работника.

3.5 Могут ли работодатели контролировать использование сотрудником социальных сетей как на рабочем месте, так и за его пределами?

В течение рабочего времени наниматель имеет право контролировать использование работником социальных сетей, поскольку работник в рабочее время на рабочем месте должен выполнять свои трудовые обязанности. То есть, использовать социальные сети во время работы работник не имеет права, если только его обязанности не связаны непосредственно с работой в социальных сетях. Использование социальных сетей вне рабочего времени и места нанимателем не контролируется.

4 Судебная практика и судопроизводство

4.1 Какие суды или трибуналы обладают юрисдикцией в отношении жалоб, связанных с трудоустройством, и каков их состав?

В Республике Беларусь отсутствуют суды и трибуналы, специализирующиеся исключительно на рассмотрении трудовых споров, в том числе связанных с трудоустройством. Все индивидуальные трудовые споры разрешаются судами общей юрисдикции.

Состав суда варьируется в зависимости от того, судом какой инстанции рассматривается соответствующее исковое заявление. В суде первой инстанции трудовой спор разрешается судьей единолично, в суде апелляционной и надзорной инстанций - коллегиально.

4.2 Какие процедуры регулируют жалобы, связанные с трудоустройством? Обязательно ли проведение примирительной процедуры перед рассмотрением жалобы и взимается ли плата с работников за подачу претензии?

Обязательной примирительной процедуры перед рассмотрением споров, связанных с трудоустройством, нет. Предъявлять претензию нанимателю до обращения в суд также не требуется. Но в случае, если в организации создана Комиссия по трудовым спорам (внесудебный орган по рассмотрению трудовых споров, далее - КТС) и работник является членом профсоюза, то рассмотрение спора в КТС до обращения в суд является обязательным.

Споры, связанные с трудоустройством, рассматриваются в суде в порядке искового производства. Для возбуждения дела данной категории лицу необходимо подать в соответствующий суд исковое заявление и приложить к нему необходимые документы.

Государственная пошлина при этом не уплачивается даже в случае, если решение суда будет принято не в пользу истца.

4.3 Какова типичная продолжительность рассмотрения жалоб, связанных с работой?

В соответствии с ч. 2 ст. 158 Гражданского процессуального кодекса Республики Беларусь дела по требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, должны рассматриваться судом первой инстанции не позднее одного месяца со дня принятия искового заявления к производству.

4.4 Можно ли обжаловать решение в первой инстанции, и если да, то сколько времени обычно занимает такое обжалование?

Не вступившее в законную силу решение суда первой инстанции может быть обжаловано в судебную коллегию по гражданским делам соответствующего областного, Минского городского судов. Вступившее в законную силу судебное постановление может быть пересмотрено в порядке надзора сначала в Президиуме Верховного Суда Республики Беларусь, затем - в Пленуме Верховного Суда Республики Беларусь.

В соответствии с ч. 1 ст. 416 Гражданского процессуального кодекса Республики Беларусь жалоба на не вступившее в законную силу решение суда первой инстанции, в том числе вынесенное по спору, вытекающему из трудовых отношений, должна быть рассмотрена в месячный срок со дня ее поступления в суд. При дальнейшем обжаловании решения суда

первой инстанции вместе с постановлением апелляционной инстанции в Президиум Верховного Суда Республики Беларусь срок рассмотрения дела не должен превышать месяц, а в Пленум Верховного Суда Республики Беларусь - три месяца со дня поступления дела в суд (ч. 8 ст. 445 Гражданского процессуального кодекса Республики Беларусь).

5 Рабочее разрешение

5.1 Какие ограничения налагаются на лиц, имеющих разрешение на работу, с точки зрения должностных обязанностей, смены работодателя или продолжительности пребывания?

Должностные обязанности при приеме на работу не зависят от гражданства (подданства работников), всем работникам гарантированы равные трудовые права, ограничения касаются лишь процедуры оформления работника при приеме на работу и возможности занятия определенных должностей.

При смене нанимателя иностранный работник должен получить новое специальное разрешение независимо от ранее выданного разрешения. На иностранных граждан распространяются некоторые ограничения в занимаемых должностях и сферах деятельности (гос.служба, работа связанная с доступом к государственным секретам).

Продолжительность пребывания (временного проживания) в стране зависит от срока, на который выдано специальное разрешение. Специальное разрешение выдается, как правило, на срок не более 1 года, соответственно срок разрешения на временное проживание - до 1 года. Специальное разрешение может быть продлено на тот же срок и разрешение на временное проживание также продлевается на год. В отношении высококвалифицированных работников действует двухгодичный срок специального разрешения.

5.2 Каковы требования для получения разрешения на работу?

Специальное разрешение выдается иностранным гражданам для осуществления трудовой деятельности в Беларуси. Заявление о выдаче специального разрешения подается нанимателем в подразделение по гражданству и миграции по месту нахождения (месту проживания) нанимателя по установленной форме с приложением следующих документов:

- копии паспорта или иного документа, его заменяющего, предназначенного для выезда за границу;
- документа об уплате госпошлины.

Специальное разрешение выдается с учетом заключения органов по труду, занятости и социальной защите о возможности осуществления иностранцем трудовой деятельности. Для получения заключения наниматель обязан разместить в Общереспубликанском банке вакансий на интернет-портале государственной службы занятости населения вакансию, которая должна там находиться не менее 15 рабочих дней. До истечения указанного срока принять на работу иностранного гражданина нельзя.

На основании поданных нанимателем документов подразделение по гражданству и миграции обращается в органы по труду, занятости и социальной защите по месту нахождения свободного рабочего места (вакансии) с запросом о получении заключения о возможности осуществления иностранцем трудовой деятельности по трудовому договору в Республике Беларусь. При наличии положительного заключения подразделение по гражданству и миграции выдает специальное разрешение.

5.3 Есть ли какие-либо последние изменения или дополнения в правилах и политике выдачи разрешений на работу, о которых следует знать частным лицам или работодателям?

С 01.07.2023 вступила в силу новая редакция Закона о трудовой миграции. С указанной даты была упразднена процедура выдачи разрешения на привлечение в Республику Беларусь иностранной рабочей силы.

При использовании труда иностранцев наниматель обязан:

- получить спецразрешение на право занятия трудовой деятельностью на каждого иностранца;
- заключить с каждым трудящимся-иммигрантом срочный трудовой договор (ранее вид трудового договора не уточнялся);
- уведомить подразделение по гражданству и миграции по установленной форме письменно или в виде электронного документа о заключении и прекращении трудового договора с трудящимся (ранее необходимо было регистрировать трудовой договор в подразделении по гражданству и миграции).

Скорректирован перечень иностранцев, которым не нужно получать спецразрешение и с которыми можно заключать любой вид трудового договора (например, контракт). В частности, он дополнен иностранцами, привлекаемыми по профессиям рабочих (должностям служащих), включенным в перечень профессий рабочих (должностей служащих), на которые привлекаются иностранцы без учета ограничений по защите национального рынка труда. Перечень будет утверждаться ежегодно до 1 февраля года, следующего за истекшим календарным годом.

5.4 Существуют ли особые отрасли или профессии, для которых существуют различные требования или исключения для получения разрешения на работу?

В Беларуси для отдельных специальных правовых режимов и профессий существуют иные требования для получения спецразрешения. Так, например, не требуется получать спецразрешение резидентам Парка Высоких технологий, руководителям и специалистам, являющимся высококвалифицированными работниками Китайско-Белорусского индустриального парка "Великий камень". Кроме того, для иностранцев, привлекаемых по профессиям рабочих (должностям служащих), включенных в перечень, который утверждает Министерство труда и соцзащиты РБ, получение спецразрешения также не требуется.

5.5 Каково соотношение иностранной и местной рабочей силы?

По статистике за 2022 год в Беларуси было 11 тысяч иностранных работников, что составило примерно 0,26% от общего количества задействованных в экономике лиц.

6 Налоги

6.1 Каковы юридические обязательства и требования в отношении индивидуального подоходного налога, уплачиваемого работодателями?

По общему правилу работодатели обязаны уплачивать обязательные страховые взносы на пенсионное страхование в размере 35%: 29% обязательных страховых взносов на пенсионное страхование (28% за счет работодателя и 1% за счет работника) и 6% на социальное страхование. В Беларуси установлена сумма выплат, при превышении которой взносы в ФСЗН не начисляются. Ее размер составляет пятикратную величину средней заработной платы работников в республике за месяц, предшествующий месяцу, за который уплачиваются обязательные страховые взносы.

6.2 Каков процент удерживаемого налога?

По общему правилу, в отношении начисленной заработной платы применяется ставка подоходного налога в размере 13%. При этом в налоговом законодательстве, в целях поддержки работников, чьи зарплаты не превышают определенного порога, предусмотрены льготы.

Так, например, в случае, когда сумма дохода составляет менее 1054 белорусских рублей в месяц (что составляет примерно 300 евро), применяется налоговый вычет в размере 174 белорусских рублей (что составляет примерно 50 евро) и подоходный налог начисляется на разность дохода и налогового вычета, например, для дохода 1054, на сумму 880 белорусских рублей (что составляет примерно 250 евро). Как указывалось выше, из заработной платы дополнительно удерживается 1% обязательных страховых взносов на пенсионное страхование.

АЗЕРБАЙДЖАН



**Шабнам
Садыгова-Гусейнова**
Советник



**Роял
Ибрагимли**
Советник



1 Право на декретный и семейный отпуск

1.1 Какова продолжительность декретного отпуска?

В период беременности и послеродовой период работающим женщинам предоставляется оплачиваемый отпуск продолжительностью 126 календарных дней (до родов 70 календарных дней и после родов 56 календарных дней). При тяжелых родах, при рождении двух и более детей послеродовой отпуск предоставляется продолжительностью 70 календарных дней.

1.2 Каковы права родителя при возвращении на работу после отпуска по уходу за ребенком?

По общему правилу, на время отпуска за работником сохраняется место работы, должность и средняя заработная плата в соответствии с Трудовым кодексом. Соответственно, по окончании отпуска за работником сохраняется право приступить к выполнению прежних трудовых обязанностей на прежней должности.

Кроме того, работодателю запрещено инициировать расторжение трудового договора или применять дисциплинарные взыскания.

Работник, ухаживающий за ребенком, имеет возможность использовать частично оплачиваемый социальный отпуск полностью или частично по своему усмотрению.

Женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, в течение рабочего времени предоставляются помимо общего перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления (грудного кормления) ребенка. Каждый из таких перерывов предоставляется не реже чем через 3 часа, продолжительностью не менее 30 минут. При наличии у женщины двух и более детей до полутора лет, продолжительность каждого перерыва устанавливается не менее одного часа.

Перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время с сохранением средней заработной платы.

По желанию женщины перерывы для кормления ребенка могут суммироваться и присоединяться к перерыву на обед и отдых, а также использоваться в начале или конце рабочего времени. Если женщина пожелает, суммируя перерывы для кормления ребенка, использовать их в конце рабочего времени, ее рабочий день сокращается на продолжительность этих перерывов.

Кроме того, продолжительность сокращенного рабочего времени для женщин, имеющих ребенка до полутора лет не должна превышать 36 часов.

1.3 Имеют ли отцы право на отпуск по уходу за ребенком?

Согласно статье 127.1 Трудового кодекса, один из родителей или другой член семьи, непосредственно осуществляющий уход за

ребенком до достижения им возраста трех лет, имеет право на использование частично оплачиваемого социального отпуска по уходу за ребенком с выплатой пособия, установленного законом. Таким образом, да, отцы могут воспользоваться частично оплачиваемым социальным отпуском.

1.4 Существуют ли какие-либо дополнительные права на отпуск по уходу за ребенком, которых должны придерживаться работодатели?

В течение одного рабочего года отцы имеют право взять 14 дней неоплачиваемого отпуска после рождения ребенка. В качестве альтернативы они могут выбрать 7 дней неоплачиваемого отпуска для решения семейных, бытовых или других социальных вопросов. Важно отметить, что эти правила не являются схемой родительского отпуска, а скорее относятся к неоплачиваемому отпуску.

Независимо от продолжительности работы в компании, сотрудник, чья жена находится в декретном отпуске, может попросить предоставить ему ежегодный отпуск, как это предусмотрено статьей 133.4 Трудового кодекса.

1.5 Имеют ли сотрудники право на гибкий график работы, если они несут ответственность за иждивенцев?

Гибкий график работы не предусмотрен Трудовым Кодексом Азербайджанской Республики. Однако, стоит отметить, что Трудовой Кодекс устанавливает минимальные нормы правил, обеспечивающих трудовые права физических лиц, и осуществление этих прав.

Стороны могут определить в индивидуальном трудовом договоре условия, не противоречащие трудовому законодательству и не ущемляющие права работника по сравнению с нормами трудового законодательства.

2 Прекращение трудовых отношений

2.1 Обязательно ли работодателям предоставлять уведомление о расторжении трудового договора? Как определяется срок уведомления?

В зависимости от основания расторжения трудового договора действуют различные законодательные условия.

Если трудовой договор расторгается работодателем в связи с непрохождением испытательного срока, уведомление должно быть направлено в течение трех дней до окончания испытательного срока.

При сокращении численности или штата работников до расторжения трудового договора работник должен быть официально уведомлен работодателем в следующие сроки в зависимости от стажа работы, установленного в соответствии с трудовым договором (контрактом) с данным работодателем:

- менее одного года работы: не менее чем за две календарные недели;
- от одного года до пяти лет службы: не менее чем за четыре календарные недели;
- от пяти до десяти лет службы: уведомление не менее чем за шесть календарных недель;
- более десяти лет службы: уведомление не менее чем за девять календарных недель.

В случае изменения условий труда работник должен быть уведомлен об этом. Это уведомление должно быть сделано в письменной форме и не менее чем за месяц. Если работник решает не продолжать работу на новых условиях, ему должен быть предложен перевод на другую должность. Только если перевод работника невозможен, он может быть уволен в соответствии со статьей 68.2 (с).

2.2 Могут ли работодатели принудить к "садовому отпуску" в течение периода уведомления, когда работник остается нанятым, но не обязан выходить на работу?

Понятие "садовый отпуск" не регулируется Трудовым кодексом Азербайджана. Сотрудники, которые были уволены или ушли в отставку, обычно обязаны отработать свой срок уведомления, если обе стороны не договорились об ином.

2.3 Какие гарантии есть у работников от увольнения? При каких обстоятельствах работник считается уволенным? Необходимо ли согласие третьей стороны перед увольнением работодателем?

В Азербайджане работники имеют гарантии от увольнения, которые могут варьироваться в зависимости от оснований для увольнения. Эти гарантии обычно включают защиту от необоснованного увольнения, право на уведомление, потенциальное право на выходное пособие, соблюдение процедур увольнения, изложенных в Трудовом кодексе, и право на обжалование увольнения в соответствующих судебных инстанциях.

Работник считается уволенным, когда уведомление о расторжении трудового договора внесено в электронную информационную систему с использованием усиленной электронной подписи и направлено в электронном виде работодателю.

Для расторжения трудового договора по статье 70(b) и статье 70(с) Трудового кодекса с работником, являющимся членом профсоюза, необходимо получить предварительное согласие профсоюза, действующего на предприятии.

2.4 Существуют ли конкретные категории работников, пользующиеся особой защитой от увольнения?

Следующая группа работников защищена от увольнений, за исключением случаев, когда предприятие ликвидируется или истекает срок контракта. К ним относятся:

- беременные женщины и женщины с ребенком в возрасте до трех лет, отцы-одиночки, воспитывающие ребенка в возрасте до трех лет;
- работники, единственным источником дохода которых является предприятие, на котором они работают, и которые являются одинокими родителями, воспитывающими детей дошкольного возраста;
- работники, временно утратившие трудоспособность;
- работники, страдающие диабетом поджелудочной железы (инсулярным) или рассеянным склерозом;

- лица, являющиеся членами профсоюзов или других политических партий;
- работники, имеющие на иждивении члена семьи, являющегося инвалидом, которому установлена инвалидность в возрасте до 18 лет, либо инвалидность, установленная в связи с нарушением функций организма на 81-100%;
- работники, находящиеся в отпуске, командировке или участвующие в коллективных переговорах.

За исключением случаев ликвидации предприятия, независимо от срока, работодатель не может расторгнуть трудовой договор, заключенный с инвалидами, находящимися на лечении в реабилитационном учреждении и других реабилитационных учреждениях, или с работником, указанным в статье 24.1 Закона Азербайджанской Республики "О правах инвалидов".

2.5 При каких обстоятельствах работодатель имеет право увольнять сотрудников: 1) по индивидуальным причинам; 2) по основаниям, связанным с бизнесом? Получают ли сотрудники компенсацию при увольнении, и если да, то как она рассчитывается?

В Трудовом кодексе указаны различные основания для расторжения трудового договора. К ним относятся:

- ликвидация предприятия;
- сокращение штатов на предприятии;
- установление компетентным органом факта отсутствия у работника профессиональных навыков, необходимых для работы в данной должности;
- невыполнение работником должностных обязанностей, определенных трудовым договором, или грубое нарушение должностной инструкции без уважительных причин;
- неспособность оправдать ожидания в течение испытательного срока;
- инициатива одной из сторон;
- истечение срока действия трудового договора;
- изменение условий найма;
- смена собственника предприятия;
- другие обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- случаи, оговоренные в трудовом договоре.

Эти основания для увольнения можно разделить на две группы: связанные с бизнесом и индивидуальные потребности.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией предприятия или сокращением штата работодатель, как правило, выплачивает выходное пособие в зависимости от стажа работы сотрудника, с данным работодателем. Кроме того, в последний рабочий день работник должен получить компенсацию за неиспользованный отпуск.

2.6 Существуют ли особые протоколы, которых работодатели должны придерживаться в отношении индивидуальных увольнений?

При увольнении работника работодатель должен придерживаться следующих правил:

1. Издать приказ об увольнении и предоставить его на подпись сотруднику;
2. Проследить, чтобы все выплаты, причитающиеся работнику от работодателя, включая компенсацию за неиспользованные дни отпуска, были произведены в день увольнения;
3. Выдать работнику трудовую книжку;
4. Внести необходимые обновления в электронный портал по трудоустройству и страхованию.

2.7 Какие претензии может предъявить сотрудник в случае увольнения? Какие средства правовой защиты доступны для удовлетворения претензии?

В Азербайджане в случае незаконного увольнения работник может предъявить работодателю различные претензии. Если увольнение нарушает положения Трудового кодекса или условия трудового договора, работник может потребовать восстановления на работе и компенсации за незаконное увольнение.

Кроме того, работник может добиваться различных выплат, таких как невыплаченная заработная плата, выходное пособие, оплата сверхурочных и ежегодного отпуска. Средства правовой защиты, доступные в случае удовлетворения иска, могут включать в себя:

- Восстановление на работе: Если работник докажет, что увольнение было необоснованным или незаконным, суд может обязать работодателя восстановить работника на прежней должности;
- Компенсация: Суд может присудить работнику денежную компенсацию за упущенный доход и другие убытки, понесенные в результате увольнения;
- Судебные издержки: В некоторых случаях суд может обязать работодателя возместить работнику судебные издержки, понесенные в ходе спора.

Чтобы инициировать успешный иск, работник должен сначала принять участие в медиации, которая является обязательным условием перед подачей иска. Если в процессе медиации соглашение не будет достигнуто, работник может обратиться в суд.

2.8 Могут ли работодатели урегулировать претензии до или после их возбуждения?

Законодательство Азербайджана не запрещает урегулирование претензий ни до, ни после их возбуждения.

2.9 Несет ли работодатель дополнительные обязательства при одновременном увольнении нескольких сотрудников?

В связи со сменой собственника новым собственником или работодателем, злоупотребляя предпринимательской деятельностью и правом, без выявления недостаточности профессионального уровня, умения выполнять трудовые функции, некомпетентности работника, могущего нанести урон предпринимательской деятельности собственника, не должно допускаться расторжение в массовом порядке трудовых договоров.

Новый собственник или работодатель должен, проведя аттестацию рабочих мест и работников, определить профессиональный уровень работников, необходимость существующих на предприятии рабочих мест для самостоятельного осуществления ими предпринимательской деятельности.

Статья 67.3 Трудового кодекса также запрещает массовые увольнения в результате аттестации рабочих мест.

2.10 Как работники могут обеспечить соблюдение своих прав в отношении массовых увольнений и каковы последствия невыполнения работодателем своих обязательств?

Работники могут отстаивать свои права в отношении массовых увольнений, обращаясь в суд, подавая жалобы в государственные органы или прибегая к медиации. Последствия несоблюдения

работодателями правил включают в себя юридические штрафы, компенсационные выплаты пострадавшим сотрудникам, приказы о восстановлении на работе, возмещение ущерба и репутационный вред.

3 Защита данных и конфиденциальность сотрудников

3.1 Как права на защиту данных сотрудников влияют на трудовые отношения? Является ли передача данных сотрудников за границу неограниченной для работодателей?

В соответствии со статьей 14.2 Закона о персональных данных, трансграничная передача персональных данных запрещена в следующих случаях:

- в случае наличия угрозы национальной безопасности Азербайджанской Республики;
- в случае, если законодательство страны, в которую передаются персональные данные, не обеспечивает правовую защиту этих данных на уровне, предусмотренном законодательством Азербайджанской Республики.

Трансграничная передача персональных данных может осуществляться независимо от уровня правовой защиты в случаях:

- если субъект данных дал свое согласие на такую передачу персональных данных;
- когда передача персональных данных необходима для защиты жизни и здоровья субъекта данных (статья 14.3 Закона о персональных данных).

Кроме того, в соответствии со статьей 88 Трудового Кодекса, работодатель может направить данные о личности работника или о его трудовой деятельности другому работодателю или соответствующему органу, а также в другое место только по их письменному запросу и с согласия работника. Недопустимо направлять работодателем в другое место составленные на работника характеристики, рекомендацию, личные документы работника, их копии и другие документы без ознакомления его с содержанием. Однако, без ознакомления допускается направление в другое место характеристики, рекомендации положительного содержания. В этом случае работодатель должен сообщить работнику о том, куда направлены эти документы.

3.2 Имеют ли сотрудники право на получение копий любой личной информации, хранящейся у их работодателя?

В соответствии с требованием статьи 88.1 Трудового Кодекса, работодатель обязан по требованию работника предоставить ему документы, связанные с его трудовой деятельностью. Это могут быть выписки из трудовой книжки, справки о заработной плате, копии других личных документов.

3.3 Имеют ли работодатели полномочия проводить проверки потенциальных сотрудников перед приемом на работу (например, проверку на наличие судимости)?

При приеме на работу работодатель обязан запросить документы, указанные в статье 48 Трудового кодекса. К ним относятся документ, удостоверяющий личность, и трудовая книжка. Однако в определенных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, трудовой договор может быть заключен и без трудовой книжки. Кроме того, при заключении трудового

трудового договора работодателю предоставляется документ об образовании в случаях, когда специфика трудовой функции работника требует профессиональной подготовки или обучения. На рабочих местах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, неблагоприятно влияющими на здоровье работника, а также в целях охраны здоровья населения в таких отраслях, как пищевая промышленность, общественное питание, здравоохранение, торговля и другие подобные рабочие места, работники также должны представлять справку о состоянии здоровья.

Работник, заключающий трудовой договор, не обязан представлять какие-либо дополнительные документы, помимо тех, что предусмотрены Трудовым кодексом. К ним относятся документы, не относящиеся к его трудовым обязанностям или должности.

3.4 Имеют ли работодатели право отслеживать электронную почту сотрудников, телефонные звонки или использование компьютерных систем компании?

Работодатели, как правило, имеют право следить за устройствами сотрудников, принадлежащими компании, при условии, что такой контроль осуществляется в соответствии с действующими законами и правилами.

3.5 Могут ли работодатели контролировать использование сотрудником социальных сетей как на рабочем месте, так и за его пределами?

Работодатель может контролировать использование сотрудниками социальных сетей в рабочее время, чтобы обеспечить эффективность работы, защитить репутацию компании и сохранить конфиденциальность. Однако ограничения на использование сотрудниками социальных сетей в нерабочее время на личных устройствах не контролируются работодателем.

4 Судебная практика и судопроизводство

4.1 Какие суды или трибуналы обладают юрисдикцией в отношении жалоб, связанных с трудоустройством, и каков их состав?

В Азербайджане нет специализированных судов, занимающихся исключительно рассмотрением трудовых споров, в том числе связанных с трудоустройством. Вместо этого все индивидуальные трудовые споры разрешаются районными судами. Состав суда варьируется в зависимости от стадии судебного процесса:

- в суде первой инстанции трудовой спор разрешается одним судьей;
- в судах второй и третьей инстанции трудовые споры рассматриваются коллегиально, коллегией судей.

4.2 Какие процедуры регулируют жалобы, связанные с трудоустройством? Обязательно ли проведение примирительной процедуры перед рассмотрением жалобы и взимается ли плата с работников за подачу претензии?

Согласно статье 4.6 Гражданского Процессуального Кодекса, стороны, участвующие в коммерческих спорах, а также в спорах, возникающих из семейных и трудовых отношений, перед обращением в суд обязаны принять участие в предварительной медиации в соответствии с процедурой, предусмотренной

Законом Азербайджанской Республики "О медиации". Если стороны не достигли соглашения в ходе предварительной медиации, им разрешается подать иск в соответствующий суд.

Вознаграждение за оказание посреднических услуг в ходе первичной медиации по спорам, возникающим из трудовых отношений, устанавливается в размере 50 манатов.

4.3 Какова типичная продолжительность рассмотрения жалоб, связанных с работой?

Дела о восстановлении на работе обычно рассматриваются и разрешаются в срок до двух месяцев со дня принятия заявления к производству суда.

Другие трудовые споры рассматриваются и разрешаются в течение четырех месяцев со дня поступления заявления в суд первой инстанции. Однако этот срок может быть продлен на срок до двух месяцев соответствующим решением суда.

Суды второй и третьей инстанций обязаны рассмотреть дело не позднее трех месяцев со дня его поступления.

4.4 Можно ли обжаловать решение в первой инстанции, и если да, то сколько времени обычно занимает такое обжалование?

Апелляция должна быть подана в течение 30 дней со дня получения сторонами решения, вынесенного судом первой инстанции. Суды второй и третьей инстанций обязаны рассмотреть дело не позднее трех месяцев со дня его получения.

5 Рабочее разрешение

5.1 Какие ограничения налагаются на лиц, имеющих разрешение на работу, с точки зрения должностных обязанностей, смены работодателя или продолжительности пребывания?

На лиц, имеющих разрешение на работу в Азербайджане, обычно распространяются некоторые ограничения и запреты, которые включают:

1. Разрешение на работу в Азербайджане обычно выдается на конкретную должность или профессию. Поэтому лица, имеющие разрешение на работу, обычно ограничиваются выполнением должностных обязанностей, указанных в разрешении. Занятие деятельностью, выходящей за рамки разрешенных должностных обязанностей, может потребовать дополнительного разрешения;
2. Лица, имеющие разрешение на работу, обычно привязаны к работодателю, который спонсировал их разрешение. Смена работодателя может потребовать получения нового разрешения на работу;
3. Разрешение на работу в Азербайджане обычно выдается сроком на 1 год, а если трудовой договор заключается на срок менее 1 года, оно выдается на тот же срок. Лицам, имеющим разрешение на работу, может потребоваться продлить его до истечения срока действия, чтобы продолжать легально работать в стране.

5.2 Каковы требования для получения разрешения на работу?

Получение разрешения на работу в Азербайджане, как правило, предполагает выполнение определенных требований, установленных Миграционным Кодексом. Хотя конкретные требования могут варьироваться в зависимости от оснований для получения разрешения на работу, некоторые общие требования включают:

- Работодатели, в том числе юридические лица, физические лица, занимающиеся предпринимательской деятельностью, филиалы и представительства иностранных юридических лиц, несут ответственность за подачу заявления на получение разрешения на работу от имени заявителя;
- Заявители должны продемонстрировать необходимую квалификацию, навыки и опыт, требуемые для работы на данной должности. В этих целях они должны иметь дипломы об образовании, профессиональные сертификаты и соответствующий опыт работы;
- Работодатель должен представить необходимые документы для получения разрешения на работу, как указано в статье 65 Миграционного Кодекса;
- После получения положительного решения от Государственной Миграционной Службы заявитель должен оплатить государственную пошлину, предусмотренную законодательством.

5.3 Есть ли какие-либо последние изменения или дополнения в правилах и политике выдачи разрешений на работу, о которых следует знать частным лицам или работодателям?

16 мая 2023 года Президент Азербайджанской Республики подписал Закон Азербайджанской Республики "О внесении изменений в Миграционный кодекс Азербайджанской Республики".

Согласно последним изменениям, были пересмотрены условия получения разрешения на временное проживание в Азербайджане в соответствии со статьей 45.1.6-1 Миграционного кодекса. Так, если до изменений иностранец занимал должность руководителя и заместителя юридического лица, созданного в Азербайджанской Республике, и хотя бы одним из учредителей было иностранное юридическое или физическое лицо, он мог подать заявление на получение разрешения на временное проживание на территории страны. После вступления в силу нового закона руководитель юридического лица с иностранными инвестициями, зарегистрированного в Азербайджане, с оплаченным уставным капиталом не менее 50.000 манатов или учредитель, владеющий не менее 51% акций этого юридического лица, может подать заявление на получение разрешения на временное проживание. Соответственно, заместители главы больше не освобождаются от этого требования и должны получить разрешение на работу.

Данное изменение означает ужесточение критериев для получения разрешения на временное проживание и обязывает некоторых лиц приобретать разрешение на работу там, где ранее предоставлялись исключения.

Кроме того, в список случаев, являющихся основанием для получения разрешения на временное проживание на территории Азербайджанской Республики, добавлен новый случай. Так, иностранцы и лица без гражданства, владеющие государственными ценными бумагами номинальной стоимостью не менее 100 000 манатов или инвестиционными ценными бумагами юридических лиц, в которых 51 и более процентов акций принадлежит государству, могут обратиться за получением разрешения на временное проживание в стране.

В соответствии со статьей 45.1.7 Миграционного кодекса (занятие предпринимательской деятельностью) устанавливаются новые льготы для получения разрешения на временное проживание. Согласно условиям, действовавшим до изменений, для получения разрешения на временное проживание иностранный гражданин, занимающийся предпринимательской деятельностью, должен был заключить (нанять) трудовой договор с не менее чем 5 (или 10 в случае работы по совместительству) человек, при этом не менее 80% его работников должны быть гражданами Азербайджана. После изменения не менее 80%

работников должны составлять граждане Азербайджана, а также лица с постоянным видом на жительство, лица, состоящие в браке с гражданами Азербайджана, опекуны граждан Азербайджана, не достигших 18-летнего возраста или инвалидов с 81-100-процентным нарушением функций организма, а также иностранцы, которые просят убежища, считаются жертвами торговли людьми или оказывают помощь правоохранительным органам.

Следует отметить, что статьи 45.1.6-1 Миграционного кодекса (право учредителя или руководителя юридического лица на получение разрешения на временное проживание) и 45.1.7 (получение разрешения на проживание на основании ведения бизнеса в Азербайджане) считаются приемлемым основанием для получения разрешения на временное проживание (продления срока) иностранца или лица без гражданства, проживающего в Азербайджане не менее 1 года, на указанных основаниях, при условии, что их годовой оборот (доход) не ниже установленного предела.

5.4 Существуют ли особые отрасли или профессии, для которых существуют различные требования или исключения для получения разрешения на работу?

В статье 64 Трудового кодекса перечислены случаи, в которых лица освобождаются от необходимости получения разрешения на работу. К таким случаям относятся:

1. иностранцы, имеющие постоянный вид на жительство в Азербайджане;
2. лица, занимающиеся предпринимательской деятельностью в Азербайджане;
3. сотрудники дипломатических представительств и консульств;
4. сотрудники международных организаций;
5. руководители организаций, созданных в соответствии с международными договорами, и их заместители;
6. лица, работающие в соответствующих органах исполнительной власти;
 - 6.1. военнослужащие и специалисты, приглашенные на службу или работу в Вооруженные Силы Азербайджанской Республики и другие вооруженные формирования, созданные в соответствии с законодательством Азербайджанской Республики;
7. работники аккредитованных в Азербайджанской Республике средств массовой информации;
8. командированные в командировки в Азербайджанскую Республику общей продолжительностью 90 дней в течение года по направлениям деятельности, определенным Постановлением Кабинета Министров Азербайджанской Республики;
 - 8.1. специалисты категорий, определенных соответствующим органом исполнительной власти, приглашенные гражданами Азербайджанской Республики или юридическими лицами, зарегистрированными в Азербайджанской Республике, для оказания услуг или выполнения работ в областях, определенных соответствующим органом исполнительной власти;
9. моряки;
10. профессора и преподаватели, приглашенные в университеты (высшие учебные заведения) для чтения лекций и докладов;
11. работники искусства, тренеры и спортсмены, приглашенные для работы в спортивных клубах и зарегистрированные в соответствующем органе исполнительной власти;
12. лица, осуществляющие профессиональную религиозную деятельность в официально зарегистрированных религиозных учреждениях;
13. руководители филиалов и представительств иностранных юридических лиц в Азербайджанской Республике и их заместители;

13.1. руководители юридических лиц, которые зарегистрированы в Азербайджанской Республике и учредителем или хотя бы одним из учредителей которых является иностранное юридическое или физическое лицо, а учредитель имеет не менее 51% долей (акций) в уставном капитале указанного юридического лица (если он осуществляет деятельность в учрежденном им юридическом лице);

14. состоящие в браке с гражданином Азербайджанской Республики, при условии регистрации этого гражданина на территории Азербайджанской Республики по месту жительства;

15. лица, обратившиеся за статусом вынужденного переселенца, получившие статус вынужденного переселенца или получившие политическое убежище;

15.1. лица, признанные жертвами торговли людьми или оказывающие содействие органам уголовного преследования;

16. лица, оказывающие покровительство лицам, являющимся гражданами Азербайджанской Республики в возрасте до 18 лет, или лицам с установленной инвалидностью, связанной с нарушением функций организма на 81-100%;

17. лица, занимающиеся трудовой деятельностью, в случаях, установленных соответствующими органами исполнительной власти;

18. лица, привлекаемые к работе на территории свободной экономической зоны "Алат", компетентной структурой, административным учреждением и юридическими лицами свободной экономической зоны "Алат", а также представители этих юридических лиц;

19. резидент технологического парка (в отношении юридического лица - лица, занимающие должность его руководителя и заместителей) и специалисты, имеющие опыт работы в области информационно-коммуникационных технологий и привлекаемые резидентом для работы на территории Азербайджанской Республики.

5.5 Каково соотношение иностранной и местной рабочей силы?

Согласно статье 51 Миграционного кодекса, выдача разрешения на работу осуществляется в рамках квоты трудовой миграции, утвержденной кабинетом министров Азербайджанской Республики.

Согласно Постановлению Кабинета Министров Азербайджанской Республики от 14.03.2016 № 124 об утверждении "Порядка определения квоты трудовой миграции", квота трудовой миграции (далее "квота") представляет собой максимальный предел численности иностранных лиц, которым разрешено заниматься оплачиваемой трудовой деятельностью на территории Азербайджанской Республики в течение данного календарного года.

Существуют квоты в различных сферах деятельности. Например, строительная сфера - 1800, образование - 400, горнодобывающая промышленность - 1200 и т.д.

6 Налоги

6.1 Каковы юридические обязательства и требования в отношении индивидуального подоходного налога, уплачиваемого работодателями?

Подоходный налог с физических лиц (НДФЛ)

Ставки НДФЛ, применяемые к заработной плате работников, различаются в зависимости от того, работает ли работник в нефтегазовом и государственном секторах или нет.

В соответствии с Постановлением № 56, нижеперечисленные организации квалифицируются как работающие в нефтегазовом и государственном секторах:

1. государственная нефтяная компания Азербайджанской Республики (включая ее структурные подразделения), а также подрядчики и операционные компании, участвующие в соглашениях о разделе продукции (СРП), соглашениях о магистральном трубопроводе и других подобных соглашениях;
2. местные и иностранные субподрядчики, предоставляющие товары, работы и услуги юридическим лицам, указанным в пункте 1 выше, если объем их годового дохода (без учета расходов), полученного в течение предыдущего календарного года за товары, работы и услуги, предоставленные этим лицам, превышает 50% от общего годового дохода; и
3. государственные юридические лица, учрежденные государством, бюджетные организации и другие учреждения и организации, финансируемые из государственного бюджета, а также государственные фонды в Азербайджанской Республике, и юридические лица, в которых государство прямо или косвенно владеет контрольным пакетом акций (51% или более).

НДФЛ по указанным ниже ставкам применяется к заработной плате работников, занятых в нефтегазовом и государственном секторах (статья 101.1 Налогового кодекса):

#	Налогооблагаемый месячный доход	Ставка НДФЛ
1	до AZN 2,500	(налогооблагаемый месячный доход - AZN 200) * 14%
2	свыше AZN 2,500	AZN 350 + 25% от суммы, превышающей AZN 2,500

Согласно статье 101.1-1 Налогового кодекса, заработная плата сотрудников (до 8 000 манатов в месяц), работающих в нефтегазовом и негосударственном секторах, облагается НДФЛ по ставке "0" процентов с 1 января 2019 года сроком на 7 лет. Таким образом, НДФЛ по указанным ниже ставкам применяется к зарплатам сотрудников, работающих в негосударственном и негосударственном секторах:

#	Налогооблагаемый месячный доход	Ставка НДФЛ
1	до AZN 8,000	0%
2	свыше AZN 8,000	14% от суммы, превышающей AZN 8,000

Страховые взносы

Ставки страховых взносов, применяемые к заработной плате работников, зависят от того, работает ли работник в нефтегазовом и государственном секторах или нет.

Страховые взносы по приведенным ниже ставкам применяются к зарплате сотрудников, работающих в нефтегазовом и государственном секторах:

1. Взносы на социальное страхование (статья 14.3 Закона о социальном страховании):

Начисленный ежемесячный доход	Взносы на социальное страхование		
	Всего	От работников	От работодателей
-	25%	3%	22%

2. Взнос на страхование от безработицы (статья 9 Закона о страховании от безработицы):

- 0,5% от расчетного фонда заработной платы работодателя - с работодателя;
- 0,5% от зарплаты работника - с работника.

3. Взносы на медицинское страхование (статья 15-10.1.2 Закона о медицинском страховании):

#	Фонд начисленной месячной заработной платы	Страховые взносы
1	Сотрудники с месячной зарплатой до AZN 8,000	Работодатель и работник 2% (каждый в отдельности)
2	Работники с месячной зарплатой свыше AZN 8,000	Работодатель и работник: AZN 160 + 0.5% от суммы, превышающей AZN 8,000 (каждый в отдельности)

6.2 Каков процент удерживаемого налога?

Пожалуйста, ознакомьтесь с налоговыми ставками, применяемыми к доходам сотрудников, выше.



1 Право на декретный и семейный отпуск

1.1 Какова продолжительность декретного отпуска?

Продолжительность отпуска по беременности и родам в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан (РК) («Трудовой кодекс») составляет 126 дней (70 календарных дней до родов и 56 календарных дней после родов). При осложненных родах или рождении 2 и более детей могут быть предоставлены дополнительные 14 календарных дней отпуска по беременности и родам.

Женщинам, проживающим на территориях, подвергшихся воздействию ядерных испытаний, продолжительность отпуска по беременности и родам составляет 170 календарных дней, а при осложненных родах или рождении 2 и более детей – 184 календарных дня.

Кроме того, на основании письменного заявления работник имеет право взять отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, как полностью, так и частями.

1.2 Каковы права родителя при возвращении на работу после отпуска по уходу за ребенком?

На время отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет за работником сохраняется место работы (должность).

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, отцам, воспитывающим детей в возрасте до 1,5 лет без матери, предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые 3 часа работы следующей продолжительности:

- имеющим 1 ребенка, - каждый перерыв не менее 30 минут;
- имеющим 2 или более детей, - каждый перерыв не менее 1 часа.

Работодатель по письменному заявлению работника, имеющего ребенка (детей) в возрасте до 3 лет, обязан установить работнику режим неполного рабочего времени.

Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка с инвалидностью до 18 лет), иными лицами, воспитывающими указанную категорию детей без матери, по определенным основаниям, таким как сокращение численности или штата работников и снижение объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния работодателя.

Работодатель не вправе привлекать к работе в ночное время без письменного согласия женщин, имеющих детей в возрасте до 7 лет, и других лиц, воспитывающих детей в возрасте до 7 лет без матери.

1.3 Имеют ли отцы право на отпуск по уходу за ребенком?

Согласно Трудовому кодексу, работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы работнику по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет матери либо отцу ребенка (по выбору родителей), а также родителю, одному воспитывающему ребенка.

Отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком предоставляется по письменному заявлению работника, и может быть использован полностью или частично до достижения ребенком возраста 3 лет.

1.4 Существуют ли какие-либо дополнительные права на отпуск по уходу за ребенком, которых должны придерживаться работодатели?

Работодатель оплачивает отпуск по беременности и родам, отпуск работникам, усыновившим (удочерившим) новорожденного ребенка (детей), с сохранением средней заработной платы, если это предусмотрено условиями трудового и (или) коллективного договора, актом работодателя, за вычетом суммы социальной выплаты по случаю потери дохода в связи с беременностью и родами, усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей), осуществленной в соответствии с Социальным кодексом РК.

Кроме того, работникам, усыновившим (удочерившим) новорожденного ребенка (детей), предоставляется (одному из родителей) отпуск за период со дня усыновления (удочерения) и до истечения 56 календарных дней со дня рождения ребенка.

В дополнение к разделу 1.3 выше, работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы работнику по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет другому родственнику, фактически воспитывающему ребенка, оставшегося без попечения родителей, либо опекуну, работнику, усыновившему (удочерившему) новорожденного ребенка (детей).

1.5 Имеют ли сотрудники право на гибкий график работы, если они несут ответственность за иждивенцев?

Вне зависимости от причины для работников, в том числе занятых на дистанционной работе, может устанавливаться режим гибкого рабочего времени в целях сочетания их социально-бытовых и иных личных потребностей с интересами производства. При этом такой график работы должен быть оговорен в трудовом и (или) коллективном договоре, устанавливая фиксированное рабочее время; гибкое (переменное) рабочее время, в течение которого работник вправе по своему усмотрению выполнять трудовые обязанности; учетный период.

Кроме того, если иждивенцами являются дети в возрасте до 3 лет, работодатель по письменному заявлению работника обязан установить работнику режим неполного рабочего времени. Работодатель по письменному заявлению работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, обязан также установить для работника режим неполного рабочего времени.

2 Прекращение трудовых отношений

2.1 Обязательно ли работодателям предоставлять уведомление о расторжении трудового договора? Как определяется срок уведомления?

В соответствии с Трудовым кодексом по истечении срока трудового договора одна из сторон трудового договора обязана уведомить другую в течение последнего рабочего дня о прекращении трудовых отношений.

В случае прекращения трудовых отношений по взаимному соглашению сторон сторона трудового договора, изъявившая желание расторгнуть трудовой договор по соглашению сторон, обязана уведомить об этом другую сторону. Сторона, получившая уведомление, обязана в течение 3 рабочих дней письменно сообщить другой стороне о принятом решении.

Статьей 52 Трудового кодекса предусмотрены основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя. В случаях расторжения трудового договора по инициативе работодателя в связи с ликвидацией или сокращением численности или штата работников работодатель обязан письменно уведомить работника о расторжении трудового договора не менее чем за 1 месяц, если трудовым, коллективным договором не предусмотрен более длительный срок уведомления. С письменного согласия работника расторжение трудового договора может быть произведено до истечения срока уведомления.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с нахождением работника на работе в состоянии алкогольного или наркотического опьянения; отсутствием работника на работе без уважительной причины в течение 3 и более часов подряд в течение 1 рабочего дня; повторным неисполнением или повторным ненадлежащим исполнением без уважительных причин трудовых обязанностей работником, имеющим дисциплинарное взыскание и т.д., производится с соблюдением порядка применения дисциплинарного взыскания. До применения дисциплинарного взыскания (замечание, выговор, строгий выговор, расторжение трудового договора по инициативе работодателя по данным основаниям) работодатель обязан затребовать от работника объяснение в письменной форме, а работник должен предоставить его в течение 2 рабочих дней.

Акт о наложении дисциплинарного взыскания объявляется работнику, подвергнутому дисциплинарному взысканию, под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания.

Дисциплинарное взыскание налагается на работника непосредственно при обнаружении дисциплинарного проступка, но не позднее 1 месяца со дня его обнаружения, если иное не установлено законом.

2.2 Могут ли работодатели принудить к "садовому отпуску" в течение периода уведомления, когда работник остается нанятым, но не обязан выходить на работу?

Трудовое законодательство Казахстана не предусматривает данный вид отпуска.

Согласно Трудовому кодексу, работодатель не вправе принуждать работника к отпуску без согласия работника.

2.3 Какие гарантии есть у работников от увольнения? При каких обстоятельствах работник считается уволенным? Необходимо ли согласие третьей стороны перед увольнением работодателем?

Трудовое законодательство предусматривает защиту работников от незаконного увольнения. Решение работодателя об увольнении работника принимается в соответствии с законодательством и по основаниям расторжения трудового договора по инициативе работодателя, предусмотренным статьей 52 Трудового кодекса.

Кроме того, некоторым категориям работников могут быть предоставлены дополнительные меры защиты и гарантии от увольнения, как подробно описано в разделе 2.4 ниже.

Уволенный работник может подать иск о незаконном увольнении на рассмотрение в согласительную комиссию, а по неурегулированным вопросам либо неисполнению решения согласительной комиссии – в судебные органы с иском о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда и другими требованиями.

Работник считается уволенным при расторжении трудового договора путем издания акта (приказа) работодателя с указанием основания прекращения трудового договора. Днем расторжения трудового договора является последний день работы. Копия приказа работодателя о прекращении трудового договора вручается работнику либо направляется ему по почте заказным письмом с уведомлением о его вручении в течение 3 рабочих дней со дня его издания работнику необходимо ознакомиться и получить копию приказа под роспись.

В определенных случаях, предусмотренных законодательством, а также коллективными договорами, расторжение трудового договора необходимо выносить на обсуждение трудового коллектива.

2.4 Существуют ли конкретные категории работников, пользующиеся особой защитой от увольнения?

Работодатель не вправе расторгнуть трудовой договор по своей инициативе в период временной нетрудоспособности работника и пребывания работника в отпуске, за исключением определенных случаев, предусмотренных Трудовым кодексом.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя не допускается с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, матерями-одиночками, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка с инвалидностью до 18 лет), иными лицами, воспитывающими указанных категории детей без матери, по следующим основаниям: сокращения численности или штата работников; снижение объемов производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшее ухудшение экономического состояния работодателя. Кроме того, работодатель не может расторгнуть трудовой договор по своей инициативе с работницами, находящимися в отпуске по беременности и родам, на основании последовательного отсутствия работника на работе более 2 месяцев в связи с временной нетрудоспособностью.

В случае если на день истечения срока трудового договора, заключенного на определенный срок не менее 1 года, беременная женщина представит справку о беременности сроком 12 и более недель, а также работник, имеющий ребенка в возрасте до 3 лет, усыновивший (удочеривший) ребенка и пожелавший использовать свое право на отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком, представит письменное заявление о продлении срока трудового договора, кроме случаев замещения временно отсутствующего работника, то работодатель обязан продлить срок трудового договора по день окончания отпуска по уходу за ребенком.

Кроме того, не допускается расторжение трудового договора с работниками до достижения пенсионного возраста, установленного Социальным кодексом, которым осталось менее 2 лет, по основаниям увольнения в связи с сокращением численности или несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, и без наличия положительного решения комиссии.

2.5 При каких обстоятельствах работодатель имеет право увольнять сотрудников: 1) по индивидуальным причинам; 2) по основаниям, связанным с бизнесом? Получают ли сотрудники компенсацию при увольнении, и если да, то как она рассчитывается?

Как отмечалось ранее, работодатель может расторгнуть трудовой договор с работником по его инициативе по следующим основаниям, включая, но не ограничиваясь (по причинам, связанным с работником):

- отсутствия работника на работе более 1 месяца по неизвестным работодателю причинам;
- отсутствия работника на работе без уважительной причины в течение 3 и более часов подряд за 1 рабочий день;
- неявки работника на работу более 2 месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (за исключением случаев нахождения работника в отпуске по беременности и родам, а также в связи с заболеванием, для которых установлен более длительный срок нетрудоспособности);
- нахождение работника на работе в состоянии алкогольного или наркотического опьянения;
- отрицательного результата работы в период испытательного срока (за исключением сезонных работников, для которых испытательный срок не установлен);
- нарушения работником правил охраны труда или пожарной безопасности либо безопасности движения на транспорте, которое повлекло или могло повлечь тяжкие последствия для жизни и здоровья работников;
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- совершения работником по месту работы хищения чужого имущества; коррупционное правонарушение; разглашение секретной информации; и т.д.

Кроме того, трудовой договор может быть расторгнут по причинам, связанным с бизнесом, в случае сокращения численности или штата работников, ликвидации, снижения объемов производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния работодателя.

При увольнении работодатель обязан предоставить работнику компенсацию за начисленный, но неиспользованный ежегодный отпуск. При прекращении трудового договора работнику, который не использовал или использовал неполностью оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск, производится компенсационная выплата за неиспользованные им дни оплачиваемого ежегодного трудового отпуска.

Работодатель производит компенсационные выплаты в связи с потерей работы в размере средней заработной платы за 1 месяц в случаях расторжения трудового договора в связи с ликвидацией или сокращением численности или штата работников, а в случае снижения объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния работодателя - в размере средней заработной платы за 2 месяца.

Трудовым договором, коллективным договором или актом работодателя может быть предусмотрен более высокий размер компенсационной выплаты в связи с потерей работы.

2.6 Существуют ли особые протоколы, которых работодатели должны придерживаться в отношении индивидуальных увольнений?

Да, работодатели обязаны соблюдать определенные процедуры при увольнении сотрудников, как указано ниже и в разделе 2.1 выше.

Стандартные процедурные требования к расторжению трудового договора следующие:

- Уведомление работника в письменной форме о прекращении трудовых отношений (Специфика данного этапа варьируется в зависимости от оснований расторжения трудового договора);
- Издание работодателем акта (приказа) об увольнении (не позднее последнего дня работы работника и с указанием основания прекращения трудового договора) и заключение соглашения об увольнении (в случае прекращения трудовых отношений по соглашению сторон);
- Регистрация приказа работодателя в журнале регистрации приказов;
- Вручение копии приказа работнику (в течение 3 рабочих дней со дня издания; работнику необходимо ознакомиться и получить копию приказа под роспись);
- Получение по Акту приема-передачи переданные работнику материальные ценности;
- Получение заполненного обходного листа, подписанного другими подразделениями компании;
- Выдача работнику документа, подтверждающего его трудовую деятельность в день прекращения трудового договора;
- Выплата заработной платы и компенсацию за неиспользованные дни ежегодного трудового отпуска;
- Внесение изменений в Единую систему учета трудовых договоров.

2.7 Какие претензии может предъявить сотрудник в случае увольнения? Какие средства правовой защиты доступны для удовлетворения претензии?

Как отмечалось ранее, уволенный работник вправе подать иск о незаконном увольнении на рассмотрение в согласительную комиссию, а по неурегулированным вопросам либо неисполнению решения согласительной комиссии - в судебные органы с иском о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда и другими требованиями.

В зависимости от фактических обстоятельств, уволенный работник также может подать иск, включая, помимо прочего, о нарушении трудового договора, о невыплате заработной платы или компенсаций, предусмотренных за неиспользованные дни ежегодного трудового отпуска, а также с другими требованиями (об изменении основания увольнения, об истребовании трудовой книжки, и др.).

Если суд сочтет заявленные требования обоснованными, он обязывает работодателя совершить соответствующие действия, направленные на восстановление прав работника и оплату соответствующих компенсаций.

2.8 Могут ли работодатели урегулировать претензии до или после их возбуждения?

Работодатели могут урегулировать споры как до, так и после их возбуждения.

Трудовой кодекс предусматривает обязательное досудебное урегулирование индивидуальных трудовых споров, предусматривающее рассмотрение индивидуальных трудовых споров посредством согласительных комиссий (за исключением споров, возникающих между работодателем и работником субъекта микропредпринимательства, руководителем исполнительного органа юридического лица), а по неурегулированным вопросам либо неисполнению решения согласительной комиссии - в судебном порядке. Кроме того, стороны спора обязаны принять участие в примирительных процедурах на стадии подачи искового заявления в суд.

В рамках судебного разбирательства, стороны могут заключить мировое соглашение, прибегнуть к медиации или иным способам примирительных процедур в целях урегулирования спора. Спор может быть урегулирован сторонами на любой стадии процесса и в суде любой инстанции, в том числе после возбуждения исполнительного производства по исполнению решения суда.

2.9 Несет ли работодатель дополнительные обязательства при одновременном увольнении нескольких сотрудников?

Как отмечалось ранее, в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников работодатель обязан письменно уведомить работника о расторжении трудового договора не менее чем за 1 месяц, если трудовым, коллективным договором не предусмотрен более длительный срок уведомления. С письменного согласия работника расторжение трудового договора может быть произведено до истечения срока уведомления.

Кроме того, работодатель должен издать приказ о сокращении численности или штата работников, уведомить уполномоченный орган в сфере социальной защиты не менее чем за 1 месяц до сокращения, расторгнуть трудовой договор, выплатить работникам заработную плату и компенсации за неиспользованные дни ежегодного трудового отпуска. Работодатель также производит компенсационные выплаты в связи с потерей работы в размере средней заработной платы за 1 месяц или в большем размере, если это предусмотрено трудовым или коллективным договором.

Расторжение трудового договора на основании сокращения численности или штата работников не допускается при наступлении следующих обстоятельств: в период временной нетрудоспособности работника; с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, матери-одиночками, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка с инвалидностью до 18 лет), иными лицами, воспитывающими указанные категории детей без матери; во время ежегодного оплачиваемого отпуска работника; для работников, приближающихся к обязательному пенсионному возрасту, которым осталось менее 2 лет.

2.10 Как работники могут обеспечить соблюдение своих прав в отношении массовых увольнений и каковы последствия невыполнения работодателем своих обязательств?

Работник имеет право на защиту своих прав и законных интересов всеми способами, не противоречащими закону, и вправе обратиться за рассмотрением индивидуального трудового спора в согласительную комиссию и в суд в установленном законом порядке.

Как отмечалось выше, уволенный работник вправе подать иск о незаконном увольнении на рассмотрение в согласительную комиссию, а по неурегулированным вопросам либо неисполнению решения согласительной комиссии - в судебные органы с иском о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда и другими требованиями.

В случае невыполнения работодателем своих обязательств, связанных с расторжением трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, работнику, восстановленному на прежней работе, выплачивается заработная плата за все время вынужденного прогула или разница в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы при незаконном переводе на другую

работу, но не более чем за 6 месяцев. При задержке работодателем исполнения решения о восстановлении на работе согласительная комиссия либо суд выносит решение о выплате работнику заработной платы или разницы в заработной плате за время задержки исполнения решения.

Согласно Гражданскому кодексу РК («Гражданский кодекс»), судебная защита гражданских прав также включает компенсацию морального вреда. Работник вправе обратиться с иском о компенсации морального вреда в связи с незаконным увольнением. Таким образом, требования о компенсации морального вреда работнику могут быть взысканы с работодателя в пользу работника частично или полностью.

В случае обращения работника в государственные органы с жалобой, инспектор труда вправе провести проверку работодателя на предмет соблюдения трудового законодательства, что, в свою очередь, может привести к вынесению предписаний об устранении выявленных нарушений, а также к наложению штрафов.

3 Защита данных и конфиденциальность сотрудников

3.1 Как права на защиту данных сотрудников влияют на трудовые отношения? Является ли передача данных сотрудников за границу неограниченной для работодателей?

Работодатели должны соблюдать Закон о защите персональных данных при сборе, обработке и защите персональных данных работников, а также обеспечивать их конфиденциальность и защиту в соответствии с Трудовым кодексом.

Трансграничная передача персональных данных на территорию иностранных государств осуществляется только в случае обеспечения этими государствами защиты персональных данных. Под странами, обеспечивающими надлежащий уровень защиты, обычно понимаются государства, присоединившиеся к Конвенции о защите физических лиц при автоматизированной обработке персональных данных. Трансграничная передача персональных данных на территорию иностранных государств, не обеспечивающих защиту персональных данных, может осуществляться в случаях:

- наличия согласия работника;
- предусмотренных ратифицированными международными договорами;
- предусмотренных законами РК, если это необходимо в целях защиты конституционного строя, охраны общественного порядка, прав и свобод человека и гражданина, здоровья и нравственности населения;
- защиты конституционных прав и свобод человека и гражданина, если получение согласия работника невозможно.

3.2 Имеют ли сотрудники право на получение копий любой личной информации, хранящейся у их работодателя?

Законодательство РК не запрещает работникам получать копии их персональных данных, хранящихся у работодателя, при условии обращения работника с соответствующим запросом. Согласно Закону о защите персональных данных, работник имеет право знать о наличии у работодателя, а также третьего лица своих персональных данных, а также получать информацию, содержащую подтверждение факта, цели, источников, способов сбора и обработки персональных данных; перечень персональных данных; сроки обработки персональных данных, в том числе сроки их хранения.

Кроме того, в соответствии с Трудовым кодексом за работником сохраняется право доступа к информации о трудовом договоре и его трудовой деятельности из единой системы учета трудовых договоров.

3.3 Имеют ли работодатели полномочия проводить проверки потенциальных сотрудников перед приемом на работу (например, проверку на наличие судимости)?

Работодатели могут проводить предварительную проверку потенциальных сотрудников; однако проверки должны проводиться по необходимости, и рекомендуется получать согласия претендентов перед проведением таких проверок. Работодатели не вправе требовать документы, не предусмотренные Трудовым кодексом, за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами РК, если на это не получено согласие работника.

Согласно Трудовому кодексу, работодатель имеет право на получение из единой системы учета трудовых договоров сведений о трудовой деятельности претендентов (с их предварительного согласия) и работников. Кроме того, Трудовой кодекс предусматривает перечень документов, которые работодатель вправе потребовать у потенциального работника для заключения трудового договора.

Работодатель также имеет право истребовать дополнительные документы в отношении претендента в зависимости от должности, на которую претендует потенциальный работник. Таким образом, работодатели могут запрашивать сведения об отсутствии или наличии судимости и о совершении лицом коррупционных преступлений.

3.4 Имеют ли работодатели право отслеживать электронную почту сотрудников, телефонные звонки или использование компьютерных систем компании?

Одной из главных гарантий права на тайну переписки, телефонных переговоров, почтовых, телеграфных и иных сообщений является общая конституционная обязанность государства, которая состоит в признании, уважении и защите прав и свобод, прав человека на неприкосновенность частной жизни, в соответствии с Конституцией РК. В этой связи приняты Закон «О связи» и Закон «Об информатизации» для дальнейшей защиты этих прав.

Государственное регулирование в сфере информатизации основывается на принципах законности, уважения прав, свобод и законных интересов физических лиц, обеспечения безопасности личности при использовании информационно-коммуникационных технологий и др.

Согласно Уголовному кодексу, незаконное нарушение тайны переписки, телефонных переговоров, почтовых, телеграфных или иных сообщений физических лиц влечет за собой взыскания, в том числе штрафы, ограничение или лишение свободы.

Вместе с тем, существует практика внедрения работодателем комплексной системы мониторинга и анализа действий, совершаемых на персональном компьютере сотрудника, с целью контроля за трудовой деятельностью работника и информационной безопасностью в компании. Для предотвращения неблагоприятных исходов необходимо разработать внутренний регламент (правила), определяющие параметры мониторинга. В этих правилах должны быть подробно описаны цель, методы и ограничения контроля за использованием персонального компьютера сотрудниками в рабочее время. Кроме того, правила должны определять обязанности работника и ответственность работодателя, с которыми работник должен быть ознакомлен под роспись.

3.5 Могут ли работодатели контролировать использование сотрудником социальных сетей как на рабочем месте, так и за его пределами?

Несмотря на то, что законодательство РК не предусматривает четкого законодательного положения на этот счет, работодатель может ограничить своих работников в использовании социальных сетей в личных целях в рабочее время. Кроме того, использование социальных сетей сотрудником в нерабочее время не должно нарушать его обязательства перед компанией, такие как конфиденциальность служебных, коммерческих и иных охраняемых законом сведений, ставших ему известными в связи с выполнением трудовых обязанностей, или отсутствие клеветы. Неправомерное использование социальных сетей сотрудником, даже в нерабочее время, может представлять собой проступок, подлежащий дисциплинарному взысканию, при условии, что внутренние правила компании и (или) трудовой договор содержат четкие положения на этот счет.

4 Судебная практика и судопроизводство

4.1 Какие суды или трибуналы обладают юрисдикцией в отношении жалоб, связанных с трудоустройством, и каков их состав?

Трудовые споры подлежат рассмотрению в судах общей юрисдикции по общим правилам, за некоторыми исключениями, предусмотренными Гражданским процессуальным кодексом РК («ГПК») [1] и Гражданским кодексом. Иски предъявляются в суд по месту нахождения ответчика, т.е. по юридическому или фактическому местонахождению юридического лица - работодателя.

Порядок рассмотрения дел, жалоб, ходатайств устанавливается ГПК. Гражданские дела в суде первой инстанции рассматриваются и разрешаются судьей единолично, который действует от имени суда. Рассмотрение дел в суде апелляционной инстанции производится коллегиальным составом суда в нечетном количестве (не менее 3) судей областного и приравненного к нему суда, один из которых является председательствующим, либо единолично судьей.

Рассмотрение дел в суде кассационной инстанции производится коллегиальным составом суда в нечетном количестве (не менее 3) судей Верховного Суда РК под председательством председателя судебной коллегии либо одного из судей по его поручению. Рассмотрение дел по пересмотру постановлений суда кассационной инстанции производится в коллегиальном составе в нечетном количестве (не менее 7) судей под председательством Председателя Верховного Суда или одного из судей по его поручению.

4.2 Какие процедуры регулируют жалобы, связанные с трудоустройством? Обязательно ли проведение примирительной процедуры перед рассмотрением жалобы и взимается ли плата с работников за подачу претензии?

Как указано выше в разделе 2.8, Трудовой кодекс предусматривает обязательное досудебное урегулирование индивидуальных трудовых споров, предусматривающее рассмотрение индивидуальных трудовых споров посредством согласительных комиссий (за исключением споров, возникающих между работодателем и работником субъекта микропредпринимательства, руководителем исполнительного органа юридического лица), а по неурегулированному вопросу либо неисполнению решения согласительной комиссии - в судебном порядке. Кроме того, стороны спора обязаны принять участие в примирительных процедурах на стадии подачи искового заявления в суд.

В рамках судебного разбирательства, стороны могут заключить мировое соглашение, прибегнуть к медиации или иным способам примирительных процедур в целях урегулирования спора. Спор может быть урегулирован сторонами на любой стадии процесса и в суде любой инстанции, в том числе после возбуждения исполнительного производства по исполнению решения суда.

Коллективные трудовые споры разрешаются в следующей последовательности: рассматриваются работодателем (объединением работодателей), при невозможности разрешения - в примирительной комиссии, при недостижении согласия - трудовым арбитражем, по вопросам, не урегулированным им, - судами.

По искам о взыскании сумм оплаты труда и другим требованиям, связанным с трудовой деятельностью, истцы (работники) освобождаются от уплаты государственной пошлины в судах.

4.3 Какова типичная продолжительность рассмотрения жалоб, связанных с работой?

Гражданское процессуальное законодательство Казахстана предусматривает несколько стадий гражданского процесса:

Стадия 1: Поступление искового заявления в суд. Судья принимает решение о возбуждении гражданского дела с указанием языка судопроизводства (5 рабочих дней).

Стадия 2: Подготовка к судебному разбирательству и Предварительное заседание.

После принятия искового заявления в производство суда и возбуждения гражданского дела судья производит подготовку дела к судебному разбирательству в целях обеспечения своевременного и правильного его разрешения (15 рабочих дней).

Стадия 3: Судебное разбирательство.

Срок рассмотрения гражданского дела должен соответствовать его фактической сложности и интересам лиц, участвующих в деле. Согласно ГПК, гражданские дела рассматриваются и разрешаются судом в течение 2 месяцев со дня завершения подготовки дела к судебному разбирательству. Гражданские дела о восстановлении на работе рассматриваются и разрешаются судом в течение 1 месяца со дня завершения подготовки дела к судебному разбирательству.

4.4 Можно ли обжаловать решение в первой инстанции, и если да, то сколько времени обычно занимает такое обжалование?

Да, как отмечено ранее, можно обжаловать решение, принятое в суде первой инстанции. Апелляционная жалоба может быть подана в течение 1 месяца со дня вынесения решения в окончательной форме, за исключением случаев, установленных ГПК.

В суде апелляционной инстанции дело рассматривается в течение 2 месяцев со дня его поступления в суд, если иное не предусмотрено законодательством.

5 Рабочее разрешение

5.1 Какие ограничения налагаются на лиц, имеющих разрешение на работу, с точки зрения должностных обязанностей, смены работодателя или продолжительности пребывания?

В соответствии с Правилами выдачи Рабочих разрешений, при приеме иностранного работника на должность, не соответствующую должности, указанной в Рабочем разрешении, местный исполнительный орган аннулирует действующее

Рабочее разрешение для привлечения иностранной рабочей силы и налагает административный штраф на работодателя.

В Правилах выдачи Рабочих разрешений указано, что рабочее разрешение, выданное местным исполнительным органом, не подлежит передаче другим работодателям и действует только на территории соответствующей административно-территориальной единицы (региона, где было получено рабочее разрешение). При этом работодателю разрешается направлять трудоустроенных иностранных работников с рабочими разрешениями в командировки на предприятия и организации, расположенные на территории других регионов на срок, не превышающий в общей сложности 90 календарных дней в течение 1 календарного года. В случае превышения срока командировки, необходимо получить дополнительное рабочее разрешение для данного региона. В случае повторного несоблюдения предусмотрен дополнительный штраф.

Законодательством РК не установлены ограничения на работников, в том числе иностранных работников, работающих на нескольких должностях в организациях (в том числе в одной организации) одновременно. При этом для привлечения иностранного работника на несколько должностей работодателю необходимо получить соответствующее рабочее разрешение на каждую занимаемую должность. Важно отметить, что в соответствии с Трудовым кодексом суммарная продолжительность ежедневной работы по месту основной работы и работы по совместительству не должна превышать норму продолжительности ежедневной работы.

5.2 Каковы требования для получения разрешения на работу?

В соответствии с Законом о миграции РК («Законом о миграции») привлечение иностранной рабочей силы осуществляется на основании разрешения, выдаваемого местными исполнительными органами в пределах квоты, установленной Правительством РК. Порядок и условия выдачи рабочего разрешения устанавливаются Правилами выдачи Рабочих Разрешений.

Квота - максимально допустимое количество иностранной рабочей силы, разрешенное к привлечению работодателями для осуществления трудовой деятельности в РК.

Если компания планирует привлечь иностранных работников в Казахстан в 2025 году, то до 30 сентября текущего года компания должна подать заявку на квоту. На практике прием заявок на квоту начинается в августе и сентябре.

В целях определения порядка и условий выдачи и (или) продления рабочих разрешений устанавливаются следующие категории работников:

- Категория 1: руководители и их заместители;
- Категория 2: руководители структурных подразделений, соответствующие квалификационным требованиям, установленным профессиональными стандартами;
- Категория 3: специалисты, соответствующие квалификационным требованиям, установленным профессиональными стандартами;
- Категория 4: квалифицированные рабочие, соответствующие квалификационным требованиям, установленным профессиональными стандартами.

Для получения рабочего разрешения работодатель представляет в местный исполнительный орган по месту осуществления трудовой деятельности иностранной рабочей силы через веб-портал «электронного правительства» www.egov.kz, www.elicense документы в соответствии с Перечнем основных требований согласно Правилам выдачи Рабочих разрешений.

Рабочее разрешение выдается на следующие сроки:

- для работников Категории 1 - на 1, 2 или 3 года на основании заявления с правом продления на 1, 2 или 3 года;
- для работников Категории 2 или 3 - на 1 год с правом продления на 1 год, но не более 3 раз;
- для работников Категории 4 - на 1 год без права продления;
- для сезонных иностранных работников - до 1 года без права продления.

За выдачу и (или) продление рабочего разрешения с работодателей взимается налоговый сбор согласно размерам ставок сбора, утвержденным постановлением Правительства РК «Об установлении ставок сбора за выдачу и (или) продление разрешения на привлечение иностранной рабочей силы в РК» и Налоговым кодексом РК («Налоговый кодекс»). Ставки государственной пошлины составляют от 137 МРП до 225 МРП за 1 год в зависимости от категории иностранного работника и вида экономической деятельности.

Кроме того, существует отдельная процедура получения Рабочего разрешения в рамках внутрикорпоративного перевода, которая также определена положениями Правил выдачи Рабочих разрешений.

5.3 Есть ли какие-либо последние изменения или дополнения в правилах и политике выдачи разрешений на работу, о которых следует знать частным лицам или работодателям?

Издано Постановление Правительства РК от 24.11.2023 года, которое, кроме прочего, определяет Перечень лиц, для которых не требуются разрешения местных исполнительных органов на привлечение иностранной рабочей силы для осуществления трудовой деятельности.

Согласно изменениям из указанного перечня лиц исключены руководители/генеральные директора филиалов и представительств иностранных юридических лиц.

5.4 Существуют ли особые отрасли или профессии, для которых существуют различные требования или исключения для получения разрешения на работу?

В соответствии с Законом о миграции и Постановлением Правительства РК от 24.11.2023 года Перечень лиц, для которых не требуются разрешения местных исполнительных органов на привлечение иностранной рабочей силы для осуществления трудовой деятельности является следующим:

Иностранцы и лица без гражданства:

- кандасы;
- бизнес-иммигранты, прибывшие для осуществления предпринимательской деятельности;
- беженцы или лица, ищущие убежище;
- иммигранты, прибывающие по гуманитарным причинам;
- осужденные по приговорам судов РК к лишению свободы условно, к наказаниям, не связанным с изоляцией от общества;
- жертвы торговли людьми в ходе уголовного производства;
- лица, въезжающие с целью воссоединения семьи (согласно установленным законодательством условиям);
- обучающиеся по очной форме обучения и одновременно работающие в учебных заведениях РК в свободное от учебы время;
- граждане государств - участников Договора о Евразийском экономическом союзе;
- члены экипажей морских и речных судов, воздушного и железнодорожного транспорта;

- артисты, режиссеры, дирижеры, хормейстеры, балетмейстеры, спортсмены и тренеры;
- привлекаемые участниками и органами Международного финансового центра «Астана»;
- специалисты по созданию космического ракетного комплекса и эксплуатации объектов наземной космической инфраструктуры, привлекаемые в рамках международных договоров РК;
- осуществляющие педагогическую деятельность в соответствии с международными договорами РК, а также для реализующих международные интегрированные образовательные учебные программы - не более 50% от штата организации, если иная доля не установлена международным договором;
- из числа профессорско-преподавательского состава в организациях образования, которым в установленном законодательством РК порядке присвоен особый статус, а также работающие в организациях образования на должностях руководителей и преподавателей, квалификация которых соответствует установленным требованиям, и осуществляющие подготовку кадров для отраслей экономики;
- первые руководители казахстанских юридических лиц и их заместители со 100% долей иностранного участия в их уставном капитале;
- находящиеся в служебной командировке с деловыми целями, срок которой не превышает суммарно 120 календарных дней в течение 1 календарного года;
- первые руководители организаций, заключившие с Правительством РК контракты на сумму инвестиций в денежном эквиваленте свыше 50 миллионов долларов США, и первые руководители юридических лиц РК, осуществляющие инвестиционную деятельность в приоритетных видах деятельности и заключившие контракт с уполномоченным органом по инвестициям;
- работающие в национальном управляющем холдинге на должностях не ниже руководителей структурных подразделений с высшим образованием с подтвержденными документами в порядке, установленном законодательством;
- члены совета директоров национального управляющего холдинга;
- получившие инвесторскую визу, за исключением членов семьи, а также лиц, находящихся на иждивении.

5.5 Каково соотношение иностранной и местной рабочей силы?

Выдача или продление местным исполнительным органом Рабочих разрешений осуществляется с соблюдением следующего соотношения в соответствии с Правилами выдачи Рабочих разрешений:

- Численность граждан РК должна составлять не менее 70% от численности работников, относящихся к Категории 1 (руководители и их заместители) и Категории 2 (руководители структурных подразделений, соответствующие определенным требованиям); и
- Численность граждан РК должна составлять не менее 90% от численности работников, относящихся к Категории 3 (специалисты, соответствующие определенным требованиям) и Категории 4 (квалифицированные рабочие, соответствующие определенным требованиям).

Действие данного требования не распространяется на: - субъекты малого предпринимательства; - государственные учреждения и предприятия; - представительства и филиалы иностранных юридических лиц с численностью работников не более 10 человек; - и т.д.

Работодатель, привлекающий иностранных работников в рамках внутрикорпоративного перевода, обеспечивает процентное соотношение численности иностранных работников (менеджеров и специалистов), привлекаемых в рамках внутрикорпоративного перевода, составляющего не более 50% к количеству казахстанских кадров соответствующей категории.

6 Налоги

6.1 Каковы юридические обязательства и требования в отношении индивидуального подоходного налога, уплачиваемого работодателями?

Согласно Налоговому кодексу, ставка индивидуального подоходного налога является фиксированной и составляет 10% как для работников-резидентов, так и для работников-нерезидентов.

Работодатели в Казахстане, в том числе казахстанские юридические лица, а также филиалы и представительства иностранных юридических лиц, рассматриваются как налоговые агенты, которые обязаны удерживать индивидуальный подоходный налог с выплат физическим лицам в денежной или натуральной форме и перечислять удержанный налог в бюджет.

6.2 Каков процент удерживаемого налога?

Работодатели в Казахстане, в том числе казахстанские юридические лица, а также филиалы и представительства иностранных юридических лиц, обязаны удерживать индивидуальный подоходный налог (см. пункт 6.1 выше) и обязательные пенсионные взносы в Единый накопительный пенсионный фонд (по ставке 10% от заработной платы, не облагаемой для работников-нерезидентов, не имеющих вида на жительство в Казахстане) от выплачиваемой заработной платы, которые выплачиваются за счет работников.

Работодатели также должны уплачивать социальный налог за своих казахстанских и иностранных работников. Социальный налог применяется к начисленным доходам работников, включающим все дополнительные выплаты, полученные работником в виде денежных средств или в натуральной форме. Социальный налог применяется по единой ставке 9,5% (11% - с 1 января 2025 г.). Кроме того, работодатель должен уплачивать социальные отчисления в Государственный фонд социального страхования по ставке 3,5% (5% - с 1 января 2025 г.) от дохода работника, при этом эти отчисления вычитаются из выплат по социальному налогу. Максимальная сумма ежемесячного дохода работника для исчисления социальных отчислений ограничивается семикратным размером минимальной заработной платы. Как социальный налог, так и социальные отчисления уплачиваются за счет работодателя.

Кроме того, работодатели обязаны вносить взносы на обязательное социальное медицинское страхование в Фонд социального медицинского страхования за своих работников, установленные в размере 3% с 2022 года, которые должны быть уплачены за счет средств работодателя. Кроме того, работодатели должны удерживать 2% от заработной платы работников для отчислений в Фонд социального медицинского страхования. С 1 января 2024 года работодатели также обязаны уплачивать обязательные пенсионные взносы работодателя по ставке 1,5%.



1 Право на декретный и семейный отпуск

1.1 Какова продолжительность декретного отпуска?

Кипр предоставляет отпуск по беременности и родам продолжительностью 18 недель.

1.2 Каковы права родителя при возвращении на работу после отпуска по уходу за ребенком?

По возвращении на работу после отпуска по уходу за ребенком родители на Кипре имеют право вернуться на свою предыдущую должность или эквивалентную ей с теми же условиями.

1.3 Имеют ли отцы право на отпуск по уходу за ребенком?

Отцы имеют право на отпуск по уходу за ребенком, как правило, продолжительностью в две недели.

1.4 Существуют ли какие-либо дополнительные права на отпуск по уходу за ребенком, которых должны придерживаться работодатели?

Работодатели на Кипре должны придерживаться определенных дополнительных прав на отпуск по уходу за ребенком, таких как разрешение сотрудникам брать неоплачиваемый отпуск по неотложным семейным обстоятельствам или для ухода за больным ребенком.

1.5 Имеют ли сотрудники право на гибкий график работы, если они несут ответственность за иждивенцев?

Что касается гибких условий труда для сотрудников, ответственных за иждивенцев, то, хотя на Кипре нет специальных законов, регулирующих этот вопрос, это может быть предметом переговоров между работодателем и работником.

2 Прекращение трудовых отношений

2.1 Обязательно ли работодателям предоставлять уведомление о расторжении трудового договора? Как определяется срок уведомления?

На Кипре работодатели обязаны предоставлять уведомление о расторжении трудового договора. Продолжительность уведомления определяется исходя из продолжительности непрерывной работы работника у работодателя, как указано в трудовом законодательстве Кипра. Как правило, более длительные сроки уведомления требуются для работников с более длительным стажем.

2.2 Могут ли работодатели принудить к "садовому отпуску" в течение периода уведомления, когда работник остается нанятым, но не обязан выходить на работу?

Да, работодатели на Кипре могут использовать "садовый отпуск" в течение периода уведомления, при котором работник остается нанятым, но не обязан посещать работу. Эта практика позволяет работодателю ограничивать деятельность работника в течение периода уведомления, продолжая выполнять контрактные обязательства.

2.3 Какие гарантии есть у работников от увольнения? При каких обстоятельствах работник считается уволенным? Необходимо ли согласие третьей стороны перед увольнением работодателем?

Работники на Кипре защищены от несправедливого увольнения. Работник считается уволенным, если работодатель расторгает трудовой договор с уведомлением или без него по причинам, не связанным с поведением или результатами работы работника. В некоторых случаях перед увольнением работодателем может потребоваться согласие третьей стороны, такой как Департамент труда, особенно в случаях коллективных увольнений.

2.4 Существуют ли конкретные категории работников, пользующиеся особой защитой от увольнения?

Определенные категории работников пользуются особой защитой от увольнения на Кипре, такие как беременные сотрудницы, работники, находящиеся в отпуске по беременности и родам, представители профсоюзов и члены трудового совета.

2.5 При каких обстоятельствах работодатель имеет право увольнять сотрудников: 1) по индивидуальным причинам; 2) по основаниям, связанным с бизнесом? Получают ли сотрудники компенсацию при увольнении, и если да, то как она рассчитывается?

Работодатели на Кипре имеют право увольнять сотрудников по индивидуальным причинам, таким как неправомерные действия или низкая производительность, или по причинам, связанным с бизнесом, таким как сокращение штатов или реструктуризация. Сотрудники могут получить компенсацию при увольнении, которая рассчитывается на основе различных факторов, включая стаж работы, заработную плату и причину увольнения.

2.6 Существуют ли особые протоколы, которых работодатели должны придерживаться в отношении индивидуальных увольнений?

Работодатели должны придерживаться определенных протоколов при увольнении сотрудников на Кипре, включая предоставление письменного уведомления об увольнении и следование процедурам, изложенным в Трудовом законе.

2.7 Какие претензии может предъявить сотрудник в случае увольнения? Какие средства правовой защиты доступны для удовлетворения претензии?

Если сотрудник уволен несправедливо, он может подать иски, такие как несправедливое увольнение или неправомерное расторжение контракта. Средства правовой защиты, доступные для успешного рассмотрения иска, могут включать восстановление на работе, компенсацию или другие соответствующие средства правовой защиты.

2.8 Могут ли работодатели урегулировать претензии до или после их возбуждения?

Работодатели на Кипре могут попытаться урегулировать

претензии как до, так и после их возбуждения с помощью переговоров, посредничества или других механизмов разрешения споров.

2.9 Несет ли работодатель дополнительные обязательства при одновременном увольнении нескольких сотрудников?

При одновременном увольнении нескольких сотрудников на Кипре работодатели несут дополнительные обязательства, включая заблаговременное уведомление соответствующих органов власти и консультации с представителями работников, где это применимо.

2.10 Как работники могут обеспечить соблюдение своих прав в отношении массовых увольнений и каковы последствия невыполнения работодателем своих обязательств?

Работники могут обеспечить соблюдение своих прав в отношении массовых увольнений путем судебного иска или подачи жалобы в компетентные органы. Если работодатель не выполняет свои обязательства в отношении массовых увольнений, он может столкнуться с юридическими последствиями, включая штрафы или другие санкции.

3 Защита данных и конфиденциальность сотрудников

3.1 Как права на защиту данных сотрудников влияют на трудовые отношения? Является ли передача данных сотрудников за границу неограниченной для работодателей?

Права сотрудников на защиту данных могут существенно повлиять на трудовые отношения. Работодатели должны соблюдать законы и нормативные акты о защите данных при сборе, обработке и передаче данных сотрудников. Во многих юрисдикциях, включая Кипр, передача данных сотрудников через границы может быть сопряжена с ограничениями и требованиями для обеспечения защиты личной информации. Работодатели, как правило, должны получить согласие от сотрудников или обеспечить наличие других правовых механизмов для законной передачи данных сотрудников на международном уровне.

3.2 Имеют ли сотрудники право на получение копий любой личной информации, хранящейся у их работодателя?

Во многих юрисдикциях, включая Кипр, сотрудники имеют право на получение копий любой личной информации, хранящейся у их работодателя. Это право часто предоставляется в соответствии с законами о защите данных, позволяющими физическим лицам получать доступ к своим персональным данным и просматривать их, чтобы обеспечить их точность и законность обработки.

3.3 Имеют ли работодатели полномочия проводить проверки потенциальных сотрудников перед приемом на работу (например, проверку на наличие судимости)?

Работодатели могут иметь полномочия проводить проверки потенциальных сотрудников перед приемом на работу, такие как проверка судимости, при условии соблюдения соответствующих законов и нормативных актов. Эти проверки обычно проводятся для оценки пригодности кандидата для конкретной роли и снижения рисков для организации.

3.4 Имеют ли работодатели право отслеживать электронную почту сотрудников, телефонные звонки или использование компьютерных систем компании?

Степень, в которой работодатели имеют право отслеживать электронную почту сотрудников, телефонные звонки или использование компьютерных систем компании, варьируется в зависимости от применимого законодательства. Во многих случаях работодателям разрешается отслеживать общение и действия сотрудников в определенных пределах, таких как получение согласия, направление уведомления и обеспечение того, чтобы мониторинг был соразмерным и необходимым для законных деловых целей.

3.5 Могут ли работодатели контролировать использование сотрудником социальных сетей как на рабочем месте, так и за его пределами?

Работодатели могут в некоторой степени контролировать использование сотрудником социальных сетей как на рабочем месте, так и за его пределами, особенно если это влияет на репутацию организации или деловые интересы. Однако степень, в которой работодатели могут регулировать или наказывать сотрудников за их активность в социальных сетях, зависит от различных факторов, включая применимое законодательство, трудовые договоры, политику компании и характер поведения сотрудника. Работодателям важно сбалансировать свои интересы в защите своей репутации и деловых интересов с правами сотрудников на неприкосновенность частной жизни и свободу выражения мнений.

4 Судебная практика и судопроизводство

4.1 Какие суды или трибуналы обладают юрисдикцией в отношении жалоб, связанных с трудоустройством, и каков их состав?

Претензии, связанные с трудоустройством на Кипре, как правило, рассматриваются Трибуналом по трудовым спорам, который обладает юрисдикцией в отношении споров, возникающих из трудовых отношений. Этот трибунал состоит из коллегии членов, представляющих как работодателей, так и работников, часто включая юристов и опытных специалистов из сферы труда.

4.2 Какие процедуры регулируют жалобы, связанные с трудоустройством? Обязательно ли проведение примирительной процедуры перед рассмотрением жалобы и взимается ли плата с работников за подачу претензии?

Процедуры, регулирующие жалобы, связанные с трудоустройством, на Кипре, как правило, включают попытки примирения или медиации, прежде чем приступить к официальному судебному разбирательству. Хотя примирение может быть обязательным не во всех случаях, оно часто поощряется как средство эффективного и дружественного разрешения споров. Что касается гонораров, то за подачу иска в Трибунал по трудовым спорам могут взиматься номинальные сборы, но, как правило, они доступны по цене для сотрудников.

4.3 Какова типичная продолжительность рассмотрения жалоб, связанных с работой?

Продолжительность рассмотрения жалоб, связанных с трудоустройством, на Кипре может варьироваться в зависимости от сложности дела, рабочей нагрузки трибунала и других

факторов. В целом, простые дела могут быть разрешены относительно быстро, в то время как для разрешения более сложных споров может потребоваться несколько месяцев или даже больше.

4.4 Можно ли обжаловать решение в первой инстанции, и если да, то сколько времени обычно занимает такое обжалование?

На Кипре, как правило, есть возможность обжаловать решение, принятое в первой инстанции, например решение Трибунала по трудовым спорам. Продолжительность такого процесса обжалования может варьироваться, но обычно требуется несколько месяцев для рассмотрения апелляции и принятия решения апелляционным судом.

5 Рабочее разрешение

5.1 Какие ограничения налагаются на лиц, имеющих разрешение на работу, с точки зрения должностных обязанностей, смены работодателя или продолжительности пребывания?

Лица, имеющие разрешение на работу на Кипре, как правило, подвергаются ограничениям, касающимся их должностных обязанностей, смены работодателя и продолжительности пребывания. Эти ограничения могут варьироваться в зависимости от типа полученного разрешения на работу и конкретных условий, изложенных кипрскими властями. Как правило, ожидается, что владельцы разрешения на работу будут работать только на той работе, которая указана в их разрешении, и у работодателя, указанного в разрешении. Смена работодателя часто требует получения нового разрешения на работу, и продолжительность пребывания может быть привязана к сроку действия разрешения.

5.2 Каковы требования для получения разрешения на работу?

Требования для получения разрешения на работу на Кипре обычно включают подачу заявления в соответствующий государственный орган, предоставление необходимой документации, такой как действующий трудовой договор, подтверждение квалификации или опыта, а также подтверждение соблюдения миграционного и трудового законодательства. Работодателям также может потребоваться продемонстрировать, что на эту должность нет подходящих местных кандидатов.

5.3 Есть ли какие-либо последние изменения или дополнения в правилах и политике выдачи разрешений на работу, о которых следует знать частным лицам или работодателям?

Частным лицам и работодателям важно быть в курсе любых последних изменений в правилах выдачи разрешений на работу или политике Кипра. Изменения могут происходить в ответ на изменения условий на рынке труда, иммиграционного законодательства или государственной политики. Консультации с иммиграционными властями или экспертами по правовым вопросам могут помочь обеспечить соответствие последним требованиям.

5.4 Существуют ли особые отрасли или профессии, для которых существуют различные требования или исключения для получения разрешения на работу?

Конкретные отрасли или профессии могут иметь различные требования или исключения для получения разрешения на работу на Кипре. Например, в определенных секторах может

ощущаться нехватка квалифицированных работников, что приводит к ускорению оформления или смягчению требований к получению разрешений на работу в этих областях. И наоборот, отрасли с достаточным количеством местной рабочей силы могут столкнуться с более строгими правилами найма иностранных работников.

5.5 Каково соотношение иностранной и местной рабочей силы?

Соотношение иностранной и местной рабочей силы на Кипре может варьироваться в зависимости от таких факторов, как экономические условия, отраслевые требования и политика правительства. Хотя могут существовать отрасли, в значительной степени зависящие от иностранной рабочей силы, общая статистика, касающаяся соотношения иностранной и местной рабочей силы, может колебаться с течением времени.

6 Налоги

6.1 Каковы юридические обязательства и требования в отношении индивидуального подоходного налога, уплачиваемого работодателями?

Работодатели на Кипре имеют юридические обязательства и требования в отношении индивидуального подоходного налога, включая удержание налогов с заработной платы сотрудников. Работодатели несут ответственность за удержание подоходного налога с заработной платы сотрудников и перечисление его налоговым органам от их имени. Кроме того, у работодателей могут быть требования к отчетности, связанные с доходами работников и удержанными налогами.

6.2 Каков процент удерживаемого налога?

Процент удерживаемого налога с работников на Кипре зависит от различных факторов, включая уровень дохода работника и статус налогового резидента. На Кипре действует прогрессивная налоговая система, что означает, что более высокие уровни дохода облагаются более высокими налоговыми ставками. Ставки подоходного налога варьируются от 20% до 35% для физических лиц с различными пороговыми значениями и ставками для резидентов и нерезидентов. Работодателям важно точно рассчитать и удержать соответствующую сумму налога с заработной платы сотрудников в соответствии с налоговым законодательством Кипра.



1 Право на декретный и семейный отпуск

1.1 Какова продолжительность декретного отпуска?

Согласно Особым положениям для женщин-сотрудников, женщины-сотрудники, которые родили ребенка в соответствии с политикой Китая по контролю над рождаемостью ("Право на декретный отпуск"), имеют право на 98 дней декретного отпуска, из которых 15 дней могут быть взяты до родов. Отпуск может быть продлен еще на 15 дней в случае особых обстоятельств, таких как осложненные роды и многоплодные беременности (т. е. по 15 дней на каждого дополнительного ребенка). Кроме того, дополнительный декретный отпуск предоставляется местными нормативными актами, длина которого различается в зависимости от города. Например, в муниципалитетах Пекина и Шанхая общая продолжительность декретного отпуска составляет 158 дней, включая базовый период в 98 дней согласно национальному законодательству и 60 дней, предоставленных местными нормативными актами.

Женщина-работница, имеющая право на декретный отпуск, испытавшая выкидыш в течение первых четырех месяцев беременности, имеет право на 15 дней декретного отпуска, а те, кто испытал выкидыш после четырех месяцев беременности, имеют право на 42 дня декретного отпуска.

1.2 Каковы права родителя при возвращении на работу после отпуска по уходу за ребенком?

Согласно Специальным Положениям для женщин-сотрудников, для женщины-сотрудницы, чей ребенок младше одного года, работодатель не может продлевать ее рабочие часы или направлять на ночные смены. Вместо этого, работодатель должен организовать часовой перерыв для кормления грудью в течение рабочего дня для женщины-сотрудницы на протяжении всего периода кормления, который длится один год с даты рождения. В случае многоплодных родов предоставляется дополнительный часовой перерыв для каждого дополнительного ребенка. Кроме того, работодатель, который имеет большое количество женщин-сотрудниц, должен, в зависимости от потребностей женщин-сотрудниц, обеспечить соответствующие условия, включая женский туалет, комнату для отдыха для беременных и комнату для кормления грудью, чтобы правильно облегчить физические трудности и кормление грудью для женщин-сотрудниц.

Кроме того, согласно Закону о Трудовом Соглашении, женщине-сотруднице, находящейся в периоде кормления грудью, запрещается быть уволенной со стороны работодателя в определенных обстоятельствах, таких как неспособность, массовые увольнения и т. д.

1.3 Имеют ли отцы право на отпуск по уходу за ребенком?

В КНР нет единого национального законодательства об отпуске по уходу за ребенком для мужчин-сотрудников. Отпуск по уходу за ребенком регулируется только местными нормативными актами на муниципальном или провинциальном уровне. Например, отпуск по уходу за ребенком для мужчин-сотрудников в Пекине составляет 15 дней, а для мужчин-сотрудников в Шанхае - 10 дней.

1.4 Существуют ли какие-либо дополнительные права на отпуск по уходу за ребенком, которых должны придерживаться работодатели?

Согласно Популяционному и Семейному Закону КНР, измененному в 2021 году, государство поощряет местные органы власти вводить отпуск по уходу за ребенком, если это позволяют условия. Отпуск по уходу за ребенком предоставляется только местными нормативными актами. Например, в Пекине, и Шанхай ввели отпуск по уходу за ребенком, который предоставляет право на пятидневный (рабочие дни) полностью оплачиваемый отпуск ежегодно до достижения ребенком трехлетнего возраста.

1.5 Имеют ли сотрудники право на гибкий график работы, если они несут ответственность за иждивенцев?

Если иждивенцы — это дети в возрасте до трех лет, уполномоченные сотрудники имеют право на вышеупомянутый отпуск по уходу за ребенком в соответствии с национальными законами, а также местными нормативными актами.

Если иждивенцы — это родители, уполномоченные сотрудники могут иметь право на отпуск по уходу за престарелыми, предоставляемый местными нормативными актами некоторых провинций и муниципалитетов. Например, в Пекине сотрудник, являющийся единственным ребенком в своей семье, имеет право на не более 10 рабочих дней полностью оплачиваемого отпуска по уходу за престарелыми в календарном году для ухода за своими родителями, нуждающимися в уходе из-за болезни, травмы или инвалидности.

2 Прекращение трудовых отношений

2.1 Обязательно ли работодателям предоставлять уведомление о расторжении трудового договора? Как определяется срок уведомления?

Китайский Трудовой Закон предусматривает ограниченные основания для прекращения трудовых отношений. Необходимость предварительного уведомления зависит от конкретного законного основания для увольнения.

При наличии любого из следующих обстоятельств сотруднику должно быть предоставлено 30-дневное письменное уведомление или компенсация в размере заработной платы за один месяц вместо уведомления:

- сотрудник страдает от болезни или несвязанной с работой травмы и не в состоянии выполнять исходную работу (или любую другую работу), назначенную работодателем, после истечения законного срока медицинского лечения;
- сотрудник некомпетентен и остается некомпетентным после прохождения обучения или произошло изменение должностного положения;
- произошло крупное изменение объективных обстоятельств, при которых был заключен трудовой договор, которое делает невозможным исполнение договора, и работодатель и сотрудник не достигли согласия о внесении изменений в договор ("Крупное изменение объективных обстоятельств").

Что касается экономических сокращений (т. е. массовых сокращений), работодатели должны предоставить объяснение ситуации профсоюзу или всем своим сотрудникам за 30 дней до этого (что может быть рассмотрено как форма предварительного уведомления) и сначала собрать их мнения, прежде чем сообщить о предполагаемых сокращениях местным административным органам.

Кроме того, хотя это не требуется Законом о Трудовом Договоре, некоторые местные нормативные акты городов, такие как Пекин, требуют, чтобы работодатель предоставил предварительное уведомление (или компенсацию вместо уведомления) сотрудникам, когда срок действия трудового договора истекает, и работодатель решает не продлевать его.

2.2 Могут ли работодатели принудить к "садовому отпуску" в течение периода уведомления, когда работник остается нанятым, но не обязан выходить на работу?

Китайское законодательство не имеет понятия "Garden Leave"; однако это практикуется некоторыми компаниями, если: 1) такая организация предусмотрена действующими внутренними положениями работодателя; или 2) такая организация согласована с сотрудником, и сотрудник получает обычную заработную плату во время отпуска.

2.3 Какие гарантии есть у работников от увольнения? При каких обстоятельствах работник считается уволенным? Необходимо ли согласие третьей стороны перед увольнением работодателем?

Работодатели должны уведомить профсоюз, когда они планируют одностороннее увольнение сотрудника. Если профсоюз считает, что предполагаемое увольнение не соответствует законным требованиям, он может потребовать от работодателя исправления ситуации. Работодатель должен учитывать мнение профсоюза и письменно уведомить профсоюз о своем окончательном решении по увольнению. Кроме того, сотрудники, считающие, что их незаконно уволили работодатели, могут обратиться за защитой в суд.

Решение работодателя об увольнении сотрудника должно быть ясно выражено сотруднику. Под никакими обстоятельствами сотрудник не должен считаться уволенным, если нет ясного выражения такого увольнения.

Согласие третьей стороны не требуется перед тем, как работодатель приступит к увольнению.

2.4 Существуют ли конкретные категории работников, пользующиеся особой защитой от увольнения?

Согласно Закону о Трудовом Соглашении следующие категории сотрудников защищены от увольнения, если причина увольнения не соответствует тем, которые указаны в статье 39 Закона о Трудовом Соглашении. Эти причины включают в себя серьезное нарушение трудовых обязанностей, грубое пренебрежение обязанностями и другие аналогичные нарушения.

Категории сотрудников: 1) сотрудник, который был подвергнут опасности профессионального заболевания и не прошел обследование по профессиональным заболеваниям, или у которого подозревается профессиональное заболевание и проводится диагностика или период наблюдения; 2) сотрудник, которому подтверждено, что он потерял (или частично потерял) свою трудоспособность вследствие профессионального заболевания или полученной на работе травмы с текущим

работодателем; 3) сотрудник, который заболел или получил не связанную с работой травму, и его/ее период медицинского лечения не истек; 4) женщина-сотрудница во время беременности, родов или периода грудного вскармливания; 5) сотрудник, который работает на текущего работодателя в течение 15 лет подряд и выходит на пенсию по закону менее чем через пять лет.

2.5 При каких обстоятельствах работодатель имеет право увольнять сотрудников: 1) по индивидуальным причинам; 2) по основаниям, связанным с бизнесом? Получают ли сотрудники компенсацию при увольнении, и если да, то как она рассчитывается?

1. Работодатели могут увольнять сотрудников по следующим причинам, связанным с индивидуальными работниками:

- 1.1. когда сотрудник не соответствует требованиям при приеме на работу в течение испытательного срока;
- 1.2. когда сотрудник совершает серьезные нарушения;
- 1.3. когда сотрудник серьезно пренебрегает обязанностями или вовлечен в коррупционные практики, причиняющие существенный ущерб интересам работодателя;
- 1.4. когда сотрудник устанавливает трудовые отношения с другим работодателем, что серьезно влияет на выполнение порученных работодателем задач, или сотрудник отказывается исправить правонарушение по требованию работодателя;
- 1.5. когда сотрудник несет уголовную ответственность;
- 1.6. когда сотрудник использует средства, такие как обман, принуждение или злоупотребление уязвимым положением, чтобы заключить или изменить трудовой договор вопреки истинному намерению работодателя;
- 1.7. когда сотрудник болеет или получает не связанную с работой травму и не может выполнять первоначальную работу (или другую работу), порученную ему работодателем, после истечения установленного законом периода медицинского лечения;
- 1.8. когда сотрудник некомпетентен и остается некомпетентным после обучения или изменения должностей.

Сотрудники не имеют права на компенсацию при увольнении по вышеперечисленным причинам 1–6, в то время как сотрудники имеют право на законную компенсацию при увольнении по причинам 7 и 8. Компенсация обычно составляет одну месячную заработную плату за каждый год работы у работодателя. Стаж работы от шести месяцев до года будет рассматриваться как год, а стаж менее шести месяцев – как полгода. Одним месячным заработком считается среднемесячная заработная плата сотрудника за 12 месяцев перед увольнением, которая ограничивается тремя средними месячными заработками местных работников, определенными местным правительством.

2. Работодатели могут увольнять сотрудников по следующим деловым основаниям:

- 2.1. существенные изменения объективных обстоятельств (см. вопрос 6.1 выше), такие как переезд бизнеса, слияние и поглощение, передача активов и т. д.; или
- 2.2. экономические сокращения (см. вопрос 6.9 ниже). Сотрудники имеют право на законную компенсацию при увольнении по вышеупомянутым деловым основаниям.

2.6 Существуют ли особые протоколы, которых работодатели должны придерживаться в отношении индивидуальных увольнений?

Процедурные требования к индивидуальному увольнению, следующие:

1. уведомление профсоюза о причине увольнения;

2. передача уведомления об увольнении сотруднику и, при необходимости, осуществление законных выплат компенсации;
3. регистрация увольнения в трудовых органах при необходимости согласно местным нормативным актам, а также помощь в передаче социального страхования и фонда жилищного обеспечения для сотрудника; и
4. выдача сотруднику трудового свидетельства.

2.7 Какие претензии может предъявить сотрудник в случае увольнения? Какие средства правовой защиты доступны для удовлетворения претензии?

Сотрудник, которого уволили, может подать иск о незаконном увольнении в судебные органы, и в случае удовлетворения его иска возможные меры включают: 1) восстановление на работе (в таком случае работодатель также должен компенсировать заработную плату за весь период судебных разбирательств); или 2) двойную статутную компенсацию.

2.8 Могут ли работодатели урегулировать претензии до или после их возбуждения?

Да, работодатели могут урегулировать споры с сотрудниками посредством медиации или примирения в любое время до или после подачи претензий.

2.9 Несет ли работодатель дополнительные обязательства при одновременном увольнении нескольких сотрудников?

Согласно статье 41 Закона о Трудовом Соглашении, если работодатель предлагает односторонне сократить свои кадры на 20 человек или более, или на 10% или более от общего числа своих сотрудников в определенных обстоятельствах, работодатель должен выполнить следующие процедуры перед сокращением штата: 1) объяснить обстоятельства своему профсоюзу или всем сотрудникам за 30 дней до этого; 2) учитывать мнение профсоюза или сотрудников; 3) сообщить план сокращений компетентным органам по труду.

Кроме того, при сокращении штата приоритет должен быть отдан сотрудникам с длительными трудовыми договорами на определенный срок, с открытыми трудовыми договорами или тем, кто является единственным кормильцем в семье с зависимыми детьми или пожилыми людьми.

2.10 Как работники могут обеспечить соблюдение своих прав в отношении массовых увольнений и каковы последствия невыполнения работодателем своих обязательств?

Сотрудники, считающие, что их уволили незаконно, могут подать иск о незаконном увольнении в судебные органы индивидуально или через коллективные действия. Если их иск удовлетворен, сотрудники будут иметь право либо на восстановление на работе, либо на двойную компенсацию при увольнении.

3 Защита данных и конфиденциальность сотрудников

3.1 Как права на защиту данных сотрудников влияют на трудовые отношения? Является ли передача данных сотрудников за границу неограниченной для работодателей?

С принятием Закона о защите Личной Информации КНР ("ЗЗЛИ") правила и положения, касающиеся обработки персональной информации, утверждены с более ясной формулировкой.

Работодатели, как обработчики данных, также должны соблюдать ЗЗЛИ и другие законы о защите данных при сборе и обработке персональной информации сотрудников.

В ЗЗЛИ предусмотрены специфические требования к передаче данных через границу, такие как получение отдельного и осведомленного согласия каждого сотрудника, заключение контракта с иностранным получателем и проведение оценки воздействия на защиту персональной информации, и т. д.

3.2 Имеют ли сотрудники право на получение копий любой личной информации, хранящейся у их работодателя?

Да, согласно ЗЗЛИ, сотрудник имеет право получить копии своей персональной информации, которая хранится работодателем.

3.3 Имеют ли работодатели полномочия проводить проверки потенциальных сотрудников перед приемом на работу (например, проверку на наличие судимости)?

Работодатели могут проводить проверки перед приемом на работу потенциальных сотрудников; однако эти проверки должны осуществляться в разумных пределах и на необходимой основе. Возможность работодателя инициировать проверку на наличие судимости сотрудников будет зависеть от характера работодателя и должности, на которую претендует кандидат. Например, действующее законодательство явно запрещает лицам, получившим уголовные наказания, работать в Народном банке Китая, и поэтому банку разрешено проверять на наличие судимости потенциальных сотрудников. Хорошей практикой является получение осведомленного согласия потенциальных сотрудников перед проведением таких проверок.

Согласно Уголовному закону КНР, сотрудники обязаны достоверно сообщать свою историю судимостей работодателям, за исключением тех, кто был несовершеннолетним на момент совершения преступления и был осужден на срок менее пяти лет лишения свободы.

3.4 Имеют ли работодатели право отслеживать электронную почту сотрудников, телефонные звонки или использование компьютерных систем компании?

Учитывая, что ожидания сотрудников в отношении конфиденциальности в рабочих вопросах относительно низки, работодатели в целом имеют право контролировать рабочие электронные письма, телефонные звонки и компьютерные системы, если имеется разумное основание для такого контроля.

3.5 Могут ли работодатели контролировать использование сотрудником социальных сетей как на рабочем месте, так и за его пределами?

Компания может иметь право запретить своим сотрудникам использование социальных сетей в личных целях во время рабочего времени. Сотрудники могут использовать социальные сети в свободное время, но их использование социальных сетей не должно нарушать их обязательства перед компанией, такие как конфиденциальность и отсутствие клеветы, а также не должно вызывать негативного воздействия на компанию. В противном случае любое неправильное использование социальных сетей сотрудником даже вне рабочего места и рабочего времени может рассматриваться как проступок, по которому работодатель может применить дисциплинарные меры в отношении него, при условии, что внутренние правила компании имеют четкие положения по этому вопросу.

4 Судебная практика и судопроизводство

4.1 Какие суды или трибуналы обладают юрисдикцией в отношении жалоб, связанных с трудоустройством, и каков их состав?

Согласно Закону о Медиации и Арбитраже по Трудовым Спорам КНР, прежде чем обращаться в суд по трудовому спору, обязательно представить спор на рассмотрение компетентному местному арбитражному комитету по трудовым спорам, учреждению, специализирующемуся на рассмотрении дел по трудовым спорам. Комитет состоит из представителей отделов по труду, профсоюзов и предприятий. На практике большинство дел обычно рассматриваются одним арбитром, действующим самостоятельно.

Если какая-либо сторона не удовлетворена арбитражным решением, которое не является окончательным, она имеет право обратиться с иском в компетентные народные суды (суды первой инстанции, а затем апелляционные суды). Суд первой инстанции обычно состоит из судей и/или присяжных заседателей, общее число которых должно быть нечетным. Присяжные, выполняющие свои обязанности, имеют равные права и обязанности с судьями. Для простых дел может применяться упрощенная процедура, и дело будет рассмотрено одним судьей. Суд апелляционной инстанции состоит из судей, число которых также должно быть нечетным.

4.2 Какие процедуры регулируют жалобы, связанные с трудоустройством? Обязательно ли проведение примирительной процедуры перед рассмотрением жалобы и взимается ли плата с работников за подачу претензии?

В соответствии с законодательством КНР, большинство споров, связанных с трудовыми отношениями, разрешаются в рамках двухэтапной структуры: арбитраж и судебное разбирательство. Без прохождения арбитражной процедуры стороны не могут начать судебное разбирательство по спорам. Когда возникает спор, сторона обычно сначала подает иск в арбитражный комитет, и, если какая-либо из сторон не удовлетворена арбитражным решением, она может обратиться в суд. Однако арбитражные решения по следующим спорам, связанным с трудовыми отношениями, являются исключением:

1. требования о выплате трудовой оплаты, медицинские расходы по трудовому увечью, выходные пособия или компенсации вреда в размере, не превышающем сумму местного минимального месячного заработка, умноженную на 12 месяцев; или
2. споры в отношении рабочего времени, отдыха и отпусков или социального страхования, возникающие в связи с применением национальных трудовых норм.

Для вышеуказанных двух типов дел сотрудник все равно имеет право подать иск в суд в течение 15 дней после получения решения. В отличие от этого работодатель не имеет права подать иск по тем же арбитражным решениям в суд.

Согласно законодательству КНР работодателю и работнику рекомендуется консультироваться друг с другом и достигать примирительного соглашения по урегулированию трудовых споров. Даже если споры были поданы на рассмотрение арбитража или суда, работодатель и сотрудник все равно могут вести переговоры и достигнуть примирительного соглашения, если окончательное арбитражное решение или решение суда еще не было вынесено. Медиация не является обязательной и должна быть основана на добровольности обеих сторон. Стороны могут выбрать напрямую подать свои трудовые споры на

арбитраж без каких-либо предварительных переговоров о медиации.

Все арбитражные разбирательства по трудовым спорам проводятся бесплатно. Судебные издержки составляют 10 юаней за судебное разбирательство первой инстанции и 5 юаней за судебное разбирательство второй инстанции и, как правило, оплачиваются проигравшей стороной.

4.3 Какова типичная продолжительность рассмотрения жалоб, связанных с работой?

Для арбитража арбитражный комитет должен завершить вынесение решения в течение 45 дней с момента принятия им заявления об арбитраже. Если требуется продление из-за сложности дела, будет предоставлено дополнительных 15 дней.

На этапе судебного разбирательства дело в суде первой инстанции должно быть завершено в течение шести месяцев, а дело в апелляционном суде - в течение трех месяцев.

Следовательно, обычно занимает около года, чтобы дело прошло через арбитраж и судебное разбирательство, пока стороны не получат окончательное решение. Однако долги задержки в слушании дел происходят часто из-за взрывного роста трудовых споров в последние годы.

4.4 Можно ли обжаловать решение в первой инстанции, и если да, то сколько времени обычно занимает такое обжалование?

Да, возможно. Если сторона не удовлетворена решением суда первой инстанции, она имеет право подать апелляцию в вышестоящий народный суд в течение 15 дней с даты вручения решения. Процедуры второй инстанции должны быть завершены в течение трех месяцев, но могут быть продлены по усмотрению председателя суда. Решения, принятые судами второй инстанции, окончательны и вступают в силу с момента их вручения сторонам.

5 Рабочее разрешение

5.1 Какие ограничения налагаются на лиц, имеющих разрешение на работу, с точки зрения должностных обязанностей, смены работодателя или продолжительности пребывания?

Согласно статье 43.2 Закона о выезде и въезде Китайской Народной Республики, лица, имеющие разрешение на работу, ограничены в выполнении должностных обязанностей, указанных в их заявлении на получение разрешения на работу. Смена работодателя обычно требует получения нового разрешения на работу.

Срок пребывания для лиц с разрешением на работу привязан к сроку действия разрешения на работу. Как правило, разрешение на работу для иностранцев действительно в течение 1 года, но может варьироваться в зависимости от конкретной ситуации. Согласно Уведомлению о комплексной реализации системы разрешений на работу для иностранцев в Китае, выпущенному совместно Государственной администрацией по делам иностранных экспертов, Министерством труда и социального обеспечения, Министерством иностранных дел и Министерством общественной безопасности, разрешения на работу для иностранцев, приезжающих в Китай, делятся на три категории: А, В и С. Для категории А для высококвалифицированных специалистов разрешение на работу может быть получено на срок до 5 лет; для категории В для профессионалов разрешение на работу может быть получено на срок до 2 лет; и для категории С разрешение на работу действительно на 1 год.

Разрешение на работу категории А для высококвалифицированных иностранных специалистов: применимо для старших менеджеров, профессионалов и технических специалистов, а также других специалистов с важным влиянием. Обычно требуется высокий уровень образования, профессиональные навыки или обширный опыт работы, а также подтвержденный опыт в соответствующей области. Разрешение на работу категории А обычно утверждается национальным ведомством или соответствующим управляющим органом по талантам.

Разрешение на работу категории В для иностранных профессионалов: применимо для иностранцев, занятых в отраслях, таких как технологии, образование, медицина, культура, спорт, финансы. Заявители должны соответствовать соответствующим академическим требованиям, опыту работы и требованиям к профессии, а также быть спонсируемыми работодателем в Китае.

Разрешение на работу категории С: обычно для иностранцев в случае краткосрочной работы, стажировок, культурных обменов и т. д. Заявители должны соответствовать определенным требованиям, таким как возрастные ограничения, требования к навыкам или потребности в конкретном проекте.

5.2 Каковы требования для получения разрешения на работу?

1. Некоторые общие требования для работников включают в себя:

- 1.1. Трудовой договор: действующий трудовой договор с китайским работодателем;
- 1.2. Образовательные квалификации: обычно требуется бакалавр или выше уровень образования, хотя могут быть исключения для определенных специализированных профессий;
- 1.3. Опыт работы: требуется соответствующий опыт работы в отрасли для определенных должностей;
- 1.4. Медицинское обследование: медицинское обследование, проведенное в назначенной больнице или клинике в Китае;
- 1.5. Отсутствие судимостей: отсутствие судимостей из родной страны или любых других стран, где человек проживал;
- 1.6. Спонсорство работодателя: работодатель в Китае инициирует процесс подачи заявки на разрешение на работу и предоставляет необходимую поддержку и документацию.

2. Работодатели должны соответствовать следующим основным условиям для подачи заявки на разрешение на работу иностранца в Китае:

- 2.1. основана на законных основаниях в соответствии с китайским законодательством, без каких-либо серьезных нарушений и ненадежности;
- 2.2. должности для трудоустройства иностранцев должны быть с особыми потребностями, для которых в Китае существует временная нехватка подходящих кандидатов и которые не нарушают соответствующие положения государства; заработная плата, выплачиваемая нанимаемым иностранцам, не должна быть ниже местной минимальной заработной платы; а если законы и правила предусматривают предварительное одобрение, то данное одобрение требуется.

Требования для получения разрешения на работу в Китае могут варьироваться в зависимости от таких факторов, как национальность человека, тип выполняемой работы и регион.

5.3 Есть ли какие-либо последние изменения или дополнения в правилах и политике выдачи разрешений на работу, о которых следует знать частным лицам или работодателям?

24 января 2024 года Министерство кадров и социального

обеспечения Китая провело пресс-конференцию по результатам четвертого квартала 2023 года, указав, что будет содействовать внедрению однооконного приема, параллельного рассмотрения и утверждения, а также совместной обработки двух сертификатов для разрешений на работу и видов на жительство иностранцев в Китае, улучшить механизм гарантии обслуживания для иностранных экспертов и работать с соответствующими ведомствами по оптимизации политики и мероприятий, а также укреплению контактных услуг. Это делает процесс получения разрешения на работу более удобным.

5.4 Существуют ли особые отрасли или профессии, для которых существуют различные требования или исключения для получения разрешения на работу?

Имеются четыре категории лиц, освобожденных от необходимости подачи заявки на разрешение на работу иностранца:

1. иностранные профессиональные и технические руководители, прямо финансируемые и нанимаемые китайским правительством, или иностранные профессиональные и технические руководители, финансируемые и нанимаемые органами государственной власти и общественными учреждениями, с высокими техническими званиями или специальными квалификационными сертификатами, подтвержденными национальными или международными авторитетными ведомствами по управлению технологиями или отраслевыми ассоциациями. Как правило, эти иностранцы должны иметь Сертификат иностранного эксперта, выданный Бюро иностранных экспертов;
2. иностранные работники, имеющие «Разрешение иностранцам на участие в морских нефтяных операциях в Китайской Народной Республике» для осуществления операций в области морской нефтедобычи, не нуждаются в приземлении в КНР и должны обладать специальными навыками;
3. иностранцы, которым было одобрено Министерством культуры проведение коммерческих театральных представлений с помощью "Временного разрешения на коммерческие театральные представления";
4. иностранцы, имеющие разрешение на постоянное проживание в Китае.

5.5 Каково соотношение иностранной и местной рабочей силы?

Конкретное соотношение не было найдено в официальных отчетах правительства. Однако, согласно неофициальному отчету, опубликованному в Интернете 4 января 2024 года, количество разрешений на работу, выданных Китаем иностранцам, достигло 484 000, что указывает на то, что доля иностранных высококвалифицированных специалистов составляет до 23,4%. Этот приток иностранных специалистов в Китай в основном активен в ключевых областях, таких как образование, финансы, наука и технологии, и культура, и в основном сосредоточен в экономически развитых регионах, таких как Пекин, Шанхай и Гуандун.

6 Налоги

6.1 Каковы юридические обязательства и требования в отношении индивидуального подоходного налога, уплачиваемого работодателями?

Согласно Закону Китайской Народной Республики об администрировании сбора налогов, у работодателей есть ряд

юридических обязательств и требований в отношении индивидуального подоходного налога, уплачиваемого работниками. Некоторые из ключевых обязательств и требований включают в себя:

1. Удержание налога: Работодатели обязаны удерживать налог на доходы физических лиц с зарплат и заработных плат своих сотрудников в соответствии с применимыми налоговыми ставками и налоговыми диапазонами;
2. Расчет и отчетность по налогам: Работодатели должны точно рассчитывать сумму налога на доходы физических лиц, подлежащую удержанию с зарплат или заработных плат каждого сотрудника на основе уровня дохода сотрудника и всех применимых вычетов или льгот;
3. Ежемесячная отчетность и оплата: Работодатели обязаны ежемесячно докладывать и уплачивать удержанный налог на доходы физических лиц в налоговые органы. Это обычно включает представление налоговых отчетов и платежей в местное налоговое управление;
4. Ежегодное согласование: В конце каждого года работодатели должны согласовать удержанный налог на доходы физических лиц с зарплатами и заработными платами сотрудников с общим налоговым обязательством за год. Любые расхождения должны быть исправлены, и ежегодные отчеты о согласовании налогов должны быть представлены налоговым органам;
5. Учет сотрудников: Работодатели должны вести точный учет удержанного налога на доходы физических лиц для каждого сотрудника, включая выплаты зарплат, удержанный налог и все применимые вычеты или льготы;
6. Соблюдение налогового законодательства: Работодатели должны соблюдать все соответствующие налоговые законы, нормативные акты и политики, касающиеся удержания, отчетности и уплаты налога на доходы физических лиц.

Невыполнение этих юридических обязательств и требований относительно налога на доходы физических лиц может привести к наложению штрафов, взысканию штрафных санкций или иным последствиям для работодателей.

6.2 Каков процент удерживаемого налога?

Работодатель несет ответственность за удержание индивидуального подоходного налога (налога у источника) из заработной платы работников.

Согласно статье 2 Закона о подоходном налоге с физических лиц Китайской Народной Республики, индивидуальный подоходный налог уплачивается со следующих доходов населения:

1. доходы от заработной платы;
2. доходы от оплаты труда;
3. доходы от авторского вознаграждения;
4. доходы от роялти;
5. доход от предпринимательской деятельности;
6. доходы от процентов, дивидендов и бонусов;
7. доходы от сдачи недвижимости в аренду;
8. доходы от передачи имущества;
9. случайный доход.

Резиденты, получающие доходы из пунктов с 1 по 4 указанного выше списка (далее - "общий доход"), должны рассчитывать индивидуальный подоходный налог ежегодно. Для нерезидентов, получающих доходы из указанных пунктов, индивидуальный подоходный налог рассчитывается ежемесячно или по отдельным пунктам.

Налогоплательщики, получающие доходы из пунктов с 5 по 9 указанного выше списка, должны рассчитывать индивидуальный подоходный налог отдельно в соответствии с положениями данного Закона.

Согласно статье 3 Закона Китайской Народной Республики об индивидуальном подоходном налоге, процентные ставки индивидуального подоходного налога, следующие:

1. Для общего дохода применяется прогрессивная процентная ставка налога от 3% до 45%.

Таблица ставок индивидуального подоходного налога № 1 (Применяется к общему доходу):

Уровень	Годовой налогооблагаемый доход (Юань)	Ставка (%)
1	Не более чем 36000	3
2	Более чем 36000, но не более чем 144000	10
3	Более чем 144000, но не более чем 300000	20
4	Более чем 300000, но не более чем 420000	25
5	Более чем 420000, но не более чем 660000	30
6	Более чем 660000, но не более чем 960000	35
7	Более чем 960000	45

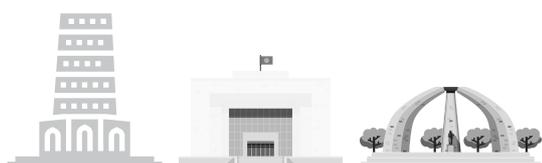
2. Для предпринимательского дохода применяется прогрессивная процентная ставка налога от 5% до 35%.

Для предпринимательского дохода применяется прогрессивная процентная ставка налога от 5% до 35%.

Уровень	Годовой налогооблагаемый доход (Юань)	Ставка (%)
1	Не более чем 30000	5
2	Более чем 30000, но не более чем 90000	10
3	Более чем 90000, но не более чем 300000	20
4	Более чем 300000, но не более чем 500000	30
5	Более чем 500000	35

3. Доходы от процентов, дивидендов и бонусов, аренды имущества, передачи имущества и внештатного дохода подлежат пропорциональной процентной ставке налога в размере 20%.

КЫРГЫЗСТАН



**Эльвира
Маратова**
Партнер



**Олег
Ким**
Младший Юрист



1 Право на декретный и семейный отпуск

1.1 Какова продолжительность декретного отпуска?

70 календарных дней до родов и 56 календарных дней после родов (в случаях осложненных родов или рождения двух и более детей - 70 дней) с выплатой за этот период пособия по беременности и родам в размере, установленном законодательством Кыргызской Республики.

1.2 Каковы права родителя при возвращении на работу после отпуска по уходу за ребенком?

По соглашению между работником и работодателем, работодатель обязан установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по заявлению одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления стажа работы и других трудовых прав.

По заявлению работника ему предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. По соглашению сторон отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет может быть предоставлен в любое время и любой продолжительности.

Во время отпуска по уходу за ребенком работник может работать неполный рабочий день или дистанционно.

За указанными работниками на время отпуска по уходу за ребенком сохраняется место работы (должность).

Отпуск по уходу за ребенком засчитывается в общий трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев назначения пенсии на льготных условиях, за выслугу лет и других случаев, установленных иными нормативными правовыми актами).

1.3 Имеют ли отцы право на отпуск по уходу за ребенком?

Отцы имеют право на отпуск по уходу за ребенком. В соответствии с общим правилом, отпуск по уходу за ребенком может быть использован полностью или по частям отцом, бабушкой, дедушкой, другим родственником или опекуном ребенка, который фактически осуществляет уход за ребенком.

По желанию матери, отца, бабушки, дедушки, другого родственника или опекуна ребенка, находящегося в отпуске по уходу за ребенком, они могут работать неполный рабочий день или на дому.

Соответственно, за отцом ребенка во время отпуска по уходу за ребенком сохраняется место работы (должность). Отпуск по уходу за ребенком засчитывается в общий трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев

назначения пенсии на льготных условиях, за выслугу лет и других случаев, установленных иными нормативными правовыми актами).

1.4 Существуют ли какие-либо дополнительные права на отпуск по уходу за ребенком, которых должны придерживаться работодатели?

Помимо родительских прав, оговоренных в предыдущих вопросах, необходимо учитывать следующее:

- По общему правилу, право на использование оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 11 месяцев непрерывной работы в организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работнику и до истечения 11 месяцев для женщин - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, а также работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- Работникам, усыновившим ребенка в возрасте до трех месяцев, предоставляется отпуск по беременности и родам с выплатой за этот период пособия по беременности и родам.

1.5 Имеют ли сотрудники право на гибкий график работы, если они несут ответственность за иждивенцев?

Работодатель обязан установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

2 Прекращение трудовых отношений

2.1 Обязательно ли работодателям предоставлять уведомление о расторжении трудового договора? Как определяется срок уведомления?

В зависимости от оснований расторжения договора, применяются различные установленные законом условия.

При увольнении в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья или недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы, работодатель обязан предупредить работника не менее чем за 2 недели.

При расторжении трудового договора в связи с: ликвидацией организации (юридического лица); прекращением деятельности работодателя (физического лица); сокращением численности или штата работников, в том числе в связи с реорганизацией организации, работодатель обязан лично предупредить работника в письменной форме не менее чем за 1 месяц до увольнения.

2.2 Могут ли работодатели принудить к "садовому отпуску" в течение периода уведомления, когда работник остается нанятым, но не обязан выходить на работу?

Термин "садовый отпуск" не включен в Трудовой кодекс Кыргызской Республики, хотя на практике он имеет место, если это не ущемляет права работника.

2.3 Какие гарантии есть у работников от увольнения? При каких обстоятельствах работник считается уволенным? Необходимо ли согласие третьей стороны перед увольнением работодателем?

В соответствии с общими положениями Трудового кодекса Кыргызской Республики существуют следующие основания для расторжения трудового договора:

1. соглашение сторон;
2. истечение срока трудового договора;
3. инициатива работника;
4. инициатива работодателя;
5. перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю либо перевод на выборную (рабочую) должность;
6. обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
7. отказ работника от перевода на другую работу в связи с состоянием его здоровья в соответствии с медицинским заключением;
8. отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда;
9. отказ работника от продолжения работы в организации в связи со сменой собственника, изменением ее подчиненности (подведомственности) или реорганизацией;
10. отказ работника от перевода в связи с переездом работодателя в другую местность;
11. неудовлетворительные результаты испытательного срока.

Трудовой договор может быть расторгнут и по другим основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными законами.

При наличии вышеуказанных обстоятельств работник может считаться уволенным.

В зависимости от оснований для увольнения предусмотрены определенные гарантии, призванные обеспечить законные права работников. Основными гарантиями являются:

- Не допускается увольнение работника в период временной нетрудоспособности и пребывания работника в отпуске, за некоторыми исключениями;
- При прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Кыргызской Республики, работник может быть переведен на другую должность;
- При сокращении численности или штата работников организации, преимущественное право сохранения рабочего места предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией, а также отвечающим критериям, установленным коллективным договором, соглашением или трудовым договором.

Согласие на увольнение необходимо работникам, являющимся членами профсоюзной организации или иного представительного органа работников. Такая категория работников не может быть уволена по определенным основаниям в соответствии с Трудовым кодексом Кыргызской Республики без предварительного письменного согласия соответствующей профсоюзной организации или иного представительного органа работников организации.

2.4 Существуют ли конкретные категории работников, пользующиеся особой защитой от увольнения?

- Не допускается увольнение работника в период временной нетрудоспособности и в период пребывания работника в отпуске, за некоторыми исключениями.
- Согласие на увольнение необходимо работникам, являющимся членами профсоюзной организации или иного представительного органа работников. Данная категория работников не может быть уволена по определенным основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Кыргызской Республики, без предварительного письменного согласия соответствующей профсоюзной организации или иного представительного органа работников организации.

2.5 При каких обстоятельствах работодатель имеет право увольнять сотрудников: 1) по индивидуальным причинам; 2) по основаниям, связанным с бизнесом? Получают ли сотрудники компенсацию при увольнении, и если да, то как она рассчитывается?

В соответствии с общими положениями Трудового кодекса Кыргызской Республики существуют следующие основания для расторжения трудового договора (по личным обстоятельствам и в связи с производственной необходимостью):

1. соглашение сторон;
2. истечение срока трудового договора;
3. инициатива работника;
4. инициатива работодателя;
5. перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю либо перевод на выборную (рабочую) должность;
6. обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
7. отказ работника от перевода на другую работу в связи с состоянием его здоровья в соответствии с медицинским заключением;
8. отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда;
9. отказ работника от продолжения работы в организации в связи со сменой собственника, изменением ее подчиненности (подведомственности) или реорганизацией;
10. отказ работника от перевода в связи с переездом работодателя в другую местность;
11. неудовлетворительные результаты испытательного срока.

Трудовой договор может быть расторгнут и по другим основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными законами.

Компенсация при увольнении в связи с ликвидацией организации либо сокращением штата работников выплачивается в размере не менее двух среднемесячных заработных плат.

Компенсация при увольнении в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе выплачивается в размере среднего месячного заработка.

2.6 Существуют ли особые протоколы, которых работодатели должны придерживаться в отношении индивидуальных увольнений?

Не применимо.

2.7 Какие претензии может предъявить сотрудник в случае увольнения? Какие средства правовой защиты доступны для удовлетворения претензии?

Каждое основание для увольнения предусматривает определенные средства правовой защиты, в том числе

финансовые. Необходимо учитывать следующее:

- При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации и сокращением штата работников работодатель выплачивает выходное пособие в размере не менее двух средних месячных заработных плат;
- При расторжении трудового договора по некоторым основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Кыргызской Республики, выплачивается выходное пособие в размере одной среднемесячной заработной платы;
- Трудовым или коллективным договором могут быть предусмотрены иные случаи выплаты выходного пособия, а также установлены более высокие размеры выходного пособия.

2.8 Могут ли работодатели урегулировать претензии до или после их возбуждения?

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам, уполномоченным государственным органом в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и судами.

Работник по своему выбору может обратиться за разрешением трудового спора в комиссию по трудовым спорам или уполномоченный государственный орган в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, либо непосредственно в суд.

В случаях, когда в организации не создана комиссия по трудовым спорам, трудовой спор подлежит рассмотрению непосредственно уполномоченным государственным органом в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства или в суде.

Урегулирование трудового спора может быть также осуществлено путем применения процедуры медиации в порядке, предусмотренном законодательством в области медиации.

2.9 Несет ли работодатель дополнительные обязательства при одновременном увольнении нескольких сотрудников?

В случае угрозы массового увольнения работников работодатель по согласованию с профсоюзным или иным представительным органом работников организации и соответствующим государственным органом принимает специальные меры, предусматривающие:

1. ограничение или временное прекращение приема новых работников, увольнение совместителей;
2. отмену сверхурочной работы;
3. изменение существенных условий труда в соответствии с положениями Трудового кодекса Кыргызской Республики;
4. поэтапное высвобождение работников;
5. другие меры, если они предусмотрены коллективным договором или соглашением.

Массовым увольнением является сокращение численности или штата работников не менее чем на 25% работников в организациях с численностью до 50 работников и не менее чем на 15% работников в организациях с численностью более 50 работников в течение 2 месяцев подряд.

Сокращение численности или штата работников связано с соответствующими материальными обязательствами, предусмотренными трудовым законодательством Кыргызской Республики.

2.10 Как работники могут обеспечить соблюдение своих прав в отношении массовых увольнений и каковы последствия невыполнения работодателем своих обязательств?

Работники имеют право обратиться в суд для получения соответствующих компенсаций от работодателя.

3 Защита данных и конфиденциальность сотрудников

3.1 Как права на защиту данных сотрудников влияют на трудовые отношения? Является ли передача данных сотрудников за границу неограниченной для работодателей?

До предоставления своих персональных данных субъект персональных данных должен быть ознакомлен держателем (владельцем) массива персональных данных с перечнем собираемых данных, основаниями и целями их сбора и использования, возможной передачей персональных данных третьей стороне и трансграничной передачей персональных данных, а также проинформирован об ином возможном использовании персональных данных.

Согласие субъекта персональных данных должно быть выражено в письменной форме на бумажном носителе или в форме электронного документа, подписанного в соответствии с законодательством Кыргызской Республики об электронной подписи.

3.2 Имеют ли сотрудники право на получение копий любой личной информации, хранящейся у их работодателя?

Субъект персональных данных имеет право знать и иметь доступ к персональным данным, имеющимся у держателя (владельца) персональных данных в отношении него/нее.

3.3 Имеют ли работодатели полномочия проводить проверки потенциальных сотрудников перед приемом на работу (например, проверку на наличие судимости)?

Предварительная проверка при приеме на работу является обязательной в определенных случаях. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю: паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку; карточку социального страхования; документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу), а для работ, требующих специальных знаний (подготовки), - документ об образовании (специальности, квалификации); справку об отсутствии судимости за деятельность по воспитанию, обучению и обслуживанию лиц, не достигших 18-летнего возраста.

3.4 Имеют ли работодатели право отслеживать электронную почту сотрудников, телефонные звонки или использование компьютерных систем компании?

Право на свободу тайны переписки, телефонных и иных переговоров, почтовых, телеграфных, электронных и иных сообщений является конституционным правом. Вмешательство невозможно.

Однако на практике мониторинг корпоративной электронной почты и корпоративных компьютерных систем может осуществляться под предлогом подписания с сотрудником соответствующего соглашения о конфиденциальности.

3.5 Могут ли работодатели контролировать использование сотрудником социальных сетей как на рабочем месте, так и за его пределами?

Право на свободу тайны переписки, телефонных и иных

переговоров, почтовых, телеграфных, электронных и иных сообщений является конституционным правом. Вмешательство невозможно.

4 Судебная практика и судопроизводство

4.1 Какие суды или трибуналы обладают юрисдикцией в отношении жалоб, связанных с трудоустройством, и каков их состав?

Жалобы, связанные с трудоустройством, подсудны судам общей юрисдикции. Судебная система состоит из 3 судебных инстанций. Суд 1-й инстанции рассматривает жалобы, связанные с трудоустройством, в составе 1 судьи. Суды 2-й и 3-й инстанций рассматривают трудовые жалобы в составе 3 судей.

4.2 Какие процедуры регулируют жалобы, связанные с трудоустройством? Обязательно ли проведение примирительной процедуры перед рассмотрением жалобы и взимается ли плата с работников за подачу претензии?

Заявители по жалобам, связанным с трудовыми отношениями, освобождены от уплаты государственной пошлины. Примирение перед судебным разбирательством не является обязательным.

4.3 Какова типичная продолжительность рассмотрения жалоб, связанных с работой?

Как правило, гражданские дела рассматриваются и разрешаются в течение трех месяцев со дня поступления заявления в суд первой инстанции.

Дела о восстановлении на работе рассматриваются и разрешаются в срок до одного месяца со дня принятия заявления к производству суда.

Суды 2-й и 3-й инстанций обязаны рассмотреть дело не позднее двух месяцев со дня его поступления.

Однако на практике продолжительность рассмотрения трудовых споров зависит от сложности и предмета дела.

4.4 Можно ли обжаловать решение в первой инстанции, и если да, то сколько времени обычно занимает такое обжалование?

Апелляция может быть подана в течение 30 календарных дней с момента оглашения решения судом первой инстанции. Суды 2-й и 3-й инстанций обязаны рассмотреть дело не позднее двух месяцев со дня его поступления.

Однако на практике длительность рассмотрения трудовых споров зависит от сложности и предмета дела.

5 Рабочее разрешение

5.1 Какие ограничения налагаются на лиц, имеющих разрешение на работу, с точки зрения должностных обязанностей, смены работодателя или продолжительности пребывания?

Работник ограничен в сроке действия разрешения на работу. До тех пор, пока разрешение на работу действительно, иностранный работник может осуществлять трудовую деятельность на территории Кыргызской Республики.

5.2 Каковы требования для получения разрешения на работу?

По общему правилу, иностранные граждане имеют право работать в Кыргызской Республике на основании законно полученного разрешения на работу. Аналогично, работодатели в Кыргызской Республике имеют право нанимать иностранных граждан на основании квот на привлечение иностранной рабочей силы.

Необходимо подчеркнуть, что процесс получения квоты и разрешения на работу тесно связан с процессом получения визы. Общая процедура выглядит следующим образом: 1) получение квоты на привлечение иностранной рабочей силы; 2) получение электронной рабочей визы для въезда на территорию Кыргызской Республики; 3) получение разрешения на работу; 4) продление электронной рабочей визы на срок действия разрешения на работу.

Важно подчеркнуть, что Кыргызская Республика является полноправным членом Евразийского экономического союза (далее "ЕАЭС"). Таким образом, в соответствии с Договором о присоединении к ЕАЭС, ратифицированным Кыргызской Республикой, граждане государств-членов ЕАЭС освобождаются от получения разрешений на работу в Кыргызской Республике. Кроме того, работодатели имеют право нанимать граждан государств - членов ЕАЭС без применения национальных ограничений по защите рынка труда, т.е. без получения квот.

5.3 Есть ли какие-либо последние изменения или дополнения в правилах и политике выдачи разрешений на работу, о которых следует знать частным лицам или работодателям?

Не применимо.

5.4 Существуют ли особые отрасли или профессии, для которых существуют различные требования или исключения для получения разрешения на работу?

Различные категории работников подчиняются разным правилам и обладают разными правами. Эти правила регулируют срок действия разрешений на работу, распределение квот и соответствующие финансовые обязательства, налагаемые на работодателей. Понимая особенности этих норм, работодатели могут ориентироваться на рынке труда и обеспечивать соблюдение законодательной базы.

Высококвалифицированные иностранные специалисты занимают уникальное положение на рынке труда. По просьбе работодателя они могут получить разрешение на работу на срок действия трудового договора, не превышающий трех лет. Такое разрешение на работу выдается вне квоты на трудовую миграцию, что позволяет работодателям нанимать специализированные таланты из-за рубежа, не ограничиваясь квотами.

5.5 Каково соотношение иностранной и местной рабочей силы?

Количество иностранных специалистов, привлекаемых к работе в одном хозяйствующем субъекте, не может превышать 20% от общей численности работников этого хозяйствующего субъекта. В случае привлечения иностранных специалистов в количестве более 20% от общей численности работников работодатель уплачивает государственную пошлину в многократном размере.

6 Налоги

6.1 Каковы юридические обязательства и требования в отношении индивидуального подоходного налога, уплачиваемого работодателями?

Работодатель платит 27,25% со всех доходов, начисленных в пользу работника. При этом 17,25% платит работодатель, а 10% - работник.

6.2 Каков процент удерживаемого налога?

Процент удерживаемого налога составляет 10%.



1 Право на декретный и семейный отпуск

1.1 Какова продолжительность декретного отпуска?

Отпуск по беременности и родам в Молдове обычно включает дородовой период продолжительностью 70 календарных дней до предполагаемой даты родов и послеродовой период продолжительностью 56 дней (70 дней в случае осложненных родов или многоплодных родов), что составляет в общей сложности 126-140 дней. Отпуск полностью оплачивается и финансируется за счет системы социального страхования.

1.2 Какова продолжительность декретного отпуска?

После отпуска по уходу за ребенком работники в Молдове, как правило, имеют право вернуться на свою предыдущую работу или на эквивалентную должность с не менее благоприятными условиями и оплатой труда. Это делается для обеспечения гарантий занятости тем, кто взял отпуск по уходу за своим новорожденным.

1.3 Имеют ли отцы право на отпуск по уходу за ребенком?

Отцы в Молдове имеют право на отпуск по уходу за ребенком. Особенности этого отпуска, такие как продолжительность и оплата, могут варьироваться, но он направлен на то, чтобы позволить отцам участвовать в раннем уходе и поддерживать связь со своим новорожденным ребенком.

1.4 Существуют ли какие-либо дополнительные права на отпуск по уходу за ребенком, которых должны придерживаться работодатели?

Помимо основного отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком, в Молдове могут быть предусмотрены дополнительные права на родительский отпуск, такие как продолжительный неоплачиваемый отпуск по уходу за ребенком до достижения ребенком определенного возраста. Эти права предназначены для того, чтобы предоставить родителям возможность гибко сочетать свои рабочие и семейные обязанности.

1.5 Имеют ли сотрудники право на гибкий график работы, если они несут ответственность за иждивенцев?

Сотрудники, имеющие иждивенцев, могут иметь право запросить гибкие условия работы в Молдове, такие как неполный рабочий день, гибкий график или возможность работать из дома. Эти условия направлены на то, чтобы помочь сотрудникам более эффективно справляться со своей работой и обязанностями по уходу.

2 Прекращение трудовых отношений

2.1 Обязательно ли работодателям предоставлять уведомление о расторжении трудового договора? Как определяется срок уведомления?

В Молдове работодатели, как правило, обязаны предоставлять уведомление о расторжении трудового договора. Продолжительность периода уведомления обычно зависит от

типа трудового договора и причин расторжения. Например, сроки уведомления могут варьироваться от нескольких дней до нескольких месяцев, часто в зависимости от срока пребывания сотрудника в должности и контрактных соглашений.

2.2 Могут ли работодатели принудить к "садовому отпуску" в течение периода уведомления, когда работник остается нанятым, но не обязан выходить на работу?

Практика "садовый отпуск", когда работник остается на зарплате, но не обязан присутствовать на работе в течение периода уведомления, может применяться в Молдове, если это предусмотрено трудовым договором или согласовано обеими сторонами во время расторжения.

2.3 Какие гарантии есть у работников от увольнения? При каких обстоятельствах работник считается уволенным? Необходимо ли согласие третьей стороны перед увольнением работодателем?

Трудовое законодательство Молдовы защищает работников от несправедливого увольнения. Увольнение считается незаконным, если для него отсутствует уважительная причина, связанная с дееспособностью или поведением работника, или оно основано на неоправданных производственных требованиях предприятия. Согласие третьей стороны перед увольнением может потребоваться в случаях, связанных с защищенными категориями работников, такими как представители профсоюза.

2.4 Существуют ли конкретные категории работников, пользующиеся особой защитой от увольнения?

Определенные категории работников, такие как беременные женщины, родители, находящиеся в отпуске по беременности и родам или по уходу за ребенком, и представители профсоюзов, пользуются особой защитой от увольнения. Эти меры защиты направлены на предотвращение дискриминации и обеспечение гарантий занятости для уязвимых работников.

2.5 При каких обстоятельствах работодатель имеет право увольнять сотрудников: 1) по индивидуальным причинам; 2) по основаниям, связанным с бизнесом? Получают ли сотрудники компенсацию при увольнении, и если да, то как она рассчитывается?

Работодатели могут увольнять сотрудников по индивидуальным причинам (например, за ненадлежащее поведение, некомпетентность) или по причинам, связанным с бизнесом (например, сокращение штатов, оперативные требования). Компенсация при увольнении варьируется; при сокращении штатов она часто включает выходное пособие, расчет которого может основываться на сроке службы и заработной плате работника.

2.6 Существуют ли особые протоколы, которых работодатели должны придерживаться в отношении индивидуальных увольнений?

При индивидуальном увольнении необходимо соблюдать определенные правила, включая предоставление письменного

уведомления, указание причин увольнения и соблюдение срока уведомления. Несоблюдение этих правил может привести к тому, что увольнение будет признано несправедливым или незаконным.

2.7 Какие претензии может предъявить сотрудник в случае увольнения? Какие средства правовой защиты доступны для удовлетворения претензии?

Уволенные сотрудники могут подавать иски о несправедливом увольнении. Средства правовой защиты для успешного рассмотрения иска могут включать восстановление на работе, компенсацию за потерянную заработную плату или и то, и другое. Конкретные доступные средства правовой защиты зависят от обстоятельств увольнения и выводов суда или трибунала по трудовым спорам.

2.8 Могут ли работодатели урегулировать претензии до или после их возбуждения?

Работодателям и работникам рекомендуется разрешать претензии путем переговоров или посредничества, прежде чем начинать официальное судебное разбирательство. Урегулирование может также происходить после возбуждения претензии, но до вынесения окончательного решения.

2.9 Несет ли работодатель дополнительные обязательства при одновременном увольнении нескольких сотрудников?

При одновременном увольнении нескольких сотрудников у работодателей возникают дополнительные обязательства, такие как консультации с представителями работников и, возможно, уведомление и получение одобрения органов по трудовым спорам. Цель состоит в том, чтобы обеспечить справедливое проведение процесса и рассмотрение альтернатив увольнению, таких как переподготовка или перевод на другую работу.

2.10 Как работники могут обеспечить соблюдение своих прав в отношении массовых увольнений и каковы последствия невыполнения работодателем своих обязательств?

Работники могут отстаивать свои права через суды по трудовым спорам. Последствия для работодателей, не выполняющих обязательства по массовому увольнению, могут включать финансовые штрафы, компенсационные выплаты пострадавшим сотрудникам и недействительность увольнений.

3 Защита данных и конфиденциальность сотрудников

3.1 Как права на защиту данных сотрудников влияют на трудовые отношения? Является ли передача данных сотрудников за границу неограниченной для работодателей?

Права работников на защиту персональных данных существенно влияют на трудовые отношения в Молдове. Работодатели должны обеспечивать защиту персональных данных в соответствии с местными законами о защите данных, которые включают получение согласия на сбор и обработку персональных данных, обеспечение использования данных только в законных целях и принятие надлежащих мер безопасности. Трансграничная передача данных сотрудников не является неограниченной. Она должна соответствовать

требованиям законодательства Республики Молдова о защите данных, которые, как правило, требуют, чтобы принимающая страна обеспечивала надлежащий уровень защиты данных. Это может включать конкретные гарантии или соглашения, подобные стандартным договорным положениям, особенно если передача осуществляется в страны, не признанные имеющими надлежащую защиту.

3.2 Имеют ли сотрудники право на получение копий любой личной информации, хранящейся у их работодателя?

Работники в Молдове имеют право на получение копий своей личной информации, хранящейся у их работодателя. Это право позволяет сотрудникам запрашивать доступ к своим персональным данным для проверки их точности и законности их обработки, что отражает принципы, изложенные во всеобъемлющих системах защиты данных.

3.3 Имеют ли работодатели полномочия проводить проверки потенциальных сотрудников перед приемом на работу (например, проверку на наличие судимости)?

Работодатели имеют право проводить проверки перед приемом на работу, включая проверку судимости, при определенных условиях. Эти проверки должны быть актуальными и необходимыми для рассматриваемой работы, и у работодателя должны быть юридические основания для их проведения. Как правило, такие проверки оправданы для должностей, требующих высокого уровня доверия и добросовестности, или связанных с сектором безопасности.

3.4 Имеют ли работодатели право отслеживать электронную почту сотрудников, телефонные звонки или использование компьютерных систем компании?

Работодатели действительно имеют право отслеживать электронную почту сотрудников, телефонные звонки или использование компьютерных систем компании, но этот мониторинг осуществляется при соблюдении строгих условий. Мониторинг должен быть соразмерным, уважать права сотрудников на неприкосновенность частной жизни и оправдываться законными деловыми интересами. Работодатели также обязаны заранее информировать работников о характере и масштабах мониторинга.

3.5 Могут ли работодатели контролировать использование сотрудником социальных сетей как на рабочем месте, так и за его пределами?

Работодатели могут контролировать использование сотрудником социальных сетей в связи с рабочим местом или способами, которые могут повлиять на репутацию компании. Однако такой контроль должен обеспечивать баланс интересов компании с правами сотрудников на неприкосновенность частной жизни и свободу выражения мнений. Политика в отношении использования социальных сетей должна быть четко изложена, разумна и недискриминационна.

4 Судебная практика и судопроизводство

4.1 Какие суды или трибуналы обладают юрисдикцией в отношении жалоб, связанных с трудоустройством, и каков их состав?

Претензии, связанные с трудоустройством, в Молдове, как правило, рассматриваются судами, специализирующимися на

гражданском праве, включая дела, относящиеся к трудовым спорам. Эти суды могут быть частью общей судебной системы, но назначены для рассмотрения трудовых споров в силу их специфического характера. В состав этих судов может входить один судья или коллегия судей, в зависимости от сложности и значимости дела. Кроме того, в судах могут существовать специализированные суды по трудовым спорам или секции, которые занимаются исключительно трудовыми вопросами, хотя это может варьироваться в зависимости от правовой структуры страны.

4.2 Какие процедуры регулируют жалобы, связанные с трудоустройством? Обязательно ли проведение примирительной процедуры перед рассмотрением жалобы и взимается ли плата с работников за подачу претензии?

Процедуры, регулирующие рассмотрение претензий, связанных с трудоустройством, обычно начинаются с обязательного досудебного этапа, такого как примирение сторон или медиация. Этот этап направлен на разрешение споров вне суда, экономия времени и ресурсы для обеих сторон. Согласительная процедура может быть обязательной перед подачей официальной жалобы в суд. Что касается сборов, то за подачу иска в суд может взиматься номинальная плата, предназначенная для покрытия административных расходов, но иногда от этой платы сотрудники могут отказаться при определенных условиях, таких как финансовые трудности или характер иска.

4.3 Какова типичная продолжительность рассмотрения жалоб, связанных с работой?

Продолжительность рассмотрения жалоб, связанных с трудоустройством, может значительно варьироваться в зависимости от сложности дела, эффективности судебной системы и загруженности судов. Как правило, от подачи жалобы до принятия окончательного решения может пройти от нескольких месяцев до более года. Предварительные этапы, такие как согласительная процедура или медиация, также могут повлиять на общие сроки.

4.4 Можно ли обжаловать решение в первой инстанции, и если да, то сколько времени обычно занимает такое обжалование?

Решение можно обжаловать в первой инстанции. Апелляции обычно рассматриваются вышестоящим судом или апелляционным органом, назначенным для пересмотра решений по трудовым спорам. Продолжительность процесса обжалования опять же может сильно варьироваться, но часто занимает несколько месяцев. Процесс обжалования позволяет пересмотреть юридические и процедурные аспекты решения суда первой инстанции для обеспечения справедливости и соблюдения закона.

5 Рабочее разрешение

5.1 Какие ограничения налагаются на лиц, имеющих разрешение на работу, с точки зрения должностных обязанностей, смены работодателя или продолжительности пребывания?

- **Должностные обязанности:** Разрешения на работу часто выдаются для определенных должностей или секторов, ограничивая право владельца работать только на той работе, на которую было выдано разрешение.

- **Смена работодателя:** Смена работодателя обычно требует подачи заявления на получение нового разрешения на работу, поскольку первоначальное разрешение обычно привязано к работодателю, который спонсировал подачу заявления.
- **Продолжительность пребывания:** Продолжительность разрешения на работу часто определяет продолжительность разрешенного пребывания в Молдове, и она может варьироваться от нескольких месяцев до нескольких лет, с возможностью продления в зависимости от типа работы и других факторов.

5.2 Каковы требования для получения разрешения на работу?

Общие требования могут включать:

- Действительное предложение о работе от молдавского работодателя;
- Подтверждение квалификации и опыта, соответствующих данной должности;
- Отсутствие судимости как в родной стране заявителя, так и за рубежом;
- Медицинская страховка и подтверждение проживания в Молдове;
- Оплата соответствующего вступительного взноса.

5.3 Есть ли какие-либо последние изменения или дополнения в правилах и политике выдачи разрешений на работу, о которых следует знать частным лицам или работодателям?

Положения и политика в области выдачи разрешений на работу могут подвергаться изменениям в зависимости от экономических потребностей, миграционных тенденций и пересмотра политики. Как частным лицам, так и работодателям крайне важно обращаться в Министерство труда и социальной защиты Молдовы или его эквивалент за последними обновлениями положений о выдаче разрешений на работу.

5.4 Существуют ли особые отрасли или профессии, для которых существуют различные требования или исключения для получения разрешения на работу?

Определенные отрасли промышленности или профессии могут иметь различные требования или исключения для получения разрешения на работу. Например, высококвалифицированные специалисты, исследователи или те, кто работает в секторах, испытывающих нехватку рабочей силы, могут воспользоваться упрощенными процедурами или исключениями. И наоборот, сектора с достаточным количеством местной рабочей силы могут предъявлять более строгие требования.

5.5 Каково соотношение иностранной и местной рабочей силы?

Соотношение иностранной и местной рабочей силы, как правило, регулируется для защиты местной занятости, обеспечивая при этом необходимый приток иностранных работников в секторы, испытывающие дефицит. Конкретные соотношения или квоты могут зависеть от отрасли и текущей ситуации на рынке труда в Молдове. Эти квоты или коэффициенты являются частью усилий правительства по обеспечению баланса между потребностями рынка труда и защитой местных работников.

6 Налоги

6.1 Каковы юридические обязательства и требования в отношении индивидуального подоходного налога, уплачиваемого работодателями?

- Удерживаемый налог: Работодатели обязаны удерживать индивидуальный подоходный налог с заработной платы своих сотрудников у источника. Это означает, что при выплате заработной платы работодатель рассчитывает и удерживает соответствующую сумму подоходного налога перед перечислением чистой заработной платы работнику.
- Оплата налоговым органам: Удержанный налог должен быть уплачен работодателем национальным налоговым органам в установленные сроки, которые обычно являются ежемесячными.
- Налоговые декларации: Работодатели также обязаны регулярно подавать налоговые декларации с подробным описанием сумм дохода, выплаченных работникам, и удержанных налогов.
- Ежегодная сверка: В конце налогового года работодателям, возможно, потребуется провести ежегодную сверку, чтобы убедиться, что за каждого сотрудника были удержаны и выплачены правильные суммы налогов.
- Предоставление налоговых справок: Работодатели обычно должны предоставлять сотрудникам ежегодную сводку об их доходах и удержанных налогах, которая необходима для подачи личных налоговых деклараций сотрудниками.

6.2 Каков процент удерживаемого налога?

Процент удерживаемого налога на доходы физических лиц в Молдове может варьироваться в зависимости от уровня дохода работника и налоговых ставок, установленных налоговым кодексом Молдовы. Молдова исторически использовала прогрессивную налоговую систему, при которой налоговая ставка увеличивается с увеличением уровня дохода. Однако в рамках налоговых реформ также может быть установлена фиксированная ставка налога на определенные виды доходов или особые условия.

Чтобы предоставить точную и актуальную информацию о процентах удерживаемого налога, важно ознакомиться с последними обновлениями налоговых органов Молдовы или юридических ресурсов. Налоговые ставки могут изменяться в связи с налоговыми реформами или корректировками фискальной политики, влияющими на то, сколько налогов работодатели должны удерживать из заработной платы сотрудников.

МОНГОЛИЯ



**Болормаа
Володя**
Партнер



**Хулан
Ганболд**
Юрист



1 Право на декретный и семейный отпуск

1.1 Какова продолжительность декретного отпуска?

Согласно статье 137 Закона о труде Монголии, мать имеет право на обязательный декретный отпуск продолжительностью 120 дней, а в случае рождения близнецов обязательный декретный отпуск для матери продлевается до 140 дней. Кроме того, если мать или отец ребенка в возрасте до трех лет обращается с соответствующим запросом, работодатель обязан предоставить им отпуск по уходу за ребенком. Статьи о выплате пособия в течение этого отпуска, должны регулироваться законодательством, коллективными договорами, коллективными переговорами, трудовыми договорами и внутренними правилами.

1.2 Каковы права родителя при возвращении на работу после отпуска по уходу за ребенком?

Закон о труде предусматривает дополнительные перерывы и пособия для поддержки грудного вскармливания и ухода за ребенком. Согласно статье 136.1 настоящего Закона, наряду с обычными перерывами для отдыха и питания, женщина, имеющая ребенка в возрасте до 6 месяцев или близнецов в возрасте до 1 года, имеет право на дополнительный двухчасовой перерыв. Кроме того, женщина, имеющая ребенка в возрасте от 6 месяцев до 12 месяцев или ребенка старше 1 года, требующего особого ухода по медицинским показаниям, имеет право на дополнительный 1-часовой перерыв. По запросу работника данный перерыв для ухода за ребенком и грудного вскармливания может предоставляться путем сокращения рабочего времени. А также, в соответствии со статьей 136.2 эти дополнительные перерывы считаются частью рабочего времени работника для расчета пособий. Кроме того, беременные женщины и работники, имеющие детей до 3-х лет, не обязаны отправляться в командировки, если они не дали прямого согласия в соответствии со статьей 141.1.

1.3 Имеют ли отцы право на отпуск по уходу за ребенком?

Да, как предусмотрено в статье 137.5 Закона о труде Монголии, работодатель обязан предоставлять как минимум 10 дней оплачиваемого отпуска отцам по уходу за новорожденным ребенком, выплачивая им компенсацию в размере, эквивалентном их средней заработной плате за этот период.

1.4 Существуют ли какие-либо дополнительные права на отпуск по уходу за ребенком, которых должны придерживаться работодатели?

Да, в Законе о труде предусмотрено статья для работников, усыновивших ребенка. Согласно статье 138.1, если один из усыновителей подает запрос, то он имеет право на оплачиваемый отпуск в размере, эквивалентном их средней заработной плате

до достижения ребенком возраста 60 дней.

1.5 Имеют ли сотрудники право на гибкий график работы, если они несут ответственность за иждивенцев?

Да. Закон о труде предусматривает гибкий график работы для беременных женщин и работников с детьми до 3-х лет. Согласно статье 140.1 настоящего Закона, беременные женщины и работники с детьми до 3-х лет имеют возможность договориться с работодателем об удаленной работе или работа из дома.

2 Прекращение трудовых отношений

2.1 Обязательно ли работодателям предоставлять уведомление о расторжении трудового договора? Как определяется срок уведомления?

Да. Работодатель уведомляет работника о прекращении трудовых отношений по основаниям, указанным в настоящем Законе, в письменной форме не менее чем за 30 дней до прекращения трудовых отношений и, в случае необходимости, работодатель обязан представить доказательства уведомления работника в соответствии со статьей 80.4.

2.2 Могут ли работодатели принудить к "садовому отпуску" в течение периода уведомления, когда работник остается нанятым, но не обязан выходить на работу?

Да. Статья 80.5 Закона о труде гласит, что если работодатель определит, что работник, которому было вручено уведомление, как указано в статье 80.4 настоящего Закона, либо не обязан, либо не может продолжать работу, работодатель должен предоставить пособие, рассчитанное исходя из средней заработной платы работника до увольнения, в течение которого работник освобождается от работы.

2.3 Какие гарантии есть у работников от увольнения? При каких обстоятельствах работник считается уволенным? Необходимо ли согласие третьей стороны перед увольнением работодателем?

Работодатели должны уведомить работника о прекращении трудовых отношений по основаниям, указанным в Законе о труде, в письменной форме не менее чем за 30 дней до прекращения. При этом увольнение по инициативе работодателя запрещается в случае если работа или должность работника остается неизменными, за исключением случаев, предусмотренных Законом о труде или в случае ликвидации коммерческого предприятия, организации, филиала или подразделения.

Работник официально считается уволенным только после предоставления письменного решения об увольнении и приказа исполнительного директора и передачи ему копии.

2.4 Существуют ли конкретные категории работников, пользующиеся особой защитой от увольнения?

Да. Согласно статье 135.1 Закона о труде работодателю запрещается инициировать увольнение беременной женщины или отца/матери-одиночки, имеющих детей в возрасте до трех лет, за исключением случаев, указанных ниже, или в случае ликвидации бизнес лица или организации:

- если работник совершил неоднократные трудовые дисциплинарные нарушения (дважды и более) или серьезное нарушение, указанное в трудовом договоре, требующее немедленного увольнения;
- если работник, которому поручено выплачивать средства или контролировать полноту финансов и активов работодателя, теряет доверие работодателя из-за неправомерных действий или бездействия;
- если в процессе найма обнаруживается, что работник представил фальсифицированные документы, касающиеся его образования, профессиональной квалификации или специализации.

Кроме того, в статье 80.2 Закона о труде предусматривается, что прекращение трудовой деятельности по инициативе работодателя для работника запрещается в случае когда работа или должность которого остаются неизменными, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Законом или в случае ликвидации коммерческого предприятия или организации, филиала или подразделения.

2.5 При каких обстоятельствах работодатель имеет право увольнять сотрудников: 1) по индивидуальным причинам; 2) по основаниям, связанным с бизнесом? Получают ли сотрудники компенсацию при увольнении, и если да, то как она рассчитывается?

В соответствии со статьей 80.1 Закона о труде трудовые отношения могут быть прекращены по инициативе работодателя на следующих основаниях:

- ликвидация коммерческого предприятия или организации, филиала или его подразделения, сокращение или сокращение рабочих мест в них;
- было установлено, что работник не отвечает требованиям, предъявляемым к работе или должности с точки зрения квалификации или профессиональных навыков, специализации или выполнения работы. До увольнения работник должен быть официально уведомлен и иметь разумные сроки для повышения его/ее квалификации, специализации или производительности труда;
- комиссия по медико-трудовому освидетельствованию установила, что работник не может работать по состоянию здоровья и нет другой работы, на которую он/она мог бы быть переведен, что он не может работать, хотя работодатель принял меры, указанные в статье 144.1 этого закона; (Статья 144.1. Работодатель обязан создавать возможности для трудоустройства инвалидов путем предоставления им необходимых предметов и материалов, указанных в Законе о правах человека инвалидов);
- если работник неоднократно совершал дисциплинарные нарушения (дважды или более) или серьезные нарушения, указанные в трудовом договоре, требующие немедленного увольнения и т.д.

Кроме того, Закон о труде содержит положение, касающееся выходного пособия в связи с прекращением трудовых отношений. Работодатели обязаны выплачивать единовременное выходное пособие следующим образом

работникам, трудовые отношения которых были прекращены по причинам, указанным в настоящем Законе. Это пособие является обязательным независимо от права работника на получение выходного пособия из фонда социального страхования в соответствии со статьей 82 Закона о труде:

- Равен базовой заработной платы в один или несколько месяцев, если работник проработал в коммерческом предприятии или организации 6-24 месяца;
- Равен базовой заработной платы в два и более месяцев, если работник проработал в коммерческом предприятии или организации 2-5 лет;
- Равен базовой заработной платы в три и более месяцев, если работник проработал в коммерческом предприятии или организации 5-10 лет;
- Равен базовой заработной платы в четыре и более месяцев, если работник проработал в коммерческом предприятии или организации 10 и более лет.

2.6 Существуют ли особые протоколы, которых работодатели должны придерживаться в отношении индивидуальных увольнений?

Да. Перед передачей обязанностей работодатель обязан предоставить решение об увольнении в письменной форме, предъявив его работнику и предоставив ему копию. В случае отказа работника принять решение оно направляется почтовым отделением по адресу проживания, что является подтверждением решения.

2.7 Какие претензии может предъявить сотрудник в случае увольнения? Какие средства правовой защиты доступны для удовлетворения претензии?

В соответствии со статьей 154.2 Закона о труде работник сохраняет за собой право обратиться в комиссию по разрешению трудовых споров для предварительного разрешения или в сум или районную трехстороннюю комиссию по разрешению трудовых споров, если не существует комиссии по разрешению споров между коммерческими предприятиями, организациями или гражданами. Данное направление на предварительное разрешение спора о трудовых правах должно произойти в течение 30 дней с момента получения решения работодателя об увольнении, истечении срока работы или переводе на работу, либо если решение будет признано необоснованным. Комиссия по разрешению трудовых споров или сум или окружной трехсторонний комитет по урегулированию трудовых споров разрешают жалобу в течение 10 рабочих дней с момента получения жалобы с участием сторон в соответствии со статьей 154.3 Закона о труде.

2.8 Могут ли работодатели урегулировать претензии до или после их возбуждения?

Да, работодатели могут рассчитаться с работниками до или после предъявления претензий.

2.9 Несет ли работодатель дополнительные обязательства при одновременном увольнении нескольких сотрудников?

Да, в случае массового увольнения работодатель обязан сообщить представителям работников об основаниях увольнения, именах пострадавших работников, дате увольнения и провести переговоры, указанные в настоящем Законе. Каждый работник уведомляется о прекращении трудовых отношений за 30 дней до увольнения. При этом работодатель обязан письменно уведомить о массовом сокращении организации, ведающей трудом своей юрисдикции, в течение 30 дней после принятия ею такого решения. (Статья 81.2-81.6).

2.10 Как работники могут обеспечить соблюдение своих прав в отношении массовых увольнений и каковы последствия невыполнения работодателем своих обязательств?

Работники, считающие, что они были уволены неправомерно, могут подать иск о неправомерном увольнении, и если их иск будет удовлетворен, сотрудники будут иметь право либо на восстановление на работе, либо на выходное пособие.

3 Защита данных и конфиденциальность сотрудников

3.1 Как права на защиту данных сотрудников влияют на трудовые отношения? Является ли передача данных сотрудников за границу неограниченной для работодателей?

Права работников на защиту данных могут существенно повлиять на трудовые отношения в Монголии. Работодатели должны разработать и утвердить правила сбора, обработки, ведения и использования данных сотрудников для обеспечения соблюдения законодательства. Кроме того, работодатель несет ответственность за то, чтобы правила сбора, обработки, ведения и использования данных о работниках и поправки к ним были явно доступны всем работникам в соответствии со статьей 45 Закона о труде. В случае необходимости получения данных о работнике от третьего лица работодатель обязан заранее сообщить работнику о необходимости и цели. Для передачи данных о работниках через границы требуется письменное согласие.

3.2 Имеют ли сотрудники право на получение копий любой личной информации, хранящейся у их работодателя?

Да. Субъект данных имеет право получить копию соответствующей информации от контролера данных в бумажной или электронной форме в соответствии со статьей 16.1.8 Закона о защите персональных данных.

3.3 Имеют ли работодатели полномочия проводить проверки потенциальных сотрудников перед приемом на работу (например, проверку на наличие судимости)?

Закон о труде включает положения о проверках занятости, которые не могут проводиться работодателем. В соответствии со статьей 6.4 Закона о труде, за исключением случаев, когда это непосредственно связано с должностными обязанностями, работодателям запрещается задавать вопросы, собирать информацию и проводить медицинские, психиатрические анализы или анализы на ВИЧ, за исключением случаев, предусмотренных законом, а также запрашивать информацию о беременности сотрудницы при начале работы или во время выполнения своих обязанностей.

3.4 Имеют ли работодатели право отслеживать электронную почту сотрудников, телефонные звонки или использование компьютерных систем компании?

Работодатели, как правило, имеют право контролировать электронную почту сотрудника, связанную с работой, а также телефонные и компьютерные системы, если есть разумные основания для такого мониторинга. Она может регулироваться правилами внутреннего трудового распорядка и должна быть

четко изложена, обеспечив ее заблаговременное введение всем работникам.

3.5 Могут ли работодатели контролировать использование сотрудником социальных сетей как на рабочем месте, так и за его пределами?

Компания может иметь право запретить своим сотрудникам использовать социальные сети в личных целях в рабочее время. Она может регулироваться правилами внутреннего трудового распорядка и должна быть четко обозначена подробно, обеспечивая ее введение всем работникам.

4 Судебная практика и судопроизводство

4.1 Какие суды или трибуналы обладают юрисдикцией в отношении жалоб, связанных с трудоустройством, и каков их состав?

Гражданский суд первой инстанции обладает юрисдикцией в отношении жалоб, связанных с трудоустройством (только конкретные виды трудовых споров, изложенные в Законе о труде, рассматриваются непосредственно судом). Как указано статьей 82.1.2 Закона о гражданском процессе, единоличный судья выносит решение по спору, возникшему из трудовых отношений.

4.2 Какие процедуры регулируют жалобы, связанные с трудоустройством? Обязательно ли проведение примирительной процедуры перед рассмотрением жалобы и взимается ли плата с работников за подачу претензии?

В соответствии со статьей 154.2 Закона о труде работник сохраняет за собой право обратиться в комиссию по разрешению трудовых споров для предварительного разрешения или в сум или районную трехстороннюю комиссию по разрешению трудовых споров, если не существует комиссии по разрешению споров между хозяйствующими субъектами, организациями или гражданами. Комиссия по разрешению трудовых споров или комитет по разрешению трудовых споров сума или округа трехсторонний комитет по разрешению трудовых прав разрешают жалобу в течение 10 рабочих дней с момента получения жалобы с участием сторон. Сторона спора имеет право подать иск в суд в течение 10 рабочих дней с момента получения ее решения. Если стороны не подают иск в суд в течение 10 рабочих дней с момента разрешения спора о трудовых правах сумом или районным трехсторонним комитетом по разрешению споров о трудовых правах, такое решение является обязательным для сторон в соответствии со статьей 154.9 Закона о труде.

Также, согласно статье 158.3 Закона о труде, Суд принимает решение о том, разрешать ли спор о трудовых правах посредством процедуры судебного примирения на досудебной стадии.

Размер гербового сбора для урегулирования претензий, связанных с неимущественными процентами, и претензии, которые не могут быть оценены, составляет 70 200 тугругов в соответствии со статьей 7.1.2 Закона Монголии о гербовом сборе.

4.3 Какова типичная продолжительность рассмотрения жалоб, связанных с работой?

Если законом не установлено иное, дело разрешается в течение 60 дней со дня его подачи. Если дело возвращается на повторное рассмотрение апелляционной и кассационной

инстанций, судья должен разрешить дело в течение 30 дней со дня его поступления, как это предусмотрено статьей 71.1 Закона о гражданском процессе.

4.4 Можно ли обжаловать решение в первой инстанции, и если да, то сколько времени обычно занимает такое обжалование?

Да. В соответствии со статьей 166.2 Закона о гражданском процессе, Суд выносит решение по обжалуемому делу в течение 30 дней со дня его получения.

5 Рабочее разрешение

5.1 Какие ограничения налагаются на лиц, имеющих разрешение на работу, с точки зрения должностных обязанностей, смены работодателя или продолжительности пребывания?

Лица, имеющие разрешение на работу в Монголии, могут столкнуться с ограничениями в отношении своих должностных обязанностей, изменений в работодателях и продолжительности своего пребывания. Эти ограничения могут включать в себя:

- Должностные обязанности: Обладателям разрешений на работу обычно разрешается работать только на конкретной работе или профессии, указанной в их разрешении на работу. Заниматься должностными обязанностями, выходящими за рамки разрешения, может быть запрещено;
- Изменения работодателя: разрешения на работу часто привязаны к конкретному работодателю или компании. Смена работодателя может потребовать получения нового разрешения на работу, а физические лица не могут быть допущены к работе у нового работодателя до получения нового разрешения;
- Продолжительность пребывания: разрешения на работу, как правило, выдаются на определенный срок, и физические лица должны соблюдать срок действия, указанный в их разрешениях. Работа сверх разрешенного срока без продления разрешения может привести к юридическим последствиям, включая штрафы или депортацию.

5.2 Каковы требования для получения разрешения на работу?

Для получения разрешения на работу в Монголии физические лица, как правило, должны выполнять ряд требований, которые могут включать:

- официальное письмо-запрос от приглашающей организации и юридического лица (должен быть указан вид деятельности организации, срок пребывания, необходимость трудоустройства в Монголии);
- оригинальная копия официального запроса и других документов, используемых при оформлении визового разрешения;
- копия паспорта или соответствующего действительного заместителя (должен быть действителен в течение минимум 180 дней до предполагаемой поездки в Монголию);
- действующая монгольская виза со страницей с отметкой о въезде;
- фотография, сделанная в течение последних 6 месяцев, 3,5x4,5;
- подробное описание работы;
- разрешение на работу от органа службы труда и социального обеспечения;
- справка об адресе из местного сума, органа хороо;

- другие необходимые документы;
- квитанция об оплате (гербовый сбор);
- доверенность необходима, если кто-то подает заявление от имени своей организации и рабочего удостоверения.

5.3 Есть ли какие-либо последние изменения или дополнения в правилах и политике выдачи разрешений на работу, о которых следует знать частным лицам или работодателям?

Нет, никаких особых изменений или обновлений в правилах выдачи разрешений на работу в Монголии не произошло.

5.4 Существуют ли особые отрасли или профессии, для которых существуют различные требования или исключения для получения разрешения на работу?

Работодатели, нанимающие на договорных условиях иностранных сотрудников, в том числе врачей, научных исследователей, профессиональных преподавателей и тренеров образовательных, научных, медицинских, культурных и спортивных организаций, освобождаются от платы за рабочее место.

5.5 Каково соотношение иностранной и местной рабочей силы?

Правительство ежегодно утверждает количество и процент иностранных рабочих, которые будут трудоустроены в Монголии в различных секторах экономики к 1 октября. Это количество и процент определяются на основе предложений центрального административного органа, ответственного за национальную политику и планирование развития, а также Национального совета занятости, с учетом динамики спроса и предложения на рынке труда. В случаях риска стихийных бедствий, когда местного персонала недостаточно для устранения ущерба, правительство может разрешить наем иностранных сотрудников на основе оценки чрезвычайных ситуаций независимо от вышеуказанного количества и процента. Аналогичным образом, для проектов и программ, финансируемых за счет льготных кредитов и грантов, предоставляемых при содействии правительства, иностранные рабочие могут наниматься на основе решений правительства.

6 Налоги

6.1 Каковы юридические обязательства и требования в отношении индивидуального подоходного налога, уплачиваемого работодателями?

Работодатели в Монголии имеют ряд юридических обязательств и требований в отношении индивидуального подоходного налога, выплачиваемого их работниками:

- Удерживаемый налог: Работодатели отвечают за удержание подоходного налога с заработной платы своих работников или заработной платы на основе применяемых налоговых ставок, установленных монгольскими налоговыми органами;
- Налоговый расчет: Работодатели должны точно рассчитать сумму подоходного налога, удерживаемую из заработной платы каждого работника, исходя из его уровня дохода и любых применимых налоговых вычетов или освобождений;
- Отчетность и платежи: работодатели обязаны своевременно сообщать о удержанном подоходном налоге монгольским налоговым органам и переводить его;

-
- Соблюдение законов о налогообложении: работодатели должны соблюдать все соответствующие налоговые законы, положения и руководящие принципы, регулирующие удержание подоходного налога и представление отчетности в Монголии. Это включает в себя постоянное информирование о любых изменениях или обновлениях налоговых ставок, пороговых величин и требований к соблюдению.

6.2 Каков процент удерживаемого налога?

1. Ставка взносов на социальное страхование, уплачиваемых с заработной платы и приравненных к ней доходов застрахованного лица: 9.5%.
2. Подоходный налог с физических лиц:
 - 10% для налогооблагаемого дохода от 0 до MNT 120 000 000;
 - В случае налогооблагаемого дохода в диапазоне MNT 120 000 000-180 000 000, 12 000 000 MNT, и 15% для дохода, превышающего MNT 120 000 000;
 - В случае налогооблагаемого дохода в размере MNT 180 000 000 и выше, MNT 21 000 000 и 20% для дохода, превышающего MNT 180 000 000.



1 Право на декретный и семейный отпуск

1.1 Какова продолжительность декретного отпуска?

Работающая женщина имеет право на отпуск по беременности и родам продолжительностью шестьдесят (60) дней, причем первые 45 дней оплачиваются полностью, а последующие 15 дней - наполовину.

1.2 Каковы права родителя при возвращении на работу после отпуска по уходу за ребенком?

По возвращении из отпуска по беременности и родам, в течение шести месяцев после родов, работающая женщина имеет право на один или два периода отдыха ежедневно для кормления грудью своего ребенка, при условии, что продолжительность обоих периодов не должна превышать одного часа.

1.3 Имеют ли отцы право на отпуск по уходу за ребенком?

Работник-родитель (отец или мать) имеет право на отпуск по уходу за ребенком продолжительностью 5 рабочих дней, который может быть взят последовательно или с перерывами, для ухода за своим новорожденным ребенком в течение первых 6 месяцев после рождения ребенка.

1.4 Существуют ли какие-либо дополнительные права на отпуск по уходу за ребенком, которых должны придерживаться работодатели?

Работающая женщина имеет право на отпуск по беременности и родам, если она рождает после 6 месяцев или более беременности, независимо от того, родился ли плод мертвым или родился живым, а затем умер. Кроме того, если работающая женщина рождает больного или определяемого ребенка, состояние здоровья которого требует постоянного ухода в соответствии с медицинским заключением, она имеет право взять отпуск продолжительностью тридцать 30 с полной оплатой после окончания отпуска по беременности и родам. Она также может продлить этот отпуск еще на 30 дней без сохранения заработной платы.

Более того, если после отпуска по беременности и родам работающая женщина или ее ребенок заболеют в связи с беременностью или родами, что не позволит ей вернуться на работу, она может взять неоплачиваемый отпуск продолжительностью 45 дней, подтвержденный медицинской справкой. Этот период отсутствия не засчитывается в срок ее службы с целью получения пособий по окончании службы или взносов в пенсионную систему в соответствии с соответствующим законодательством.

Нахождение в отпуске по беременности и родам не влияет на право работающей женщины на получение других отпусков; и расторжение трудового договора или информирование работающей женщины об увольнении в связи с беременностью или в связи с ее уходом в отпуск по беременности и родам или отсутствием (в соответствии с положениями статьи 30 (Федеральный декрет-закон № (33) от 2021 года).

1.5 Имеют ли сотрудники право на гибкий график работы, если они несут ответственность за иждивенцев?

Не существует конкретного мандата на гибкие условия работы для сотрудников, ответственных за иждивенцев. Однако стоит отметить, что некоторые компании в ОАЭ могут предлагать гибкие условия работы в рамках своих пакетов льгот для сотрудников или для размещения сотрудников с обязанностями по уходу, при условии, что такие условия поддерживаются трудовым законодательством.

2 Прекращение трудовых отношений

2.1 Обязательно ли работодателям предоставлять уведомление о расторжении трудового договора? Как определяется срок уведомления?

Либо работодатель, либо работник могут расторгнуть трудовой договор по законной причине при условии, что они направляют письменное уведомление и будут соблюдать установленный срок уведомления, составляющий не менее 30 и не более 90 дней. Обе стороны могут договориться об отмене или сокращении срока уведомления, гарантируя сохранение прав сотрудников в течение срока уведомления, согласованного в контракте.

Однако работодатель также имеет право расторгнуть трудовые отношения без предварительного уведомления при определенных обстоятельствах (например, если работник присвоил себе поддельную личность или гражданство или предоставил поддельные документы) после проведения письменного расследования, в котором причина задокументирована и обоснована.

Работодатель может прекратить услуги работника на испытательном сроке, направив ему письменное уведомление по крайней мере за четырнадцать (14) дней до указанной даты прекращения.

2.2 Могут ли работодатели принудить к "садовому отпуску" в течение периода уведомления, когда работник остается нанятым, но не обязан выходить на работу?

Хотя в законодательстве ОАЭ нет конкретного положения, прямо касающегося "садового отпуска", в статье 43 Федерального указа-закона № (33) от 2021 года упоминается, что работник имеет право на получение полной заработной платы за период уведомления, и он должен работать в течение этого периода, если работодатель требует того же. Следовательно, работодатель может принять решение отстранить работника от посещения работы, но обязан выплатить ему заработную плату в течение периода уведомления.

2.3 Какие гарантии есть у работников от увольнения? При каких обстоятельствах работник считается уволенным? Необходимо ли согласие третьей стороны перед увольнением работодателем?

Трудовые отношения должны быть прекращены при любом из следующих обстоятельств:

- И работодатель, и работник в письменной форме соглашаются расторгнуть их;
- Срок действия трудового договора истек (и он не был продлен или возобновлен);

- Если расторгнут работодателем или работником с письменным уведомлением;
- Смерть работодателя, если предмет контракта связан с его юридическим лицом;
- В случае расторжения контракта работодателем после вынесения окончательного судебного решения в отношении работника в виде штрафа, ограничивающего свободу на срок не менее 3 месяцев;
- Закрытие предприятия в соответствии с соответствующим законодательством;
- Банкротство или неплатежеспособность работодателя или любые экономические или исключительные причины, препятствующие продолжению проекта;
- Невыполнение работником условий для продления разрешения на работу по любой причине, не зависящей от работодателя.

В некоторых регулируемых отраслях перед увольнением сотрудника требуется согласие регулирующих органов.

2.4 Существуют ли конкретные категории работников, пользующиеся особой защитой от увольнения?

Трудовые отношения в ОАЭ регулируются контрактом, который может быть расторгнут только в соответствии с его условиями или в соответствии с законом.

2.5 При каких обстоятельствах работодатель имеет право увольнять сотрудников: 1) по индивидуальным причинам; 2) по основаниям, связанным с бизнесом? Получают ли сотрудники компенсацию при увольнении, и если да, то как она рассчитывается?

Работодатель может уволить работника без предварительного уведомления после проведения с ним письменного расследования. Решение об увольнении, однако, должно быть составлено в письменной форме и обосновано, передано работнику работодателем или его представителем при любом из следующих обстоятельств:

- Работник выдает себя за кого-то другого или представляет поддельные документы;
- Работник причинил работодателю существенные материальные убытки (но работодатель должен сообщить об этом в Министерство в течение 7 дней (с момента, когда работодателю стало известно о таких действиях));
- Если сотрудник не выполнил какую-либо инструкцию по технике безопасности (при условии, что такая инструкция была составлена в письменной форме и размещена на видном месте на рабочем месте, или о ней было сообщено сотруднику иным образом);
- Сотрудник постоянно не выполняет основные обязанности в соответствии со своим контрактом, несмотря на проведение расследования и предупреждения;
- Работник разглашает секреты работодателя или конфиденциальную информацию о промышленной или интеллектуальной собственности, причиняя убытки работодателю;
- Сотрудник находится в состоянии алкогольного опьянения или под воздействием наркотического или психотропного вещества или совершает аморальное поведение в рабочее время;
- Сотрудник нападает на кого-либо на рабочем месте, что карается законом;
- Работник отсутствует более 20 дней с перерывами или 7 дней подряд без уважительной причины или повода, приемлемого для работодателя;
- Работник незаконно использует свое рабочее место в личных целях;

- Сотрудник переходит на работу в другую компанию без соблюдения надлежащих процедур.

Более того, согласно статье 47 Федерального декрета-закона № (33) от 2021 года, если доказано, что работодатель незаконно уволил работника со службы за подачу серьезной жалобы в Министерство людских ресурсов и эмиратизации (MoHRE) или за возбуждение судебного иска против работодателя, работодатель обязан выплатить работнику справедливую компенсацию, определенную компетентным судом, с учетом вида работы, ущерба, причиненного работнику, и продолжительности его или ее службы. Однако эта компенсация не должна превышать заработную плату работника за 3 месяца, исходя из его последней причитающейся заработной платы. Работник также может потребовать от своего работодателя выплаты в связи с окончанием срока службы, любых неоплаченных взносов за период уведомления или любых других неоплаченных пособий.

2.6 Существуют ли особые протоколы, которых работодатель должны придерживаться в отношении индивидуальных увольнений?

По обстоятельствам, перечисленным в пункте 2.5, работодатель должен был провести письменное расследование, и решение об увольнении должно быть составлено в письменной форме и обосновано, вручено работнику работодателем или его представителем. Если увольнение связано с производительностью, работодатель также должен сделать предварительное предупреждение (не менее двух раз).

Как правило, кадровая политика учреждения применяется до тех пор, пока она не противоречит закону.

2.7 Какие претензии может предъявить сотрудник в случае увольнения? Какие средства правовой защиты доступны для удовлетворения претензии?

Уволенный сотрудник может потребовать свою невыплаченную заработную плату, пособие по окончании службы (в соответствии с законом), обратный билет на родину (если он иностранец), а также вместо уведомления и неиспользованного отпуска.

Если компетентный суд установит, что увольнение работника было незаконным из-за подачи им жалобы или возбуждения судебного иска против работодателя, работник может потребовать справедливой компенсации, взвешенной с учетом различных факторов, однако она не должна превышать заработную плату работника за 3 месяца, исходя из его или ее последняя причитающаяся заработная плата.

2.8 Могут ли работодатели урегулировать претензии до или после их возбуждения?

Работодатели могут разрешать претензии до, во время или после их возбуждения.

2.9 Несет ли работодатель дополнительные обязательства при одновременном увольнении нескольких сотрудников?

Трудовой договор должен быть расторгнут в индивидуальном порядке. Специальных положений о коллективных или массовых увольнениях не существует.

2.10 Как работники могут обеспечить соблюдение своих прав в отношении массовых увольнений и каковы последствия невыполнения работодателем своих обязательств?

Если коллективный спор не может быть разрешен мирным путем, сотрудники могут подать индивидуальные или

коллективные жалобы. Министерство людских ресурсов и эмиратизации (MoHRE) уполномочено принимать превентивные меры в отношении предприятия для защиты общественных интересов от последствий таких споров.

3 Защита данных и конфиденциальность сотрудников

3.1 Как права на защиту данных сотрудников влияют на трудовые отношения? Является ли передача данных сотрудников за границу неограниченной для работодателей?

Федеральные законы, указы и подзаконные акты ОАЭ о занятости конкретно не затрагивают вопрос защиты данных сотрудников или трансграничной передачи данных о сотрудниках.

Как бы то ни было, федеральные законы и нормативные акты ОАЭ о защите данных предусматривают, что персональные данные не могут обрабатываться без согласия физического лица, за исключением особых условий, таких как в общественных интересах, персональные данные, обнародованные физическим лицом, или в юридических целях, в целях охраны здоровья населения и трудоустройства, среди прочих.

При международной передаче данных условия включают передачу данных в юрисдикции с надлежащими законами о защите данных или в соответствии с соглашениями, обеспечивающими защиту персональных данных. Переводы также могут осуществляться с явного согласия физического лица, по судебным основаниям, для оформления контрактов или в общественных интересах, при условии, что эти действия не противоречат общественным интересам ОАЭ или интересам безопасности.

3.2 Имеют ли сотрудники право на получение копий любой личной информации, хранящейся у их работодателя?

Федеральные законы, указы и подзаконные акты ОАЭ о занятости конкретно не затрагивают право работников на получение копий личной информации, хранящейся у их работодателя.

Как бы то ни было, сотрудники имеют право на доступ к копиям документов, которые они лично подписали или которые непосредственно касаются их трудоустройства. Однако работодатель может не предоставлять доступ к внутренним документам, таким как оценки эффективности, или материалам, содержащим конфиденциальную информацию компании, таким как решения руководства или материалы, являющиеся собственностью компании.

3.3 Имеют ли работодатели полномочия проводить проверки потенциальных сотрудников перед приемом на работу (например, проверку на наличие судимости)?

Работодатели могут проводить проверки перед приемом на работу, если они получают явное согласие потенциального работника. В качестве альтернативы работодатели могут попросить потенциальных сотрудников предоставить рекомендации или справку о несудимости в полиции в рамках процесса проверки.

3.4 Имеют ли работодатели право отслеживать электронную почту сотрудников, телефонные звонки или использование компьютерных систем компании?

Федеральные законы, указы и подзаконные акты ОАЭ о

занятости прямо не затрагивают это право, но работодатели могут отслеживать все действия, проводимые на оборудовании, предоставленном компанией, включая телефоны и компьютерные системы, в соответствии с политикой работодателя.

3.5 Могут ли работодатели контролировать использование сотрудником социальных сетей как на рабочем месте, так и за его пределами?

Федеральные законы, указы и подзаконные акты ОАЭ о занятости прямо не затрагивают это право, но степень, в которой работодатели могут ограничивать использование работником социальных сетей в рабочее время или на устройствах компании, как на рабочем месте, так и за его пределами, регулируется трудовым договором или конкретной политикой работодателя.

4 Судебная практика и судопроизводство

4.1 Какие суды или трибуналы обладают юрисдикцией в отношении жалоб, связанных с трудоустройством, и каков их состав?

Все споры, связанные с трудоустройством, рассматриваются Министерством людских ресурсов и эмиратизации (MoHRE).

Если трудовой спор связан с требованием в размере 50 000 дирхамов ОАЭ или менее, Министерство имеет полномочия вынести окончательное решение, подлежащее исполнению, если стороны не могут прийти к мирному урегулированию. Однако споры с претензиями, превышающими 50 000 дирхамов ОАЭ, сначала будут рассматриваться Министерством. Если эти усилия не увенчаются успехом в течение 15 дней, дело будет передано в Суд по трудовым спорам, где судьи вынесут решения.

4.2 Какие процедуры регулируют жалобы, связанные с трудоустройством? Обязательно ли проведение примирительной процедуры перед рассмотрением жалобы и взимается ли плата с работников за подачу претензии?

Споры, связанные с трудоустройством, разрешаются путем подачи жалоб в Министерство людских ресурсов и эмиратизации (MoHRE), которое выносит подлежащие исполнению решения по претензиям на сумму до 50 000 дирхамов ОАЭ или за несоблюдение работодателем или работником предыдущих мирных решений. Если стороны не согласны с решением Министерства, они могут подать апелляцию в Апелляционный суд в течение 15 дней после получения уведомления о постановлении, приостанавливая исполнение, который затем рассматривает дело и выносит окончательное решение, не подлежащее обжалованию, в течение 15 дней с даты подачи дела. С другой стороны, если не удастся достичь разрешения споров с претензиями на сумму более 50 000 дирхамов ОАЭ, Министерство направляет их в Суд по трудовым спорам.

Во время споров работодатели могут быть вынуждены выплачивать заработную плату работникам на срок до двух месяцев, и Министерство может применять административные меры, чтобы предотвратить перерастание таких случаев в более крупные споры. Суд по трудовым спорам также может отклонять иски за несоблюдение надлежащих процедур.

Судебные иски должны быть поданы в течение одного года с момента получения заявленного права. Судебные издержки не взимаются в случае трудовых исков или запросов на сумму менее 100 000 дирхамов ОАЭ.

4.3 Какова типичная продолжительность рассмотрения жалоб, связанных с работой?

Учитывая процедуры, описанные в разделе 4.2, рассмотрение жалоб, связанных с трудоустройством, может продлиться более 30 дней.

4.4 Можно ли обжаловать решение в первой инстанции, и если да, то сколько времени обычно занимает такое обжалование?

Решение можно обжаловать в суде первой инстанции в течение 30 дней после его вынесения. Продолжительность обжалования варьируется, но обычно занимает от месяца до 6 месяцев.

5 Рабочее разрешение

5.1 Какие ограничения налагаются на лиц, имеющих разрешение на работу, с точки зрения должностных обязанностей, смены работодателя или продолжительности пребывания?

Работник должен иметь срочный трудовой договор со своим работодателем с согласованным режимом работы, обычно на 2 года, который может быть продлен или возобновлен повторно в соответствии с соглашением работодателя и работника.

Следовательно, сотрудник связан несколькими обязательствами, изложенными в его трудовом договоре. К ним относятся выполнение поставленных задач лично и под наблюдением работодателя, соблюдение этических норм поведения и профессионализма, защита инструментов и ресурсов компании и соблюдение конфиденциальности конфиденциальной информации. Сотрудник также должен соблюдать правила техники безопасности, рабочие часы и дни в соответствии с указаниями, постоянно повышать свою квалификацию и воздерживаться от несанкционированного трудоустройства в других местах. Кроме того, он или она обязаны освободить предоставленное жилье в течение установленного срока после увольнения с работы, если не оговорено иное.

В случаях расторжения контракта, истечения срока действия без продления или нарушения работодателем обязательств работник может перейти к другому работодателю, однако должен соблюдать положение о неконкуренции не более двух лет, если таковое указано в его контракте.

5.2 Каковы требования для получения разрешения на работу?

Для получения разрешения на работу в ОАЭ требуется следующее:

1. Сотрудникам должно быть не менее 18 лет, за исключением тех, у кого есть разрешения для несовершеннолетних или разрешения на обучение/трудоустройство студентов;
2. Сотрудники должны соответствовать юридическим требованиям для специализированных профессий или работ, требующих лицензии на практику в соответствии с действующим законодательством;
3. Работа сотрудника должна соответствовать деятельности учреждения;
4. Учреждение должно обладать действующей лицензией без каких-либо нарушений, которые могли бы привести к ее приостановлению в соответствии с правовыми нормами;
5. Заявки на получение разрешения должны подаваться юридически уполномоченным лицом, подписавшим соглашение с учреждением;
6. Любые другие дополнительные условия, определенные Министерством или его делегатами посредством резолюции.

5.3 Есть ли какие-либо последние изменения или дополнения в правилах и политике выдачи разрешений на работу, о которых следует знать частным лицам или работодателям?

В последнее время нет никаких изменений или обновлений в нормативных актах или политике, связанных с разрешениями на работу.

5.4 Существуют ли особые отрасли или профессии, для которых существуют различные требования или исключения для получения разрешения на работу?

Министерство людских ресурсов и эмиратизации (MoHRE) выдает несколько видов разрешений на работу, которые позволяют зарегистрированным учреждениям набирать сотрудников, в зависимости от характера работы. Для выполнения специализированных работ требуются определенные разрешения регулирующего органа соответствующей отрасли (например, здравоохранения, юриспруденции, финансов).

5.5 Каково соотношение иностранной и местной рабочей силы?

Работодатели обязаны обеспечить, чтобы по крайней мере 2% их рабочей силы составляли местные работники, с поэтапной целью увеличить этот показатель как минимум до 10% к 2026 году.

6 Налоги

6.1 Каковы юридические обязательства и требования в отношении индивидуального подоходного налога, уплачиваемого работодателями?

В ОАЭ с заработной платы сотрудников не взимается индивидуальный подоходный налог. Таким образом, для предприятий ОАЭ, получающих доход из ОАЭ, не будет никаких обязательств по регистрации и подаче документов, связанных с удержанием налога у источника.

6.2 Каков процент удерживаемого налога?

В ОАЭ не взимается подоходный налог с заработной платы, выплачиваемой работникам.



**Яна
Дианова**
Советник



**Владислава
Новокрещенова**
Юрист



1 Право на декретный и семейный отпуск

1.1 Какова продолжительность декретного отпуска?

Продолжительность отпуска по беременности и родам устанавливается на основании выданного в установленном порядке больничного.

1. В общем случае формирование больничного производится при сроке 30 недель беременности одновременно продолжительностью 140 календарных дней (70 календарных дней до родов и 70 календарных дней после родов).

При осложненных родах в дополнение к больничному на 140 календарных дней формируется больничный дополнительно на 16 календарных дней (за исключением случаев многоплодной беременности).

При родах, наступивших в период от 22 до 30 недель беременности, формируется больничный сроком на 156 календарных дней с даты родов.

2. При многоплодной беременности формируется больничный при сроке 28 недель беременности одновременно продолжительностью 194 календарных дня (84 календарных дня до родов и 110 календарных дней после родов).

При многоплодных родах, наступивших в период от 22 до 28 недель беременности, формируется больничный сроком на 194 календарных дня с даты родов.

3. В случае, когда в родах установлен диагноз многоплодной беременности, в дополнение к больничному на 140 календарных дней в соответствии с пунктом 1 формируется больничный дополнительно на 54 календарных дня.

1.2 Каковы права родителя при возвращении на работу после отпуска по уходу за ребенком?

- Работник сохраняет свое место работы;
- отпуск по уходу за ребенком может быть полностью или частично использован;
- имеет право прервать отпуск и приступить к работе до истечения отпуска по уходу за ребенком, уведомив об этом работодателя за две недели. (В этом случае ежегодный основной отпуск предоставляется за фактически отработанное время);
- государственное пособие по уходу за ребенком выплачивается по уходу за ребенком.

1.3 Имеют ли отцы право на отпуск по уходу за ребенком?

Согласно ч. 2 ст. 256 ТК РФ отпуск по уходу за ребенком может быть использован полностью или по частям отцом ребенка, фактически осуществляющим уход за ребенком.

В ст. 13 Федерального закона от 19.05.1995 № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» отмечено, что право на ежемесячное пособие по уходу за ребенком имеют матери либо отцы, другие родственники, опекуны, фактически осуществляющие уход за ребенком, подлежащие обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и находящиеся в отпуске по уходу за ребенком.

1.4 Существуют ли какие-либо дополнительные права на отпуск по уходу за ребенком, которых должны придерживаться работодатели?

Отпуск по уходу за ребенком кроме мамы могут взять другие родственники сразу весь или поочередно. Оба родителя теперь могут уйти в отпуск одновременно.

В отпуске по уходу за малышом можно работать на условиях неполного дня, получать зарплату и пособие. При этом есть право на ежегодный оплачиваемый отпуск и больничный.

Законодательно отпуск по уходу за младенцем бывает до 3 лет.

Пособие выплачивает Социальный фонд России.

Если папа ребенка — иностранец, не важно, живет ли он в России или нет, оформить отпуск по уходу за малышом и получить пособие можно.

1.5 Имеют ли сотрудники право на гибкий график работы, если они несут ответственность за иждивенцев?

Положения Трудового кодекса РФ позволяют по соглашению сторон устанавливать неполное рабочее время любой категории работников организации (например, проходящим обучение в данной организации).

Однако существует определенный круг лиц, для которых работодатель обязан установить неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю по их заявлению. К ним относятся:

- беременные женщины;
- один из родителей (опекун, попечитель), имеющий ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- другое лицо, воспитывающее детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет) без матери;
- лицо, осуществляющее уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке (иждивенцы).

Неполное рабочее время для работников данных категорий устанавливается на удобный для них срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, которые послужили причиной.

В этом случае режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается в соответствии с пожеланиями работника и с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

2 Прекращение трудовых отношений

2.1 Обязательно ли работодателям предоставлять уведомление о расторжении трудового договора? Как определяется срок уведомления?

Работодатель обязан уведомить работника о расторжении трудового договора в следующих случаях:

- если работник не прошел испытательный срок, работодатель обязан уведомить его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня до истечения испытательного срока с указанием причин;
- в случае ликвидации организации, сокращения численности или штата работников организации работодатель обязан уведомить работников лично и за их подписью не менее чем за два месяца до увольнения;
- если трудовой договор заключен с работником, работающим неполный рабочий день, на неопределенный срок, он может быть расторгнут в случае найма работника, для которого эта работа будет основной, при условии уведомления в письменной форме не менее чем за две недели.

2.2 Могут ли работодатели принудить к "садовому отпуску" в течение периода уведомления, когда работник остается нанятым, но не обязан выходить на работу?

"Садовый отпуск" не предусмотрен Трудовым кодексом Российской Федерации. Однако у работника есть возможность взять либо оплачиваемый отпуск с последующим увольнением (при наличии неиспользованных календарных дней ежегодного оплачиваемого отпуска), либо отпуск за свой счет по согласованию с работодателем.

2.3 Какие гарантии есть у работников от увольнения? При каких обстоятельствах работник считается уволенным? Необходимо ли согласие третьей стороны перед увольнением работодателем?

Увольнение по инициативе работодателя допускается только в случаях, прямо предусмотренных ст. 81 Трудового кодекса. Работодатель обязан строго соблюдать процедуру в каждом таком случае расторжения трудового договора, в зависимости от оснований для расторжения, в противном случае работник имеет право оспорить увольнение в суде.

Работодатель обязан затребовать мотивированное заключение профсоюза в случае увольнения работников – членов профсоюза в следующих случаях:

- сокращение численности или штата работников;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе из-за недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником трудовых обязанностей без уважительных причин, если у него имеется дисциплинарное взыскание.

Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает данный вопрос и направляет работодателю свое мотивированное заключение в письменной форме.

2.4 Существуют ли конкретные категории работников, пользующиеся особой защитой от увольнения?

Запрещается увольнять следующих сотрудников в связи с сокращением численности сотрудников или штата:

- беременную женщину;
- женщину с ребенком (детьми) в возрасте до 3 лет;
- мать-одиночку, воспитывающую ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка (до 14 лет);
- работницу, воспитывающую ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или несовершеннолетнего ребенка (до 14 лет) без матери;
- работника (родителя или законного представителя), являющегося единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- работника (родителя или законного представителя), являющегося единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающего трех и более малолетних детей, если другой родитель (законный представитель) не состоит в трудовых отношениях.

2.5 При каких обстоятельствах работодатель имеет право увольнять сотрудников: 1) по индивидуальным причинам; 2) по основаниям, связанным с бизнесом? Получают ли сотрудники компенсацию при увольнении, и если да, то как она рассчитывается?

К индивидуальным причинам увольнения работников относятся:

1. несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе из-за недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (переподготовки);
2. неоднократное неисполнение работником своих трудовых обязанностей без уважительных причин, если он имеет дисциплинарное взыскание;
3. однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей, в частности, отсутствие на рабочем месте более четырех часов без уважительной причины или разглашение коммерческой тайны работодателя;
4. совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности;
5. совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы;
6. принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшее нарушение сохранности имущества, его нецелевое использование или иной ущерб имуществу организации;
7. представление работником работодателю поддельных документов при заключении трудового договора;
8. основания, предусмотренные трудовым договором с генеральным директором или членами коллегиального исполнительного органа организации.

Если работник уволен из-за одного из вышеупомянутых проступков с его стороны, он не имеет права на какую-либо компенсацию.

В случае увольнения генерального директора, главного бухгалтера или одного из их заместителей по инициативе работодателя без каких-либо нарушений соответствующий работник имеет право на компенсацию в размере не менее трех среднемесячных заработных плат.

Организационные причины увольнения работников включают:

1. ликвидация организации/прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем;
2. сокращение численности или штата сотрудников;
3. изменение собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера).

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации или сокращением численности или штата работников организации уволенному работнику выплачивается выходное пособие в размере его среднемесячной заработной платы. Если уволенный работник не может найти работу более одного месяца, работодатель обязан выплатить ему среднемесячную заработную плату за второй месяц со дня увольнения.

2.6 Существуют ли особые протоколы, которых работодатели должны придерживаться в отношении индивидуальных увольнений?

Да, например, если работодатель намерен уволить работника из-за несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе из-за недостаточной квалификации, работодатель должен следовать следующей процедуре, согласно статье 81 Трудового кодекса:

1. Принять локальный нормативный акт об аттестации работников;
2. Издать приказ о назначении комиссии по аттестации и о проведении аттестации работника;
3. Провести аттестацию работника;
4. Если по результатам аттестации будет установлено, что работник не соответствует занимаемой им должности (работе, которую он выполняет), предложите ему перевод на подходящие имеющиеся вакансии;
5. Если работник отказался от перевода или у работодателя нет вакансий, работодатель вправе издать приказ об увольнении работника.

2.7 Какие претензии может предъявить сотрудник в случае увольнения? Какие средства правовой защиты доступны для удовлетворения претензии?

Работник имеет право обратиться в суд, если он оспаривает увольнение, в течение одного месяца с даты вручения ему копии приказа об увольнении или с даты выдачи трудовой книжки или с даты предоставления работнику в связи с его увольнением с информацией о его трудоустройстве (статья 66.1 Трудового кодекса) и требовать признать увольнение незаконным, восстановить его на работе у работодателя, обязать работодателя выплатить среднюю заработную плату за период, когда работник отсутствовал на работе в связи с увольнением.

Если работник не намерен продолжать работать у работодателя, он/она может потребовать от суда изменить формулировку оснований для увольнения, например, уволить по собственному желанию, при этом дата увольнения также меняется - на дату соответствующего судебного решения или дата, предшествующая дню начала вашей работы у нового работодателя (часть 4.7 статьи 394 Трудового кодекса).

В случаях увольнения без уважительной причины или с нарушением установленного порядка увольнения суд может по ходатайству работника принять решение о взыскании в пользу работника денежной компенсации за причиненный моральный вред, размер такой компенсации определяется судом.

2.8 Могут ли работодатели урегулировать претензии до или после их возбуждения?

Работодатель может создать комиссию по трудовым спорам по своей инициативе или инициативе работников (представительного органа работников) из равного числа представителей работников и работодателя.

Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если работник не урегулировал разногласия

самостоятельно или с участием своего представителя в ходе прямых переговоров с работодателем.

Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Решение комиссии по трудовым спорам должно быть исполнено в течение трех дней после истечения десяти дней, предусмотренных для обжалования, в противном случае комиссия выдает работнику справку, которая является исполнительным документом и подлежит исполнению через судебного пристава-исполнителя.

2.9 Несет ли работодатель дополнительные обязательства при одновременном увольнении нескольких сотрудников?

В случае, если работодатель принимает решение об увольнении работников в связи с сокращением численности или штата работников, работодатель обязан письменно уведомить об этом выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала соответствующих мероприятий, а также, если решение о сокращении численности или штата сотрудников может привести к массовым увольнениям сотрудников - не позднее, чем за три месяца до начала соответствующих процедур увольнения.

Работодатель также обязан проинформировать службу занятости о предстоящем сокращении штата или численности работников: за 2 месяца, если работодателем является организация, и за 2 недели, если работодатель является индивидуальным предпринимателем.

2.10 Как работники могут обеспечить соблюдение своих прав в отношении массовых увольнений и каковы последствия невыполнения работодателем своих обязательств?

Работники могут подавать иски в суд, а также подавать жалобы в Государственную инспекцию труда и прокуратуру.

Если увольнение работника признано судом незаконным, работник должен быть восстановлен на прежней работе, а решение суда о восстановлении на работе должно быть исполнено немедленно (часть 1 статьи 394, статья 396 Трудового кодекса).

Работодатель может быть привлечен на основании решения суда к ответственности в форме компенсации работнику средней заработной платы за время вынужденного прогула (в том числе в случае несвоевременного исполнения решения о восстановлении работника на работе).

Суд также может принять решение о взыскании с работодателя денежной компенсации за моральный вред, причиненный незаконным увольнением.

По результатам рассмотрения жалобы Государственной инспекцией труда работодатель и его должностные лица могут быть привлечены к административной ответственности (статья 5.27 КоАП РФ).

В случае необоснованного увольнения работника по дискриминационным признакам - в силу беременности работницы, наличия у нее детей в возрасте до трех лет или достижения предпенсионного возраста руководитель организации на основании обращения работника в прокуратуру может быть привлечен к уголовной ответственности (статьи 144.1, 145 Уголовного кодекса Российской Федерации).

3 Защита данных и конфиденциальность сотрудников

3.1 Как права на защиту данных сотрудников влияют на трудовые отношения? Является ли передача данных сотрудников за границу неограниченной для работодателей?

Операторы персональных данных, которые планируют передавать персональные данные за границу, обязаны уведомить Роскомнадзор о намерении осуществлять такую передачу.

После направления уведомления оператор вправе осуществлять трансграничную передачу персональных данных на территории иностранных государств, являющихся сторонами Конвенции Совета Европы о защите физических лиц при автоматизированной обработке персональных данных или включенных в перечень иностранных государств, обеспечивающих адекватную защиту прав субъектов персональных данных, до принятия решения Роскомнадзором о запрете передачи.

Роскомнадзор при проверке уведомлений может запросить сведения об оценке соблюдения иностранным контрагентом, которому будут передаваться ПД, мер по защите ПД при их обработке. Оператор должен будет передать информацию в ведомство в течение 10 рабочих дней. Срок можно продлить по уважительной причине не более чем на пять рабочих дней. Пока Роскомнадзор не получит от оператора всю запрашиваемую информацию, он приостанавливает проверку уведомления.

Роскомнадзор может запретить или ограничить трансграничную передачу персональных данных по представлению уполномоченных органов власти, например, МВД, Минобороны, ФСБ. Такое решение принимается в целях защиты интересов РФ, ее граждан, обеспечения суверенитета и государственной безопасности (ч. 12 ст. 12 Закона № 152-ФЗ в редакции 266-ФЗ).

3.2 Имеют ли сотрудники право на получение копий любой личной информации, хранящейся у их работодателя?

В статье 62 ТК РФ установлена обязанность работодателя выдавать по требованию работника копии документов, имеющих отношение к трудовой деятельности работника, например: выписки из трудовой книжки, справки о заработной плате и т.д.

Согласно ст. 89 ТК РФ в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работники имеют право на полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных, на свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, при этом учитывая положения ст. 14 ФЗ «О персональных данных».

3.3 Имеют ли работодатели полномочия проводить проверки потенциальных сотрудников перед приемом на работу (например, проверку на наличие судимости)?

При приеме на работу работник обязан предоставить работодателю документы, предусмотренные ст. 65 ТК РФ. При получении документов от работников, а также при наличии согласия работника на обработку его персональных данных, предусмотренного ФЗ «О персональных данных» и с соблюдением положений данного ФЗ, работодатель имеет право провести проверку потенциальных сотрудников.

Работодатель имеет право потребовать справку об отсутствии судимости только у определенных категорий работников: у лиц,

занимающихся педагогической деятельностью, трудовой деятельностью в области образования, воспитания, развития несовершеннолетних и т.д.

3.4 Имеют ли работодатели право отслеживать электронную почту сотрудников, телефонные звонки или использование компьютерных систем компании?

Работодатель вправе контролировать исполнение работником трудовой функции любыми законными способами, в том числе и осуществлять контроль за использованием служебной техники, корпоративной почты. При этом риск раскрытия личной переписки лежит на работнике, если он ведет ее со служебного компьютера и с использованием рабочего адреса электронной почты, иных средств связи, предоставленных работодателем. Работодатель при этом не вправе использовать технические и программные средства, применение которых разрешено только ограниченному кругу лиц в специальных условиях (спецслужбы, правоохранительные органы и т. п.), например, средств дистанционной прослушки или дистанционного доступа к личным мобильным и иным устройствам работника. Допускается применение программных средств основанных на анализе интернет-трафика, использования приложений, аппаратных ресурсов.

Работник согласно ч. 1 ст. 21 ТК РФ имеет право на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, поэтому работодатель обязан уведомить работника под роспись о возможности проведения контрольных мероприятий. В частности, в обязательном порядке работников уведомляют о введении видео- и аудио-наблюдения. Нарушение данного требования дает право работнику требовать компенсации морального вреда за нарушение его трудовых прав, а именно права на получение достоверной и полной информации об условиях труда и мерах по охране труда.

3.5 Могут ли работодатели контролировать использование сотрудником социальных сетей как на рабочем месте, так и за его пределами?

Работодатели имеют право контролировать деятельность сотрудников в рабочее время. В случае, если работник во время рабочего дня использует социальные сети, что влечет за собой нарушение трудовой дисциплины и/или неисполнение трудовых обязанностей, то работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

Дополнительно в локально-нормативном акте, например, в «Регламенте поведения сотрудников в социальных сетях и Интернете» работодатель имеет право установить запрет писать и публиковать негативную или непроверенную информацию об организации работодателя в СМИ и в социальных сетях.

Специальные требования установлены в отношении отдельных категорий работников – государственных, муниципальных служащих и военнослужащих. Например, ст. 20.2 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» требует от служащих предоставлять сведения о размещении информации в Интернете (ежегодно сообщать обо всех аккаунтах и сайтах в Интернете, где они размещали любую общедоступную информацию).

4 Судебная практика и судопроизводство

4.1 Какие суды или трибуналы обладают юрисдикцией в отношении жалоб, связанных с трудоустройством, и каков их состав?

В России отсутствуют суды и трибуналы, специализирующиеся

исключительно на рассмотрении трудовых споров, в том числе связанных с трудоустройством. Все индивидуальные трудовые споры разрешаются судами общей юрисдикции.

Состав суда варьируется в зависимости от того, судом какой инстанции рассматривается соответствующее исковое заявление. В суде первой инстанции трудовой спор разрешается судьей единолично, в суде апелляционной и надзорной инстанций - коллегиально.

4.2 Какие процедуры регулируют жалобы, связанные с трудоустройством? Обязательно ли проведение примирительной процедуры перед рассмотрением жалобы и взимается ли плата с работников за подачу претензии?

Если по мнению соискателя работодатель отказывает в трудоустройстве необоснованно, следует обратиться к нему с письменным запросом с просьбой указать причину своего решения. Согласно ст. 64 ТК РФ на предоставление ответа отводится 7 дней, причем он должен быть предоставлен в письменной форме.

Обжаловать отказ в приеме на работу следует в районном суде по месту расположения работодателя-ответчика. Срок обращения – не позднее трех месяцев со дня, когда было отказано в трудоустройстве. Когда трудовой спор инициирует работник (соискатель), он освобождается от уплаты каких-либо расходов за рассмотрение спора, включая госпошлину.

4.3 Какова типичная продолжительность рассмотрения жалоб, связанных с работой?

Общий срок рассмотрения искового заявления – два месяца со дня поступления заявления в суд.

Дела о восстановлении на работе должны быть разрешены до истечения месяца.

4.4 Можно ли обжаловать решение в первой инстанции, и если да, то сколько времени обычно занимает такое обжалование?

В случае несогласия с решением суда первой инстанции сторона может подать апелляционную жалобу в течение месяца со дня составления мотивированного решения суда. Рассмотрение дела в суде апелляционной инстанции не должно превышать двух месяцев со дня поступления дела из суда первой инстанции.

5 Рабочее разрешение

5.1 Какие ограничения налагаются на лиц, имеющих разрешение на работу, с точки зрения должностных обязанностей, смены работодателя или продолжительности пребывания?

На основании полученного разрешения на работу иностранный гражданин вправе работать только в рамках той профессии, которая указана в разрешении и на территории субъекта Российской Федерации, на территории которого выдано такое разрешение (исключение составляют командировки и некоторые другие случаи). Поскольку заявление о выдаче разрешения подается работодателем, смена места работы работником предполагает получение нового разрешения на работу.

По общему правилу срок действия разрешения на работу равен сроку временного пребывания или трудового договора, но не более одного года. Срок действия разрешения на работу может быть продлен дополнительно.

5.2 Каковы требования для получения разрешения на работу?

Для получения разрешений на работу работодателю, ранее получившему разрешение на привлечение иностранной рабочей силы, необходимо представить в территориальный орган Министерства внутренних дел (МВД России):

- заявление на каждого привлекаемого иностранного гражданина;
- копию документа, удостоверяющего личность иностранного работника;
- медицинские справки, подтверждающие отсутствие у иностранного работника определенных заболеваний.

Если иностранный гражданин пребывает на территории Российской Федерации в порядке, не требующем получения визы, для осуществления трудовой деятельности в Российской Федерации иностранному гражданину необходимо подать в территориальный орган МВД России заявление о выдаче патента и иные необходимые документы.

5.3 Есть ли какие-либо последние изменения или дополнения в правилах и политике выдачи разрешений на работу, о которых следует знать частным лицам или работодателям?

Существуют квоты для иностранных работников, которые устанавливают максимальное количество разрешений на работу, выдаваемых Министерством внутренних дел Российской Федерации, и соотношение местных и иностранных сотрудников в различных сферах деятельности, которым должны следовать компании. Квоты ежегодно утверждаются Правительством Российской Федерации, поэтому работодатели должны следить за их соблюдением.

Также Федеральным законом от 10 июля 2023 года № 316 – ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" с 07 января 2024 года введены следующие изменения:

- сокращены сроки пребывания высококвалифицированных специалистов в Российской Федерации при досрочном расторжении трудового договора. Высококвалифицированному специалисту предоставляется 30 рабочих дней на поиск новой работы и 30 календарных дней на выезд из России при условии отсутствия нового трудового (гражданско-правового) договора;
- с 1 марта 2024 г. размер заработной платы высококвалифицированного специалиста должен составлять не менее 750 000 рублей за один квартал, то есть в среднем от 250 000 рублей в месяц;
- с 7 января 2024 года устанавливается обязанность иностранного гражданина, осуществляющего трудовую деятельность на основании патента, в течение двух месяцев со дня выдачи патента уведомить территориальный орган МВД России об осуществлении трудовой деятельности по установленной форме.

5.4 Существуют ли особые отрасли или профессии, для которых существуют различные требования или исключения для получения разрешения на работу?

Иностранцам запрещено работать в таких сферах, как государственная и муниципальная, военная служба, а также на стратегических и государственных оборонных объектах перечень которых утвержден Правительством РФ, быть членами экипажей военных кораблей. Помимо общих ограничений могут временно вводиться дополнительные ограничения, например, в

2020 году в связи с пандемией COVID-19 иностранцам было запрещено заниматься фармацевтической и общей розничной торговлей.

Существует также особая категория иностранных работников - высококвалифицированные специалисты. Для них предусмотрены некоторые исключения из требований: квоты на трудоустройство не действуют, разрешение на работу позволяет работать в нескольких субъектах РФ, а его первоначальный срок составляет до трех лет.

5.5 Каково соотношение иностранной и местной рабочей силы?

Как уже говорилось, существуют квоты на привлечение иностранных и местных работников. Так, постановлением Правительства РФ определено общее количество разрешений на работу, которые будут выданы в 2024 году, составляющее 155929, которые распределяются между регионами неравномерно.

Существуют также квоты на максимально допустимую долю иностранных работников в различных сферах хозяйственной деятельности. Например, в строительстве допускается до 80% иностранной рабочей силы, в лесном хозяйстве - 50%, в розничной торговле алкоголем и табаком - 15%, в розничной торговле фармацевтическими товарами - 0% и т. д. для различных отраслей.

6 Налоги

6.1 Каковы юридические обязательства и требования в отношении индивидуального подоходного налога, уплачиваемого работодателями?

Страховые взносы распределяются следующим образом:

- на обязательное пенсионное, медицинское и социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством — 30% в стандартном случае без льготных ставок;
- на страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний— от 0,2 до 8,5% в зависимости от класса риска, присвоенного основному виду деятельности организации.

6.2 Каков процент удерживаемого налога?

Стандартная ставка НДФЛ, который удерживается с выплат работнику, установлена в размере 13%. Если годовой доход превысит 5 млн рублей, то применяется ставка 15%.



1 Право на декретный и семейный отпуск

1.1 Какова продолжительность декретного отпуска?

Отпуск по беременности и родам продолжительностью 112 календарных дней, включает два периода - до родов и после родов. Отпуск до родов предоставляется женщине с 32 недель беременности продолжительностью 56 календарных дней. Отпуск после родов - 56 календарных дней, в случае осложненных родов он продлевается на 16 календарных дней, а при рождении двух и более детей - на 40 календарных дней.

Отпуск по беременности и родам оформляется листком нетрудоспособности, пособие по беременности и родам выплачивается одновременно за дородовой и послеродовой периоды по месту основной работы.

По истечении отпуска по беременности и родам предоставляется право на неоплачиваемый отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

1.2 Каковы права родителя при возвращении на работу после отпуска по уходу за ребенком?

- Работник сохраняет свое рабочее место;
- Отпуск по уходу за ребенком может быть взят полностью или частично;
- Имеет право прервать отпуск и приступить к работе до истечения отпуска по уходу за ребенком, уведомив работодателя за две недели. (В этом случае ежегодный основной отпуск предоставляется за фактически отработанное время);
- За уход за ребенком выплачивается государственное пособие по уходу за ребенком.

1.3 Имеют ли отцы право на отпуск по уходу за ребенком?

Да, закон предоставляет равные права как матерям, так и отцам.

1.4 Существуют ли какие-либо дополнительные права на отпуск по уходу за ребенком, которых должны придерживаться работодатели?

Все права, касающиеся отпуска по уходу за ребенком, регулируются Трудовым кодексом Туркменистана.

Нет никаких дополнительных прав, кроме указанных в Трудовом кодексе.

1.5 Имеют ли сотрудники право на гибкий график работы, если они несут ответственность за иждивенцев?

Да, Трудовой кодекс предусматривает возможность гибкого графика, если работодатель несет ответственность за иждивенцев.

2 Прекращение трудовых отношений

2.1 Обязательно ли работодателям предоставлять уведомление о расторжении трудового договора? Как определяется срок уведомления?

- За два месяца в случае ликвидации предприятия или прекращения деятельности работодателя, а также сокращения численности работников;
- За две недели при продолжении трудового договора, если работник не справляется с работой из-за недостаточной квалификации;
- За две недели до истечения срока действия срочного трудового договора;
- За три дня до истечения испытательного срока;
- За три дня при увольнении за:
 - прогул,
 - алкогольное опьянение,
 - разглашение охраняемой тайны, (государственной, коммерческой),
 - совершение уголовного или административного правонарушения,
 - нарушение правил охраны труда,
 - предоставление ложных документов/сведений.

2.2 Могут ли работодатели принудить к "садовому отпуску" в течение периода уведомления, когда работник остается нанятым, но не обязан выходить на работу?

Трудовой кодекс Туркменистана не содержит такого понятия.

2.3 Какие гарантии есть у работников от увольнения? При каких обстоятельствах работник считается уволенным? Необходимо ли согласие третьей стороны перед увольнением работодателем?

Гарантией от увольнения стоит в первую очередь Конституция Туркменистана. При соблюдении законных требований, работник может защитить себя всеми инстанциями, включая судебным процессом. Работник считается уволенным с момента оформления приказа в соответствии с ТК Туркменистана.

Закон предусматривает в отдельных случаях наличие согласия Профсоюзного или иного представительного органа работников при увольнении работодателем, если такой орган создан на предприятии.

2.4 Существуют ли конкретные категории работников, пользующиеся особой защитой от увольнения?

При прекращении трудового договора по причине сокращения численности или штата работников, в том числе в связи с изменениями в технологии производства, организации труда, сокращением объемов работ, изменением характера работ, преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой квалификацией и производительностью труда.

При равной квалификации и производительности труда преимущественное право на оставление на работе отдается:

1. Лицу, признанному ветераном в соответствии с законодательством Туркменистана;
2. Лицу с инвалидностью с детства;
3. Работнику, проработавшему на данном предприятии не менее десяти лет;

4. Лицу предпенсионного возраста (за два года перед пенсией по возрасту);
5. Лицу, получившему трудовое увечье или профессиональное заболевание на данном предприятии;
6. Работнику, имеющему двух или более иждивенцев;
7. Лицу, являющемуся единственным кормильцем в семье;
8. Работнику, обучающемуся без отрыва от производства в учебном заведении;
9. Лицу, пострадавшему вследствие радиационной катастрофы;
10. Молодому специалисту, направленному на работу после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения.

В целях настоящего Кодекса работник, окончивший образовательное учреждение среднего профессионального или высшего профессионального образования и по полученной специальности принятый на работу по направлению, в течение двух лет считается молодым специалистом.

Коллективным договором (соглашением) могут быть предусмотрены другие обстоятельства, при наличии которых отдается предпочтение в оставлении работников на работе.

Расторжение трудового договора с беременными женщинами и женщинами, имеющими детей в возрасте до трёх лет (ребёнка с инвалидностью в возрасте до восемнадцати лет), по инициативе работодателя не допускается (кроме случаев ликвидации, хищения, окончания срочного договора).

2.5 При каких обстоятельствах работодатель имеет право увольнять сотрудников: 1) по индивидуальным причинам; 2) по основаниям, связанным с бизнесом? Получают ли сотрудники компенсацию при увольнении, и если да, то как она рассчитывается?

Работник имеет право уволить при следующих случаях:

1. ликвидации предприятия либо прекращения деятельности работодателем - физическим лицом;
2. сокращения численности или штата работников, в том числе в связи с изменением технологии производства, организации труда, сокращением объемов работ;
3. несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе в связи с недостаточной квалификацией, в том числе подтвержденной результатами аттестации;
4. смены собственника предприятия (в отношении руководителя предприятия, его заместителей и главного бухгалтера), компенсация при этом - в размере двухмесячной средней заработной платы;
5. неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, не считая периода отпуска по беременности и родам, если законодательством Туркменистана не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании. За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности;
6. систематического неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка предприятия, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания;
7. прогула, в том числе отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более трех часов в течение рабочего дня;
8. появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

9. разглашения охраняемой законодательством Туркменистана тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
10. совершения по месту работы хищения имущества, растраты, его умышленного уничтожения или повреждения, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания;
11. нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
12. при выявлении факта представления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора;
13. предусмотренных трудовым договором с руководителем предприятия, членами исполнительного органа предприятия;
14. в иных случаях, установленных настоящим Кодексом.

Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с отдельными категориями работников являются:

1. однократное грубое нарушение трудовых обязанностей руководителем предприятия (подразделения), его заместителями и работниками, несущими дисциплинарную ответственность в соответствии с их уставами;
2. принятие необоснованного решения руководителем предприятия (подразделения), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб (вред) предприятию;
3. совершение незаконных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или другие ценности, а равно правонарушений, связанных с коррупцией или создающих условия для коррупции, государственным служащим или лицом, приравненным к нему, если они дают основание для утраты доверия к указанным лицам со стороны работодателя;
4. совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
5. направление работника на основании постановления суда, вступившего в законную силу, в Специальный реабилитационный центр;
6. другие основания в соответствии с законодательством Туркменистана и условиями трудового договора.

В случае ликвидации предприятия либо сокращения численности:

- Работнику выплачивается выходное пособие в размере среднемесячной заработной платы, также сохраняется средняя заработная плата на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения, с учетом выплаты выходного пособия;
- По решению органа по трудоустройству сохраняется средняя заработная плата на период трудоустройства в течение третьего месяца со дня увольнения при условии, что работник в течение двух недель после увольнения обратился в службу занятости и не был трудоустроен. Если работник дважды откажется от предложений подходящей работы в течение трех месяцев, то он теряет право на сохранение средней заработной платы до истечения трехмесячного периода.

За основу расчета берется средняя месячная заработная плата.

2.6 Существуют ли особые протоколы, которых работодатели должны придерживаться в отношении индивидуальных увольнений?

При увольнении по собственному желанию работник должен предупредить работодателя о своем увольнении. Но работодатель имеет право не ждать, а уволить сразу.

2.7 Какие претензии может предъявить сотрудник в случае увольнения? Какие средства правовой защиты доступны для удовлетворения претензии?

Работник имеет право обратиться в суд в случае незаконного увольнения либо незаконного перевода на другую нижеоплачиваемую работу, а также по условиям труда, заработной платы, наложения дисциплинарных взысканий и др. В случае удовлетворения иска, работник имеет право на:

1. обязательные выплаты денежных средств за время вынужденного прогула или разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, но не более чем за один год;
2. компенсации дополнительных расходов (консультации специалистов, расходы по ведению дела и др.), связанных с обжалованием прекращения (расторжения) трудового договора или перевода на другую нижеоплачиваемую работу, по представлении соответствующих подтверждающих документов.

По просьбе работника суд может вместо восстановления его на работе взыскать с работодателя в пользу работника дополнительное (помимо предусмотренного частью второй настоящей статьи) возмещение в размере не менее его трехмесячной средней заработной платы.

2.8 Могут ли работодатели урегулировать претензии до или после их возбуждения?

Закон не запрещает урегулирования претензий до или после их возбуждения.

2.9 Несет ли работодатель дополнительные обязательства при одновременном увольнении нескольких сотрудников?

Закон не ограничивает правила увольнения количественными показателями. Если есть законное основание, то это возможно. Таким образом, главным критерием для правильного увольнения является оформление всех необходимых законных формальностей для каждого работника индивидуально (либо оформление одного приказа для всех сотрудников) и выплата всех компенсаций, установленных ТК.

2.10 Как работники могут обеспечить соблюдение своих прав в отношении массовых увольнений и каковы последствия невыполнения работодателем своих обязательств?

Работники имеют право защитить свои права путем обращения в профсоюзный орган, надзорный орган - Прокуратуру, или в суд.

3 Защита данных и конфиденциальность сотрудников

3.1 Как права на защиту данных сотрудников влияют на трудовые отношения? Является ли передача данных сотрудников за границу неограниченной для работодателей?

В соответствии с законодательством, трансграничная передача

личных сведений на территорию иностранных государств осуществляется только в случае обеспечения этими государствами защиты личных сведений.

Также следует учесть, что законодательством Туркменистана трансграничная передача личных сведений на территорию иностранных государств, не обеспечивающих их защиту, может осуществляться только в случаях:

- наличия письменного согласия субъекта (работника) на трансграничную передачу его личных сведений;
- предусмотренных международными договорами, ратифицированными Туркменистаном;
- предусмотренных законами Туркменистана, если это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, прав и свобод человека и гражданина, здоровья и нравственности населения, обеспечения общественного порядка, обороны страны и безопасности государства;
- защиты жизни, здоровья, иных законных интересов, конституционных прав и свобод субъекта или других лиц, если получение согласия субъекта невозможно.

3.2 Имеют ли сотрудники право на получение копий любой личной информации, хранящейся у их работодателя?

Конфиденциальностью личных сведений признается обязательное для выполнения лицом, получившим доступ к использованию определенных личных сведений, требование не передавать такие сведения третьим лицам без согласия субъекта, обеспечивающее конфиденциальность личных сведений.

При поступлении на работу Работник подписывает согласие на обработку персональных данных, которое позволяет использовать эти данные в связи с производственной необходимостью (для бухгалтерских отчетов, в пенсионные органы, для представления интересов компании перед третьими лицами - таможня, госстандарт, др.).

3.3 Имеют ли работодатели полномочия проводить проверки потенциальных сотрудников перед приемом на работу (например, проверку на наличие судимости)?

Сбор и обработка личных сведений о судимости осуществляется Информационным центром Министерства внутренних дел в пределах полномочий в случаях и в порядке, которые определяются законами Туркменистана.

3.4 Имеют ли работодатели право отслеживать электронную почту сотрудников, телефонные звонки или использование компьютерных систем компании?

Такие вопросы отражаются в локальных нормативных актах компании (кодекс этики и поведения, правила пользования интернетом, исходя из внутренней политики). Если эти правила не нарушают законы, утверждены приказом работодателя и доведены до работников, то они обязательны для каждого работника.

Например, не использовать рабочий телефон в личных целях, или ограничить время разговоров по рабочему телефону, поставить запрет на пользование определенными сайтами или программами, др.

3.5 Могут ли работодатели контролировать использование сотрудником социальных сетей как на рабочем месте, так и за его пределами?

Работодатель может использовать любые инструменты для

контроля трудовой деятельности и учета рабочего времени сотрудников. В законодательстве не прописаны разрешенные или запрещенные способы контроля, поэтому установка специального программного обеспечения на компьютеры сотрудников не возбраняется.

При этом, особо обратить внимание на то, что Законом «О правовом регулировании развития сети Интернет и оказания интернет-услуг в Туркменистане» определяется информация, запрещенная для распространения.

Статья 30 Закона устанавливает, что пользователи сети Интернет несут ответственность за различные нарушения, отправку по каналам сети Интернет информации, содержащей сведения, распространение которых ограничено или запрещено законодательством Туркменистана.

4 Судебная практика и судопроизводство

4.1 Какие суды или трибуналы обладают юрисдикцией в отношении жалоб, связанных с трудоустройством, и каков их состав?

Жалобы, связанные с трудоустройством, рассматриваются судом первой инстанции (этрапским) единолично судьей, а в суде кассационной и надзорной инстанции - в составе судьи председательствующего и не менее двух судей.

4.2 Какие процедуры регулируют жалобы, связанные с трудоустройством? Обязательно ли проведение примирительной процедуры перед рассмотрением жалобы и взимается ли плата с работников за подачу претензии?

Досудебным урегулированием трудовых споров с работодателем чаще всего занимается комиссия - специальный орган, который формируют по инициативе работника или работодателя. В состав комиссии входит равное количество представителей от каждой из сторон, чтобы обеспечить ее объективность.

Если работник обратится в суд, то стороны могут завершить судебное разбирательство заключением мирового соглашения; они могут признать искимые требования или отказаться от них, если иное не предусмотрено законом (Ст.14 ГПК).

В порядке подготовки дела к судебному разбирательству с учетом обстоятельств дела судья принимает меры по заключению сторонами мирового соглашения и разъясняет сторонам их право обратиться за разрешением спора в третейский суд и последствия таких действий (ст.171 ч.2 ГПК).

Такие иски, вытекающие из трудовых правоотношений, от уплаты судебных расходов в доход государства освобождаются (ст.80 ГПК).

4.3 Какова типичная продолжительность рассмотрения жалоб, связанных с работой?

Дела рассматриваются и разрешаются судом не более чем в двухмесячный срок со дня поступления заявления в суд.

4.4 Можно ли обжаловать решение в первой инстанции, и если да, то сколько времени обычно занимает такое обжалование?

Да, можно подать жалобу в вышестоящий суд - суд кассационной инстанции. Суд кассационной инстанции должен рассмотреть дело, поступившее по кассационной жалобе или представлению, в течение двух месяцев со дня его поступления.

5 Рабочее разрешение

5.1 Какие ограничения налагаются на лиц, имеющих разрешение на работу, с точки зрения должностных обязанностей, смены работодателя или продолжительности пребывания?

С точки зрения должностных обязанностей - условия труда, оплата труда и охраны труда, социальное обеспечение и порядок страхования иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность в Туркменистане, устанавливаются в соответствии с законодательством Туркменистана.

Иностранные граждане, приглашенного на работу, в трудовых отношениях имеют те же права и несут те же обязанности, что и граждане Туркменистана, если иное не предусмотрено в законодательстве Туркменистана. В случае:

- смены работодателя - права и обязанности такие же как у граждан Туркменистана;
- продолжительности пребывания - зависит от срока разрешения на работу, разрешение на трудовую деятельность выдается на срок до 1 (одного) года;
- количество иностранных работников на предприятии ограничивается не более 10% от общего числа работников.

5.2 Каковы требования для получения разрешения на работу?

Приглашение иностранных граждан для осуществления трудовой деятельности в Туркменистане осуществляется юридическими лицами Туркменистана, юридическими лицами иностранных государств действующих на территории Туркменистана и их филиалами и представительствами, а также физическими лицами Туркменистана, использующими наемный труд, в том числе физическими лицами, занимающимися предпринимательской деятельностью без образования юридического лица (далее-работодатель) на основании трудовых или гражданско-правовых договоров на выполнение работ (оказание услуг).

- Для оформления иностранным гражданам разрешения на трудовую деятельность работодатель предоставляет в Государственную миграционную службу Туркменистана обращение и приложенные к нему документы.
- Обращения подписываются уполномоченным должностным лицом работодателя.
- Надлежащим образом оформленные обращения и все прилагаемые необходимые документы принимаются в установленном порядке.
- Форма разрешения на трудовую деятельность, а также формы обращений о выдаче иностранным гражданам разрешений на трудовую деятельность, продления срока разрешений, перевода иностранного гражданина от одного работодателя к другому работодателю и перечень прилагаемых к обращениям документов, утверждается Государственной Миграционной службой Туркменистана.
- Обращения и приложенные к ним документы подлежат рассмотрению в течение 30 дней со дня их принятия. В необходимых случаях этот срок может быть продлен до 45 календарных дней.
- Юридические лица, принимающие иностранных граждан в Туркменистане, при привлечении иностранных граждан к реализации контрактов, заключенных с министерствами (ведомствами и другими организациями) Туркменистана, к обращению прилагаются ходатайство руководителя соответствующего министерства (ведомства или другой организации), с которым заключен контракт, о привлечении

иностранного гражданина к работе или документы, подтверждающие согласование с Кабинетом Министров Туркменистана вопроса о работе иностранного гражданина в Туркменистане.

- После проведения Государственной миграционной службой Туркменистана соответствующей проверки поступивших обращений и приложенных к ним документов собранные заключения, сведения, обращения и приложенные к ним документы представляются на рассмотрение Комиссии по контролю за соблюдением порядка приглашения на временную работу иностранных граждан.
- За привлечение в Туркменистане к трудовой деятельности иностранных граждан с работодателя взимается плата в размере 25 долларов США за каждый месяц работы в Туркменистане привлекаемого иностранного гражданина. Государственные предприятия и организации Туркменистана в случаях привлечения иностранной рабочей силы для развития отрасли вносят плату за каждого иностранного гражданина в размере 50 манат за каждый месяц работы.
- О решении об отказе в выдаче, продления срока действия разрешений на трудовую деятельность в Туркменистане иностранным гражданам, а также об отказе перевода иностранного гражданина от одного работодателя к другому работодателю письменно сообщается работодателю в течение 5 рабочих дней после принятия решения.
- В случае несогласия работодателя с отказом в выдаче разрешения на трудовую деятельность, продления его срока и перевода иностранного гражданина от одного работодателя к другому он может обжаловать решение в суд.

В выдаче разрешения на работу, в продлении срока его действия или в переводе иностранного гражданина от одного работодателя другому работодателю может быть отказано по следующим основаниям:

- по основаниям, по которым в соответствии с законодательством Туркменистана иностранному гражданину может быть отказано в выдаче визы;
- если численность привлекаемых для работы в Туркменистане иностранных граждан превышает установленную квоту;
- если иностранный работник приглашается на работу, выполнение которой не требует высокой квалификации, профессиональной подготовки или специальных знаний;
- если работодатель привлекает иностранную рабочую силу для занятия видом деятельности, не предусмотренным его Уставом;
- если работодатель не выполняет обязательства по трудовому договору или гражданско-правовому договору с иностранным гражданином;
- если в порядке, установленном законодательством Туркменистана или международными договорами Туркменистана, в отношении иностранного гражданина принято решение о нежелательности его пребывания в Туркменистане;
- по другим основаниям, предусмотренным законодательством Туркменистана.

5.3 Есть ли какие-либо последние изменения или дополнения в правилах и политике выдачи разрешений на работу, о которых следует знать частным лицам или работодателям?

Данный вопрос подробно регулируется «Положением о порядке осуществления трудовой деятельности в Туркменистане иностранных граждан и лиц без гражданства», утверждено ППТ № 14230 от 02.05.2015, которое действует до настоящего времени. Основные требования указаны были выше в п.5.2.

5.4 Существуют ли особые отрасли или профессии, для которых существуют различные требования или исключения для получения разрешения на работу?

Да, существуют.

- Иностранному работнику приглашается на работу, выполнение которой требует высокой квалификации, профессиональной подготовки или специальных знаний;
- Государственные предприятия и организации Туркменистана привлекают иностранную рабочую силу для развития отрасли.

Например, разрешение не требуется для:

- иностранных граждан, прибывающих в Туркменистан на срок до одного месяца для проведения финансовых, аудиторских и иных проверок, служебных переговоров, заключения договоров, а также в качестве экспертов;
- работников юридических лиц иностранных государств, прибывающих в Туркменистан на срок до одного месяца для монтажа, ремонта и оказания технических услуг;
- учредителей, акционеров, руководителей юридических лиц (их филиалов и представительств) и иностранных граждан, входящих в управленческий состав юридических лиц иностранных государств, не состоящих в трудовых отношениях в соответствии с трудовым законодательством Туркменистана.

5.5 Каково соотношение иностранной и местной рабочей силы?

Соотношение составляет 90 % местной и 10 % иностранной рабочей силы. Однако, Комиссия может принять решение об изменении соотношения количества иностранных работников.

Вопрос рассматривается по ходатайству работодателя, которое он подает в Государственную миграционную службу Туркменистана. Если работодатель осуществляет деятельность по договору с государственной организацией, то до подачи ходатайства в Государственную миграционную службу Туркменистана он должен согласовать ходатайство с заказчиком и с соответствующими Заместителями Кабинета Министров Туркменистана.

На основании решения Комиссии Государственная миграционная служба Туркменистана подготавливает предложения и представляют предварительно согласованные (с заказчиком, Зампред Кабинета и Минтруда) предложения через соответствующего Заместителя председателя Кабинета Министров Туркменистана, а в других случаях - напрямую на рассмотрение Президента Туркменистана.

Изменение соотношения количества иностранных работников определяются отдельным актом Президента Туркменистана.

6 Налоги

6.1 Каковы юридические обязательства и требования в отношении индивидуального подоходного налога, уплачиваемого работодателями?

Работодатель оплачивает взносы на обязательное пенсионное страхование работников - 20% от зарплаты.

6.2 Каков процент удерживаемого налога?

- Налог на доход физлиц (работников) 10% от зарплаты;
- Сбор на благоустройство г.Ашхабада 5 манат (удерживается из зарплаты работника) Один доллар = 3,5 манат.

ТАДЖИКИСТАН



**Камолитдин
Мухамедов**
Партнер



**Баходур
Нуров**
Старший Юрист



1 Право на декретный и семейный отпуск

1.1 Какова продолжительность декретного отпуска?

Продолжительность отпуска по беременности и родам в Таджикистане составляет семьдесят календарных дней до родов и семьдесят (в случае осложненных родов - восемьдесят шесть дней или рождения двух и более детей - сто десять дней) календарных дней после родов.

1.2 Каковы права родителя при возвращении на работу после отпуска по уходу за ребенком?

При выходе на работу после отпуска по уходу за ребенком родитель имеет право на прежнюю работу, а в случаях, предусмотренных Кодексом, соглашением и коллективным договором, и на прежнюю заработную плату.

1.3 Имеют ли отцы право на отпуск по уходу за ребенком?

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста предоставляется также отцам и следующим лицам:

- родитель - один, воспитывающий ребенка;
- дедушка, бабушка или иной законный представитель, воспитывающий ребенка, оставшегося без попечения родителей;
- работнику, усыновившему новорожденного ребенка (детей).

Однако этот отпуск будет неоплачиваемым и может быть использован полностью или по частям на основании письменного заявления работника.

Во время этого отпуска за работником сохраняется его/ее место работы (должность).

1.4 Существуют ли какие-либо дополнительные права на отпуск по уходу за ребенком, которых должны придерживаться работодатели?

Других дополнительных отпусков, кроме отпуска по уходу за ребенком до трех лет, не предусмотрено.

1.5 Имеют ли сотрудники право на гибкий график работы, если они несут ответственность за иждивенцев?

В соответствии с законом работодатели обязаны предоставлять неполный рабочий день беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями, в том числе имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет или детей-инвалидов, при получении письменного заявления.

2 Прекращение трудовых отношений

2.1 Обязательно ли работодателям предоставлять уведомление о расторжении трудового договора? Как определяется срок уведомления?

Для того чтобы уволить работника по инициативе работодателя, работодатель должен иметь достаточные основания, как указано в Трудовом кодексе Таджикистана.

Кроме того, в некоторых случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, работодатель обязан заранее уведомить работника о предстоящем увольнении:

- если компания закрывается или сокращает штат, работодатель должен предупредить об этом не менее чем за два месяца;
- если работник не обладает необходимой квалификацией или не может выполнять свою работу по состоянию здоровья, работодатель обязан предупредить его об этом не менее чем за один месяц.

2.2 Могут ли работодатели принудить к "садовому отпуску" в течение периода уведомления, когда работник остается нанятым, но не обязан выходить на работу?

В Республике Таджикистан концепции "садового отпуска" не существует. Вместо этого при увольнении работодатель уведомляет работника о прекращении трудовых отношений в течение двух месяцев. В течение этого периода работник обязан работать четыре дня в неделю, при этом один день отводится на поиск новой работы.

2.3 Какие гарантии есть у работников от увольнения? При каких обстоятельствах работник считается уволенным? Необходимо ли согласие третьей стороны перед увольнением работодателем?

Работодатель должен иметь обоснованные причины, указанные в Трудовом кодексе Таджикистана, чтобы инициировать увольнение работника. Эти причины должны быть обоснованными и соответствовать положениям, изложенным в кодексе.

Увольнение работника, как правило, происходит после издания приказа об увольнении, выдачи трудовой книжки и проведения окончательного расчета. Днем увольнения работника считается последний день его работы.

Если в компании есть профсоюзный комитет или иной представитель работников, работодатель обязан заручиться их согласием перед увольнением работника по инициативе работодателя. Это требование обеспечивает соблюдение надлежащих процедур и уважение прав работника.

2.4 Существуют ли конкретные категории работников, пользующиеся особой защитой от увольнения?

Да, расторжение трудового договора по инициативе

работодателя с беременными женщинами, женщинами и лицами с семейными обязанностями, в том числе осуществляющими уход за детьми в возрасте до трех лет или воспитывающими ребенка-инвалида, запрещено, за исключением случаев ликвидации работодателя, когда расторжение договора допускается с обязательным повторным трудоустройством.

2.5 При каких обстоятельствах работодатель имеет право увольнять сотрудников: 1) по индивидуальным причинам; 2) по основаниям, связанным с бизнесом? Получают ли сотрудники компенсацию при увольнении, и если да, то как она рассчитывается?

Для того чтобы уволить работника по инициативе работодателя, у него должны быть веские основания, предусмотренные Трудовым кодексом Таджикистана.

В отдельных случаях, определенных Трудовым кодексом, работникам, увольняемым по инициативе работодателя, выплачивается единовременное выходное пособие в размере не менее трехкратной среднемесячной заработной платы.

2.6 Существуют ли особые протоколы, которых работодатели должны придерживаться в отношении индивидуальных увольнений?

При увольнении работника работодатель должен соблюдать следующие требования:

- Уведомить работника (в предусмотренных случаях);
- Получить согласие профсоюза на увольнение работника (если он создан у работодателя и если такая обязанность предусмотрена коллективным договором);
- Издать приказ об увольнении и ознакомить с ним работника под роспись;
- Произвести все выплаты, причитающиеся работнику от работодателя на день увольнения, в том числе за неиспользованный отпуск;
- Выдать трудовую книжку.

2.7 Какие претензии может предъявить сотрудник в случае увольнения? Какие средства правовой защиты доступны для удовлетворения претензии?

Если работник считает, что его уволили несправедливо или незаконно, он может обратиться в суд с просьбой о восстановлении на работе.

2.8 Могут ли работодатели урегулировать претензии до или после их возбуждения?

Работодатель имеет право урегулировать спор между ним и работником как до, так и после возбуждения дела. Если работодатель добровольно урегулирует спор до возбуждения дела в суде, работник имеет право отозвать исковое заявление, а после возбуждения дела работник имеет право отозвать иск.

2.9 Несет ли работодатель дополнительные обязательства при одновременном увольнении нескольких сотрудников?

В случае угрозы массового увольнения работников работодатель обязан по согласованию с представителями работников и уполномоченным государственным органом по труду и занятости принять специальные меры, в том числе:

- Ограничение или временное прекращение найма новых работников и увольнение работников, работающих неполный рабочий день;
- Ограничение использования сверхурочной работы;
- Внесение изменений в условия труда;
- Временная приостановка производства или трудовой деятельности;

- Поэтапное увольнение работников;
- Любые другие меры, предусмотренные соглашениями или коллективным договором.

2.10 Как работники могут обеспечить соблюдение своих прав в отношении массовых увольнений и каковы последствия невыполнения работодателем своих обязательств?

Если работодатель не выполняет свои обязательства, работники имеют право добиваться восстановления на работе через суд. Если восстановление не представляется возможным, они имеют право потребовать компенсацию в размере трехкратной заработной платы.

3 Защита данных и конфиденциальность сотрудников

3.1 Как права на защиту данных сотрудников влияют на трудовые отношения? Является ли передача данных сотрудников за границу неограниченной для работодателей?

Отношения между работниками и работодателями регулируются Трудовым кодексом и Законом о защите персональных данных. Трудовой кодекс не затрагивает вопрос передачи персональных данных, а также прямо не разрешает и не запрещает такую передачу. Поэтому передача персональных данных регулируется положениями Закона о защите персональных данных. Согласно этому закону, передача персональных данных разрешена при условии, что работник дает на это согласие.

3.2 Имеют ли сотрудники право на получение копий любой личной информации, хранящейся у их работодателя?

Да, работники имеют право на доступ к своим персональным данным, что включает в себя получение копий записей, содержащих персональные данные работника, за некоторыми исключениями, предусмотренными законодательством Республики Таджикистан.

3.3 Имеют ли работодатели полномочия проводить проверки потенциальных сотрудников перед приемом на работу (например, проверку на наличие судимости)?

Данный вопрос не входит в сферу действия трудового законодательства и, соответственно, прямо не запрещен. Однако важно отметить, что доступ к материалам уголовного дела строго ограничен лицами, к которым они относятся, и не раскрывается третьим лицам.

3.4 Имеют ли работодатели право отслеживать электронную почту сотрудников, телефонные звонки или использование компьютерных систем компании?

Данный вопрос не входит в сферу действия трудового законодательства и, как таковой, не является прямо запрещенным. На практике большинство электронных писем, размещенных на таких доменах, как Gmail или Hotmail, доступны и контролируются ИТ-отделом организации. Аналогичным образом осуществляется регулярный мониторинг и контроль компьютерных систем. Мониторинг звонков допустим только в тех случаях, когда организация предоставляет SIM-карту, и только в той мере, в какой это необходимо для того, чтобы сотрудники не использовали ее в личных целях.

3.5 Могут ли работодатели контролировать использование сотрудником социальных сетей как на рабочем месте, так и за его пределами?

На рабочем месте работодатель имеет право ограничить доступ к определенным веб-сайтам, включая платформы социальных сетей, что можно наблюдать на практике в некоторых организациях. Однако за пределами рабочего места работодатель не имеет права контролировать использование сотрудниками социальных сетей.

4 Судебная практика и судопроизводство

4.1 Какие суды или трибуналы обладают юрисдикцией в отношении жалоб, связанных с трудоустройством, и каков их состав?

В Таджикистане нет специализированных судов или трибуналов, занимающихся исключительно рассмотрением трудовых споров, в том числе трудовых. Вместо этого индивидуальные трудовые споры рассматриваются судами общей юрисдикции.

Состав суда варьируется в зависимости от инстанции судебного процесса. В суде первой инстанции трудовой спор разрешает один судья, а в суде апелляционной и надзорной инстанций - коллегиальный состав судей.

4.2 Какие процедуры регулируют жалобы, связанные с трудоустройством? Обязательно ли проведение примирительной процедуры перед рассмотрением жалобы и взимается ли плата с работников за подачу претензии?

В Таджикистане не существует обязательной примирительной процедуры для трудовых споров, равно как и требования предъявлять претензии работодателю до обращения в суд. Однако у компании есть возможность создать Согласительную комиссию по трудовым спорам.

Индивидуальные трудовые споры могут рассматриваться как в примирительной комиссии, так и в суде. Согласительная комиссия рассматривает такие споры по просьбе участвующих сторон.

В качестве альтернативы стороны, заключившие трудовой договор, могут напрямую обратиться в суд для разрешения индивидуальных трудовых споров.

Как правило, трудовые споры в Таджикистане разрешаются в суде в претензионном порядке. Для возбуждения такого дела необходимо подать исковое заявление в соответствующий суд вместе с необходимыми документами. Важно отметить, что государственная пошлина не уплачивается, независимо от того, в пользу истца принято решение суда или нет.

4.3 Какова типичная продолжительность рассмотрения жалоб, связанных с работой?

В соответствии с Гражданским процессуальным кодексом Таджикистана, дела по искам о восстановлении на работе должны рассматриваться судом первой инстанции не позднее одного месяца со дня принятия искового заявления к производству.

4.4 Можно ли обжаловать решение в первой инстанции, и если да, то сколько времени обычно занимает такое обжалование?

Решение суда первой инстанции, не вступившее в законную силу, может быть обжаловано в суде кассационной инстанции. Решение суда кассационной инстанции, вступившее в законную силу, может быть пересмотрено в порядке надзора.

Согласно Гражданскому процессуальному кодексу Таджикистана, жалоба на решение суда первой инстанции, не вступившее в законную силу, в том числе по спорам, вытекающим из трудовых отношений, должна быть рассмотрена судом кассационной инстанции в течение месяца со дня ее подачи в суд. При последующем обжаловании решения суда первой инстанции вместе с постановлением кассационной инстанции в надзорной инстанции дело должно быть рассмотрено в срок не более двух месяцев.

5 Рабочее разрешение

5.1 Какие ограничения налагаются на лиц, имеющих разрешение на работу, с точки зрения должностных обязанностей, смены работодателя или продолжительности пребывания?

Нет никаких ограничений или запретов. В случае смены работодателя или получения новой должности необходимо получить новое разрешение на работу.

5.2 Каковы требования для получения разрешения на работу?

Для получения разрешения на работу заявители должны представить полный пакет документов.

В этот комплект должны входить:

- форма заявления;
- оригинал и копии паспорта или другого документа, удостоверяющего личность;
- копия визы; копия регистрационной карты;
- оригинал и копия квитанции об оплате пошлины;
- две цветные фотографии размером 3x4 см;
- сертификат на ВИЧ/СПИД по форме 029;
- копии приглашения или трудового договора, а также идентификационный номер налогоплательщика.

5.3 Есть ли какие-либо последние изменения или дополнения в правилах и политике выдачи разрешений на работу, о которых следует знать частным лицам или работодателям?

Нет.

5.4 Существуют ли особые отрасли или профессии, для которых существуют различные требования или исключения для получения разрешения на работу?

Да, следующие лица освобождаются от получения разрешения на работу:

- лица, проходящие службу в иностранных воинских частях, дислоцированных на территории Республики Таджикистан;
- сотрудники и лица, осуществляющие деятельность в дипломатических представительствах и международных организациях;
- лица, находящиеся в Республике Таджикистан в образовательных целях;
- туристы, въезжающие через туристические агентства по туристическим визам;
- физические лица, находящиеся в служебных командировках, в том числе спортсмены, участвующие в соревнованиях, артисты, выступающие на гастролях по официальному приглашению государственных органов или организаций;
- инвесторы и вкладчики, вкладывающие не менее 500 000 долларов США в течение одного года со дня государственной регистрации;

-
- представители иностранных средств массовой информации, аккредитованные в Республике Таджикистан;
 - лица, осуществляющие профессиональную деятельность в рамках религиозных объединений, официально зарегистрированных в Республике Таджикистан;
 - лица, прибывшие в Республику Таджикистан с целью оказания гуманитарной помощи и благотворительности;
 - руководители и сотрудники иностранных фирм, осуществляющих свою деятельность в рамках межправительственных или межправительственных инвестиционных соглашений и соглашений о льготном кредитовании.

5.5 Каково соотношение иностранной и местной рабочей силы?

Установленной, хотя и неписаной нормой является распределение штата между местными и иностранными сотрудниками в соотношении 80:20.

6 Налоги

6.1 Каковы юридические обязательства и требования в отношении индивидуального подоходного налога, уплачиваемого работодателями?

Работодатель удерживает из зарплаты работника подоходный налог и пенсионные взносы.

6.2 Каков процент удерживаемого налога?

На основном месте работы этот показатель составляет 12%, на других источниках (например, неполный рабочий день) - 15%.

ТУРЦИЯ



**Адил
Али Джейлан**
Партнер



**Гюлендам
Туйлуоглу**
Юрист



**Селин
Челик**
Юрист

1 Право на декретный и семейный отпуск

1.1 Какова продолжительность декретного отпуска?

Отпуск по беременности и родам длится в общей сложности 16 недель, 8 недель до и 8 недель после родов. Соответственно, поскольку при расчете срока отпуска по беременности и родам продолжительность беременности считается равной 40 неделям, работающая женщина может взять отпуск по беременности и родам по истечении 32-й недели беременности. В случаях многоплодной беременности, такой как двойня, тройня и т.д., к 8-недельному периоду, который не будет отработан до родов, добавляются дополнительные 2 недели, что продлевает дородовой отпуск по беременности и родам в общей сложности до 10 недель. Таким образом, при многоплодной беременности отпуск по беременности и родам может быть использован в общей сложности на 18 недель.

Если состояние здоровья позволяет, по просьбе работницы с утвержденным врачом заключением о состоянии здоровья работница может работать на рабочем месте до трех недель до родов, то есть до 37-й недели беременности.

1.2 Каковы права родителя при возвращении на работу после отпуска по уходу за ребенком?

Работающим женщинам предоставляется в общей сложности 1,5-часовой отпуск по грудному вскармливанию в день для кормления грудью своих детей в возрасте до 1 года с даты их возвращения на работу после отпуска по беременности и родам и неоплачиваемого отпуска по беременности и родам. Продолжительность и количество часов этого отпуска определяются работающей женщиной. Периоды отпуска по грудному вскармливанию засчитываются в ежедневное рабочее время.

С момента окончания декретного отпуска после родов по уходу за ребенком и его воспитанию и при условии, что ребенок жив, работающим женщинам и работникам женского или мужского пола, усыновившим ребенка в возрасте до трех лет, предоставляется неоплачиваемый отпуск продолжительностью шестьдесят дней при первых родах, сто двадцать дней при последующих. Вторые роды и сто восемьдесят дней для последующих родов, в течение половины еженедельного рабочего времени, если они пожелают. В случаях многоплодных родов к этим срокам добавляется тридцать дней. Если ребенок рождается инвалидом, этот период продлевается до трехсот шестидесяти дней.

По запросу работающей женщине предоставляется неоплачиваемый отпуск продолжительностью до шести месяцев по истечении шестнадцати недель или по истечении восемнадцати недель в случае многоплодной беременности.

1.3 Имеют ли отцы право на отпуск по уходу за ребенком?

По турецкому законодательству отцы имеют право на отпуск по беременности и родам. Отпуск по уходу за ребенком начинается для работающих мужчин или государственных служащих мужского пола, когда их супруга рождает. Отпуск по уходу за ребенком не может быть использован до родов. Отпуск по уходу за ребенком для отцов, работающих в частном секторе, составляет 5 дней, а отпуск по уходу за ребенком для отцов, являющихся государственными служащими, составляет 10 дней.

1.4 Существуют ли какие-либо дополнительные права на отпуск по уходу за ребенком, которых должны придерживаться работодатели?

Согласно турецкому законодательству, неоплачиваемый отпуск продолжительностью до 6 месяцев предоставляется по просьбе работающей женщины после завершения признанных периодов отпуска по беременности и родам. Этот период не может быть учтен при расчете ежегодного оплачиваемого отпуска.

Если работница обращается к работодателю с письменным заявлением о предоставлении неоплачиваемого отпуска за 1 месяц вперед, работодатель обязан выполнить требования этого заявления. В противном случае работница может взять неоплачиваемый отпуск по беременности и родам, самостоятельно приняв решение и уведомив работодателя. Если работодатель не предоставляет неоплачиваемый отпуск по беременности и родам, работница может расторгнуть трудовой договор по уважительной причине.

1.5 Имеют ли сотрудники право на гибкий график работы, если они несут ответственность за иждивенцев?

Согласно турецкому законодательству, работники не имеют права пользоваться гибкими условиями труда, если они несут ответственность за своих иждивенцев.

2 Прекращение трудовых отношений

2.1 Обязательно ли работодателям предоставлять уведомление о расторжении трудового договора? Как определяется срок уведомления?

Согласно турецкому законодательству, работодатель обязан направить уведомление о расторжении в письменной форме и четко указать причину расторжения. Бессрочный трудовой договор работника не может быть расторгнут по причинам, связанным с поведением или производительностью этого работника, без получения его защиты от обвинений. Однако, если работодатель расторгает трудовой договор в соответствии с условиями расторжения по уважительной причине, он не обязан направлять уведомление о расторжении.

Сроки уведомления о расторжении трудовых договоров следующие:

- Для работника, срок работы которого составляет менее шести месяцев, должно быть направлено уведомление за две недели;
- Для работника, срок работы которого составляет от шести месяцев до полутора лет, должно быть направлено уведомление за четыре недели;
- Для работника, срок работы которого составляет от полутора до трех лет, уведомление должно быть направлено за шесть недель;
- Для работника, срок работы которого превышает три года, увольнение вступает в силу по истечении восьми недель с даты уведомления.

2.2 Могут ли работодатели принудить к "садовому отпуску" в течение периода уведомления, когда работник остается нанятым, но не обязан выходить на работу?

"Садовый отпуск" не регулируется трудовым законодательством Турции. Однако стороны могут договориться о применении отпуска по уходу за ребенком в трудовом договоре или в отдельном соглашении. "Садовый отпуск", включенный в трудовой договор или согласованное отдельно, должен быть разумным с точки зрения продолжительности и должно быть направлено на защиту интересов работодателя. Важно, чтобы продолжительность отпуска по уходу за ребенком не превышала срока уведомления, указанного в законе.

2.3 Какие гарантии есть у работников от увольнения? При каких обстоятельствах работник считается уволенным? Необходимо ли согласие третьей стороны перед увольнением работодателем?

В турецком законодательстве запрет увольнения на основании профсоюзной деятельности и дискриминации обеспечивает работникам гарантию от увольнения с работы. Кроме того, турецкое законодательство регулирует гарантии занятости. Целью гарантий занятости является юридическая защита работника от несправедливого увольнения со стороны работодателя, обеспечивая непрерывность работы работника. Однако, хотя гарантии занятости регулируются трудовым законодательством Турции, не все работники, подпадающие под действие Закона, имеют право на гарантии занятости.

В случаях расторжения по уважительным причинам трудовой договор прекращается по истечении срока уведомления с даты направления уведомления работнику. Однако в случаях, когда трудовой договор расторгается по уважительной причине, контракт прекращается с момента получения работником уведомления о расторжении.

Согласно турецкому законодательству, одобрение третьей стороны не требуется для того, чтобы работодатель расторг трудовой договор с работником.

2.4 Существуют ли конкретные категории работников, пользующиеся особой защитой от увольнения?

В соответствии с турецким законодательством не существует конкретных категорий работников, которые пользуются особой защитой от увольнения.

2.5 При каких обстоятельствах работодатель имеет право увольнять сотрудников: 1) по индивидуальным причинам; 2) по основаниям, связанным с бизнесом? Получают ли сотрудники компенсацию при увольнении, и если да, то как она рассчитывается?

В турецком законодательстве увольнение по найму делится на два вида: увольнение по уважительной причине и увольнение по справедливому обоснованию.

Работодатель, расторгающий бессрочный трудовой договор с работником со стажем работы не менее шести месяцев на рабочих местах, где работают тридцать или более сотрудников, должен указать уважительную причину, основанную на компетентности работника, его поведении или требованиях предприятия, рабочего места или бизнеса.

Если трудовой договор расторгается по уважительной причине, работодатель должен соблюдать сроки уведомления, в противном случае работодатель обязан выплатить компенсацию за уведомление. В случае расторжения трудового договора по уважительным причинам выходное пособие выплачивается работнику со стажем работы один год или более.

Расторжение по уважительной причине регулируется статьей 25 Трудового законодательства Турции. В этом контексте, как подробно описано в соответствующей статье:

1. Причины, связанные со здоровьем;
2. Случаи, которые не соответствуют правилам морали и добросовестности и тому подобное;
 - 2.1. предоставление ложной информации о квалификации работника,
 - 2.2. аморальные слова и поведение работника в адрес работодателя,
 - 2.3. сексуальные домогательства со стороны работника в отношении другого работника,
 - 2.4. поведение работника, несовместимое с честностью и лояльностью,
 - 2.5. совершение работником преступления на рабочем месте,
 - 2.6. самовольное и безосновательное отсутствие на работе,
 - 2.7. невыполнение работником своих обязанностей,
 - 2.8. работник создает угрозу безопасности труда или наносит ущерб имуществу на рабочем месте,
3. Веская причина;
4. В случае, если работник задержан или арестован, его/ее отсутствие превышает срок уведомления.

Если трудовой договор расторгнут работодателем по справедливому обоснованию, работник не имеет права требовать выходного пособия и выплаты по уведомлению.

2.6 Существуют ли особые протоколы, которых работодатели должны придерживаться в отношении индивидуальных увольнений?

Работодатель должен направить уведомление о расторжении в письменной форме и четко указать причину расторжения. Бессрочный трудовой договор работника не может быть расторгнут по причинам, связанным с поведением или эффективностью этого работника, без получения его/ее защиты от выдвинутых против него/нее обвинений. С другой стороны, в случаях, когда трудовой договор будет расторгнут по справедливым обоснованиям, нет никаких обязательств по получению защиты. Однако в сложившейся практике видно, что работодатели также обращаются за защитой в случаях расторжения по справедливым обоснованиям.

2.7 Какие претензии может предъявить сотрудник в случае увольнения? Какие средства правовой защиты доступны для удовлетворения претензии?

В случаях, когда работодатель не указывает уважительной причины или указанная причина является недействительной, работник может подать иск о восстановлении на работе.

Кроме того, работник может претендовать на различные выплаты, включая невыплаченную заработную плату, выходное пособие, выплату по уведомлению, оплату сверхурочных, ежегодный отпуск, заработную плату в выходные дни, национальный праздник и общую оплату отпускных.

Кроме того, работник может иметь право требовать компенсации по другим причинам, таким как дискриминация, путем подачи иска о восстановлении на работе или об определении срока службы, или путем предъявления требования о возмещении морального ущерба в судах общей юрисдикции в связи с моббингом.

Чтобы инициировать успешную подачу иска, сотрудник должен сначала обратиться к медиатору, что является обязательным условием для подачи иска. Если соглашение не достигнуто в ходе процесса медиации, следует выбрать способ подачи иска. Следует внимательно отнестись к условиям судебного разбирательства.

2.8 Могут ли работодатели урегулировать претензии до или после их возбуждения?

В судебных исках, поданных в связи с дебиторской задолженностью работника или работодателя и компенсациями, основанными на законе, индивидуальном или коллективном трудовом соглашении, а также о восстановлении на работе, обращение к медиатору является условием судебного разбирательства. Другими словами, сотрудники могут достичь разрешения спора посредством медиации, прежде чем прибегать к судебному разбирательству.

2.9 Несет ли работодатель дополнительные обязательства при одновременном увольнении нескольких сотрудников?

Когда работодатель хочет коллективно и одновременно уволить сотрудников в связи с экономическими, технологическими, структурными и аналогичными требованиями бизнеса, рабочего места или служебной деятельности, он/она должен сделать это в письменной форме не менее чем за тридцать дней до этого, представителям профсоюза работников, соответствующему региональному директорату и Турецкому агентству занятости.

2.10 Как работники могут обеспечить соблюдение своих прав в отношении массовых увольнений и каковы последствия невыполнения работодателем своих обязательств?

Когда работодатель хочет коллективно уволить сотрудников в связи с экономическими, технологическими, структурными и аналогичными требованиями бизнеса, рабочего места или трудовой деятельности, он должен уведомить об этом в письменной форме представителей профсоюза работников, соответствующую региональную дирекцию и Турецкое агентство по трудоустройству не менее чем за тридцать дней.

Уведомления об увольнении вступают в силу через тридцать дней после того, как работодатель уведомит региональную дирекцию о коллективном увольнении.

В 2024 году работодатель будет оштрафован на административный штраф в размере 5 506 турецких лир за каждого работника, уволенного в нарушение положений о коллективном увольнении.

3.1 Как права на защиту данных сотрудников влияют на трудовые отношения? Является ли передача данных сотрудников за границу неограниченной для работодателей?

Поскольку трудовой договор – это контракт, устанавливающий личные отношения между работником и работодателем и основанный на доверительных отношениях, работодатель обязан защищать работника и наблюдать за ним в обмен на защиту работником интересов работодателя и рабочего места и воздержание от любого поведения, которое может привести к нанесению ущерба этим интересам. В этом контексте обязанность работодателя заботиться о работнике признается одной из основных обязанностей работодателя. В целом, обязанность работодателя проявлять заботу охватывает такие обязательства, как уважение и защита личности работника, принятие мер по охране труда и технике безопасности, а также защита вещей работника, доставленных на рабочее место. В этом контексте работодатель также обязан защищать и хранить личное дело работника и не разглашать эту информацию третьим лицам.

Персональные данные не могут быть переданы за границу без явного согласия субъекта данных, за исключением особых обстоятельств. К таким обстоятельствам относятся случаи, когда в иностранном государстве, в которое будут переданы персональные данные, обеспечивается надлежащая защита. В качестве альтернативы персональные данные могут быть переданы за границу без явного согласия, если как контролеры данных в Турции, так и в соответствующей зарубежной стране предпримут надлежащие меры защиты в письменной форме, а Совет по защите персональных данных даст разрешение.

3.2 Имеют ли сотрудники право на получение копий любой личной информации, хранящейся у их работодателя?

Согласно турецкому законодательству, каждый имеет право обратиться к контролеру данных, чтобы выяснить, были ли обработаны его персональные данные, и запросить информацию о том, были ли обработаны его персональные данные. В этом контексте работники имеют право ознакомиться со своей личной информацией, хранящейся у их работодателей, и получить копии такой информации, обратившись к своим работодателям.

3.3 Имеют ли работодатели полномочия проводить проверки потенциальных сотрудников перед приемом на работу (например, проверку на наличие судимости)?

Работодатели уполномочены проводить проверки потенциальных сотрудников перед приемом на работу способом, соразмерным законным интересам работодателя. Однако, если проверки, проводимые работодателем, содержат конфиденциальные персональные данные, необходимо получить явное согласие потенциальных сотрудников.

Данные, которые могут стать причиной виктимизации или дискриминации соответствующего лица, если они станут известны другим лицам, называются конфиденциальными персональными данными и перечислены в ограниченном количестве. Данные об уголовных судимостях и мерах безопасности, включая данные о судимости, также включены в эту сферу и считаются конфиденциальными персональными данными. В этом отношении необходимо получить явное согласие потенциального сотрудника.

3 Защита данных и конфиденциальность сотрудников

3.4 Имеют ли работодатели право отслеживать электронную почту сотрудников, телефонные звонки или использование компьютерных систем компании?

В соответствии с правом управления работодатель может осуществлять электронный мониторинг корпоративной электронной почты и компьютера, предоставленных сотруднику для рабочих целей. Однако крайне важно, чтобы сотрудник был проинформирован об этом мониторинге. Неинформирование сотрудника о мониторинге или проведение скрытого мониторинга представляет собой нарушение закона. Кроме того, работодатель обязан защищать и уважать личность работника в рамках трудовых отношений и принимать все необходимые административные и технические меры на рабочем месте для обеспечения этой защиты.

3.5 Могут ли работодатели контролировать использование сотрудником социальных сетей как на рабочем месте, так и за его пределами?

Работодатели могут отслеживать технологические устройства сотрудников по причинам, связанным с работой. Однако этот мониторинг ограничен законными интересами работодателя при проведении деловых операций. Таким образом, работодатели не могут отслеживать учетные записи своих сотрудников в социальных сетях, будь то на рабочем месте или за его пределами. В противном случае это будет представлять собой нарушение защиты персональных данных, которое может привести к административному штрафу, наложенному на работодателя Органом по защите персональных данных.

4 Судебная практика и судопроизводство

4.1 Какие суды или трибуналы обладают юрисдикцией в отношении жалоб, связанных с трудоустройством, и каков их состав?

По турецкому законодательству суды по трудовым спорам обладают юрисдикцией в отношении жалоб, связанных с трудоустройством. Суды по трудовым спорам должны создаваться там, где это считается необходимым. В местах, где недостаточно трудовых дел, требующих создания суда по трудовым спорам, гражданские суды первой инстанции назначаются для рассмотрения трудовых дел.

4.2 Какие процедуры регулируют жалобы, связанные с трудоустройством? Обязательно ли проведение примирительной процедуры перед рассмотрением жалобы и взимается ли плата с работников за подачу претензии?

В судебных исках, поданных в связи с дебиторской задолженностью работника и работодателя на основании закона или трудового договора, а также в связи с повторным трудоустройством, требуется сначала обратиться к посреднику, прежде чем подавать иск. Непредставление заявления об обязательном посредничестве в трудовых спорах приведет к процессуальному отклонению иска из-за отсутствия оснований для иска.

Гонорар медиатора и расходы, понесенные медиатором в связи со спором между сторонами, распределяются сторонами поровну. Однако стороны могут договориться между собой о том, чтобы одна из сторон оплатила все или большую часть гонорара и расходов. Однако нет никакой конкретной платы, которую необходимо оплатить для того, чтобы сделать запрос.

4.3 Какова типичная продолжительность рассмотрения жалоб, связанных с работой?

Министерство юстиции установило целевой срок в 540 дней для рассмотрения трудовых споров между работниками и работодателями в судах по трудовым спорам. Этот целевой срок применяется к делам, рассматриваемым в судах первой инстанции. Важно отметить, что процессы в Апелляционном и Кассационном судах не включены в этот установленный целевой срок.

На практике такие факторы, как сроки уведомления, показания свидетелей и раскрытие информации, являются субъективными и могут варьироваться в зависимости от специфики каждого дела. Как правило, трудовые споры разрешаются в сроки от 4 до 18 месяцев.

4.4 Можно ли обжаловать решение в первой инстанции, и если да, то сколько времени обычно занимает такое обжалование?

Можно подать апелляцию в апелляционный суд, опротестовав решение, вынесенное судом первой инстанции. Апелляция в апелляционный суд может быть подана в течение двух недель с момента уведомления о мотивированном решении суда первой инстанции. Продолжительность рассмотрения апелляции варьируется от суда к суду. Однако на практике, как отмечается, это занимает около двух лет.

5 Рабочее разрешение

5.1 Какие ограничения налагаются на лиц, имеющих разрешение на работу, с точки зрения должностных обязанностей, смены работодателя или продолжительности пребывания?

В турецком законодательстве определенные профессии и должности определены законами исключительно для граждан Турции, и работа по этим профессиям запрещена для иностранцев.

Разрешения на работу в турецком законодательстве делятся на четыре категории, срок действия которых варьируется в зависимости от типа разрешения на работу.

Невозможно передать разрешение на работу, полученное у одного работодателя, для работы в учреждениях, принадлежащих другому работодателю. Посредством передачи разрешений на работу (смена места работы на разрешение на работу) может быть изменен филиал или должность иностранного работника, работающего на рабочем месте.

5.2 Каковы требования для получения разрешения на работу?

Сводные требования для получения разрешения на работу следующие:

- На рабочем месте, где запрашивается разрешение на работу, обязательно должно быть занято не менее пяти граждан Турции. Если иностранец-заявитель является партнером компании, требование о приеме на работу пяти физических лиц применяется в течение последних шести месяцев годичного разрешения на работу, выдаваемого Министерством труда и социального обеспечения;
- Оплаченный капитал рабочего места должен составлять не менее 100 000 турецких лир, или валовой объем продаж должен составлять не менее 800 000 турецких лир, или сумма экспорта за последний год должна составлять не менее 250 000 долларов США;

- Иностранец, подающий заявку на получение разрешения, должен иметь долю в капитале не менее 20%, не менее 40 000 турецких лир;
- Ежемесячная заработная плата, заявленная работодателем для выплаты иностранцу, должна быть соизмерима с обязанностями и квалификацией иностранца.

5.3 Есть ли какие-либо последние изменения или дополнения в правилах и политике выдачи разрешений на работу, о которых следует знать частным лицам или работодателям?

В последнее время не было никаких изменений в правилах выдачи разрешений на работу или политике, о которых необходимо знать частным лицам или работодателям. Были внесены изменения только в размер платы за разрешение на работу и сборы за ценные документы.

5.4 Существуют ли особые отрасли или профессии, для которых существуют различные требования или исключения для получения разрешения на работу?

Без ущерба для положений специальных законов и при условии, что иностранец и работодатель выполняют свои обязательства, вытекающие из других законов, следующим лицам не требуется получать разрешение на работу на срок действия их мандата:

- Те, кто освобожден от получения разрешения на работу в соответствии с двусторонними или многосторонними соглашениями, стороной которых является Турция;
- Иностранцы, постоянно проживающие за границей и которые временно приедут в Турцию на срок менее одного месяца для научной, культурной и художественной деятельности и менее чем на четыре месяца для занятий спортом;
- Пришедшие с целью установки, технического обслуживания и ремонта машин и оборудования, ввезенных в Турцию, проведения обучения по их использованию или осуществления доставки оборудования или ремонта транспортных средств, которые выходят из строя в Турции; при условии, что они не превышают трех месяцев с даты въезда в Турцию и подтверждают эту ситуацию документами, предоставленными в бытность представителем;
- Те, кто находится в Турции для обучения использованию товаров и услуг, экспортируемых из Турции или импортируемых в Турцию, при условии, что они не превышают трех месяцев с даты въезда в Турцию и подтверждают эту ситуацию предоставленными документами;
- Те, кто присутствует на ярмарках и цирках, которые будут работать за пределами границы сертифицированных туристических предприятий в качестве демонстрации и аналогичных должностных лиц, при условии, что они не превышают шести месяцев с даты въезда в Турцию и подтверждают эту ситуацию документами, которые должны быть представлены;
- Иностранцы, которые приезжают в университеты, государственные учреждения и организации, чтобы расширить свои знания и опыт, подтвердив свой статус документами, которые они представляют, на срок не более двух лет и ограниченный продолжительностью их образования;
- Те, кто уведомлен соответствующими органами власти о том, что они могут оказать значительные услуги и внести вклад в развитие Турции в социально-экономической, в культурной, технологической и образовательной сферах в срок, не превышающий шести месяцев;
- Иностранцы, которые приедут в рамках программ, осуществляемых Центральным управлением образования и молодежных программ Европейского Союза (Национальное агентство);
- Иностранцы, которые будут проходить стажировку в рамках международных студенческих программ стажировки, объем и продолжительность которых согласованы Министерством, Министерством внутренних дел, Министерством иностранных дел и Президиумом Совета по высшему образованию;
- Представители иностранных туроператоров, прибывающих в Турцию на срок, не превышающий восьми месяцев;
- На срок действия контрактов иностранных футболистов и других спортсменов и тренеров, чьи запросы одобрены Федерацией футбола Турции или Генеральным управлением молодежи и спорта;
- В соответствии с Правилom I/10 Международной конвенции о стандартах подготовки, аттестации и несения вахты моряков, иностранные моряки, работающие на судах, зарегистрированных в Турецком международном судовом реестре и эксплуатирующихся за пределами каботажной линии, которые получили "Сертификат одобрения соответствия" от соответствующей администрации в соответствии с двусторонними протоколами, заключенные с государствами;
- Иностранцы-эксперты, привлеченные к проектам, осуществляемым в рамках Программ финансового сотрудничества Турции и Европейского союза.

Также существуют различные требования, определенные для некоторых отраслей или профессий. Для того, чтобы выполнять некоторые профессии или работать в некоторых отраслях, необходимо соответствовать определенным критериям, а также зарегистрироваться в некоторых учреждениях и организациях. Например, для того, чтобы работать в таких профессиях, как врачи, инженеры, юристы, фармацевты, недостаточно получить разрешение на работу, но также необходимо зарегистрироваться в таких учреждениях, как Министерство здравоохранения, Инженерная палата, Коллегия адвокатов, Палата фармацевтов или, по крайней мере, получить документ из этих учреждений перед подачей заявления в Министерство труда и социального обеспечения. Те, кто регистрируется в таких палатах, обязаны периодически, например ежегодно, продлевать свое членство, чтобы продолжать заниматься соответствующей профессией.

5.5 Каково соотношение иностранной и местной рабочей силы?

В отчетах Турецкого статистического института таких данных нет.

6 Налоги

6.1 Каковы юридические обязательства и требования в отношении индивидуального подоходного налога, уплачиваемого работодателями?

Подоходный налог - это обязательство физических и юридических лиц перед государством, основанное на доходах, которые они получают за определенный период. В Турции подоходный налог взимается с доходов физических лиц и применяется по разным ставкам в зависимости от характера дохода. Подоходный налог - это вид налога, рассчитываемый на основе прибыли. При этих выплатах учитываются годовые ставки прибыли. Ставки подоходного налога варьируются в зависимости от суммы дохода.

Расчет налогов возможен путем подачи декларации. Декларации по налогу на прибыль готовятся ежегодно в марте. Годовые доходы могут быть задекларированы до 25 числа марта, следующего за окончанием года. Ежегодные платежи по налогу

на прибыль производятся в соответствии с определенным графиком. Общая сумма долга может быть выплачена частями. Для каждого взноса указана окончательная дата платежа.

6.2 Каков процент удерживаемого налога?

Удерживаемый налог и его расчеты производятся ежегодно на основе ставок, определенных действующим образом, с учетом валового дохода. При определении метода, используемого для расчета удерживаемого налога, также учитывается тип удержания. Ставки удержания, применяемые при удержании заработной платы и арендной платы за жилье, отличаются друг от друга. Таким образом, предполагаемый вычет формируется в соответствии со ставкой. Ставка удержания, применяемая при удержании арендной платы, составляет 20%. При удержании заработной платы после применения вычета по социальному страхованию к цене брутто осуществляется процесс взыскания оставшейся суммы. На этом этапе ставки, определенные в соответствии с налоговым тарифом, устанавливаемым ежегодно, применяются к доходным ставкам.

Соответственно, ставка подоходного налога, которая будет применяться к доходам в 2024 году, будет следующей:

Минимум	Максимум	Налоговая ставка (%)
0	110.000,00-TRY	15
110.000,01-TRY	230.000,00-TRY	20
230.000,01-TRY	870.000,00-TRY	27
870.000,01-TRY	3.000.000,00-TRY	35
3.000.000,01-TRY - и больше		40



1 Право на декретный и семейный отпуск

1.1 Какова продолжительность декретного отпуска?

Декретный отпуск продолжительностью 126 календарных дней включает в себя два периода - до и после родов. Дородовой отпуск длится 70 календарных дней. Отпуск после родов составляет 56 календарных дней (70 календарных дней - в случае рождения двух и более детей и при осложнениях родов), начиная со дня родов.

По желанию женщины и при отсутствии медицинских противопоказаний часть отпуска продолжительностью 70 календарных дней, предусмотренного до родов, может быть перенесена и использована частично или полностью после родов, начиная со дня родов. При этом общая продолжительность отпуска не может превышать 126 календарных дней (140 календарных дней в случае рождения двух и более детей и при осложнениях родов).

1.2 Каковы права родителя при возвращении на работу после отпуска по уходу за ребенком?

За работником сохраняется его рабочее место.

Женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка. Такие перерывы предоставляются не реже чем каждые три часа и длятся не менее тридцати минут каждый. Если детей двое или больше, продолжительность перерыва должна составлять не менее одного часа.

Запрещается отказывать женщинам в приеме на работу и снижать им заработную плату по причинам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до трех лет, а одиноким матерям - с наличием ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида.

Увольнение беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, имеющих ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида, по инициативе работодателя запрещается, за исключением случаев полной ликвидации предприятия, учреждения, организации, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством.

1.3 Имеют ли отцы право на отпуск по уходу за ребенком?

Отцам предоставляется единовременный оплачиваемый отпуск по рождению ребенка продолжительностью до 14 календарных дней (не считая праздничных и нерабочих дней), который предоставляется не позднее трех месяцев после рождения ребенка таким сотрудникам.

1.4 Существуют ли какие-либо дополнительные права на отпуск по уходу за ребенком, которых должны придерживаться работодатели?

Все права в отношении отпуска по уходу за ребенком регулируются Кодексом законов о труде Украины и Законом Украины об отпусках.

1.5 Имеют ли сотрудники право на гибкий график работы, если они несут ответственность за иждивенцев?

Любому работнику может быть предоставлен гибкий график работы по письменному соглашению с работодателем.

2 Прекращение трудовых отношений

2.1 Обязательно ли работодателям предоставлять уведомление о расторжении трудового договора? Как определяется срок уведомления?

Это зависит от оснований для увольнения.

Установленный законом минимальный срок уведомления составляет два месяца, если речь идет о сокращении штата или ликвидации компании.

В некоторых случаях (например, когда имело место однократное грубое нарушение трудовых обязанностей) уведомление не требуется.

Кроме того, увольнение без причины и без уведомления возможно для сотрудников, квалифицируемых как должностные лица компании (например, директора), если их корпоративные полномочия прекращены.

2.2 Могут ли работодатели принудить к "садовому отпуску" в течение периода уведомления, когда работник остается нанятым, но не обязан выходить на работу?

В Трудовом кодексе Украины такого понятия нет. В то же время эта концепция может быть реализована в рамках трудового договора.

2.3 Какие гарантии есть у работников от увольнения? При каких обстоятельствах работник считается уволенным? Необходимо ли согласие третьей стороны перед увольнением работодателем?

Если нарушений нет и требования законодательства соблюдены, работник может защищаться во всех инстанциях, включая судебное разбирательство. Работник считается уволенным с момента издания приказа в соответствии с Кодексом законов о труде Украины.

В некоторых случаях закон требует получения согласия профсоюза или иного представительного органа работников при увольнении по инициативе работодателя, если такой орган создан на предприятии.

2.4 Существуют ли конкретные категории работников, пользующиеся особой защитой от увольнения?

Некоторые категории работников не могут быть уволены работодателем без предварительного согласия. К таким защищенным работникам относятся: беременные женщины; женщины с детьми в возрасте до 3 лет или до 6 лет, если зарегистрированный врач подтверждает необходимость домашнего ухода; одинокие родители или законные опекуны

ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида.

Закон разрешает увольнять защищенных работников только в том случае, если работодатель ликвидируется без правопреемства. При таких обстоятельствах закон требует выплатить им среднюю зарплату за три месяца после увольнения.

2.5 При каких обстоятельствах работодатель имеет право увольнять сотрудников: 1) по индивидуальным причинам; 2) по основаниям, связанным с бизнесом? Получают ли сотрудники компенсацию при увольнении, и если да, то как она рассчитывается?

Работодатель может в одностороннем порядке уволить работника по уважительной причине в следующих случаях:

1. систематическое необоснованное невыполнение трудовых обязанностей;
2. необоснованное отсутствие на работе более трех часов в течение одного дня;
3. появление на работе в состоянии алкогольного или наркотического опьянения;
4. присвоение имущества;
5. однократное грубое нарушение трудовых обязанностей;
6. действия руководителя компании, повлекшие задержку или снижение выплаты заработной платы;
7. реальный или потенциальный конфликт интересов;
8. непосредственное подчинение связанной стороне в нарушение Закона Украины "О предотвращении коррупции";
9. неоднократное нарушение требований законодательства в сфере лицензирования, выдачи разрешений или в сфере предоставления административных услуг;
10. действия работника, которому доверены активы компании (денежные средства или имущество), которые приводят к потере доверия работодателя; или
11. аморальное поведение.

Работодатель может уволить работника без причины в следующих случаях:

1. изменения в организации труда и производства (сокращение штата);
2. непригодность работника к работе или должности в связи с недостаточной квалификацией или плохим состоянием здоровья;
3. восстановление на работе работника, ранее занимавшего эту должность;
4. отсутствие на работе по болезни в течение более четырех непрерывных месяцев;
5. призыв в армию или мобилизация работодателя-физического лица в особый период;
6. выявление непригодности работника к работе или должности в течение испытательного срока; или
7. работа не может быть предоставлена работнику в связи с уничтожением имущества работодателя, средств производства, технических или организационных условий в результате боевых действий во время военного положения.

При любом увольнении работодатель обязан выплатить работнику все причитающиеся ему по трудовому договору выплаты (заработную плату и компенсацию за накопленный, но неиспользованный в течение всего срока работы ежегодный отпуск).

2.6 Существуют ли особые протоколы, которых работодатели должны придерживаться в отношении индивидуальных увольнений?

1. Решение о сокращении численности или штата работников.

Кодекс законов о труде Украины предусматривает возможность расторжения трудового договора по инициативе работодателя или уполномоченного органа в случае банкротства, реорганизации предприятия, сокращения штата. Первый этап завершается изданием приказа о внесении изменений в штатное расписание. В документе перечисляются должности, категории и численность работников без указания фамилий, подлежащих исключению из штатного расписания.

2. Этап определения сотрудников, попадающих под сокращение.

Изменения в штатное расписание вносятся в соответствии с приказом юридического лица. Работодатель должен учитывать преимущественное право на оставление на работе. (согласно статье 42 Кодекса законов о труде Украины). Для определения права на оставление на работе может быть создана специальная комиссия.

2.7 Какие претензии может предъявить сотрудник в случае увольнения? Какие средства правовой защиты доступны для удовлетворения претензии?

Работник имеет право обратиться в суд, если он оспаривает увольнение, в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки или со дня предоставления работнику в связи с его увольнением сведений о работе (ст. 233 КЗоТ Украины).

В случае удовлетворения иска работник имеет право на:

1. восстановление на работе, изменение формулировки причины увольнения, оформление трудовых отношений с работником, выполнявшим работу без заключения трудового договора, и установление срока такой работы;
2. оплату вынужденного прогула в случае задержки исполнения решения о восстановлении работника на работе;
3. компенсацию морального вреда работодателем.

2.8 Могут ли работодатели урегулировать претензии до или после их возбуждения?

Работодатель может создать комиссию по трудовым спорам по своей инициативе или инициативе работников (представительного органа работников).

Комиссия по трудовым спорам является обязательным первичным органом по рассмотрению трудовых споров, возникающих на предприятиях, в учреждениях и организациях, за исключением отдельных категорий споров.

Трудовой спор между работником и работодателем, независимо от формы трудового договора, может быть урегулирован путем медиации в соответствии с Законом Украины "О медиации" с учетом особенностей, предусмотренных настоящим Кодексом.

2.9 Несет ли работодатель дополнительные обязательства при одновременном увольнении нескольких сотрудников?

Если увольнение связано с массовым увольнением, владелец или его уполномоченный орган, физическое лицо, использующее наемный труд, должны уведомить Государственную службу занятости о планируемом увольнении работников.

В соответствии с законом массовым увольнением считается:

1. увольнение 10 и более работников у работодателя с численностью от 20 до 100 человек;
2. увольнение 10 и более процентов работников у работодателя со штатом от 101 до 300 человек;

- увольнение 30 и более работников у работодателя с численностью работников от 301 до 1000 человек;
- увольнение 3 и более процентов работников у работодателя с численностью работников 1001 и более человек.

2.10 Как работники могут обеспечить соблюдение своих прав в отношении массовых увольнений и каковы последствия невыполнения работодателем своих обязательств?

Работник имеет право защитить свои права, обратившись в Государственную службу занятости, прокуратуру или суд.

3 Защита данных и конфиденциальность сотрудников

3.1 Как права на защиту данных сотрудников влияют на трудовые отношения? Является ли передача данных сотрудников за границу неограниченной для работодателей?

Персональные данные передаются иностранным лицам только в том случае, если соответствующее государство обеспечивает надлежащую защиту персональных данных в случаях, установленных законом или международным договором Украины.

Персональные данные также могут быть переданы иностранным лицам в следующих случаях:

- субъект персональных данных дает явное согласие на такую передачу;
- необходимость заключения или совершения сделки между владельцем персональных данных и третьим лицом в пользу субъекта персональных данных;
- необходимость защиты жизненно важных интересов субъекта персональных данных;
- необходимость защиты общественных интересов, установления, удовлетворения и обеспечения исполнения законного требования;
- предоставление владельцем персональных данных соответствующих гарантий невмешательства в личную и семейную жизнь субъекта персональных данных.

3.2 Имеют ли сотрудники право на получение копий любой личной информации, хранящейся у их работодателя?

Прямой правовой нормы о получении копий нет, однако, в соответствии со статьей 8 Закона Украины "О защите персональных данных", работник имеет право знать об источниках сбора, местонахождении своих персональных данных, целях их обработки, местонахождении или месте жительства (пребывания) владельца или распорядителя персональных данных или дать соответствующее поручение на получение этой информации уполномоченным им лицам, кроме случаев, установленных законом, а также на доступ к своим персональным данным.

3.3 Имеют ли работодатели полномочия проводить проверки потенциальных сотрудников перед приемом на работу (например, проверку на наличие судимости)?

Такие полномочия прямо не предусмотрены законом, но и соответствующих запретов нет. Проверка на наличие судимости является обычной практикой в Украине.

3.4 Имеют ли работодатели право отслеживать электронную почту сотрудников, телефонные звонки или использование компьютерных систем компании?

Такие вопросы отражаются в локальных нормативных актах работодателя (кодекс этики и поведения, правила пользования Интернетом, основанные на внутренней политике). Если эти правила не противоречат законодательству, утверждены приказом работодателя и доведены до сведения работников, они становятся обязательными для каждого сотрудника.

3.5 Могут ли работодатели контролировать использование сотрудником социальных сетей как на рабочем месте, так и за его пределами?

Такие вопросы отражаются в локальных нормативных актах работодателя (кодекс этики и поведения, правила пользования Интернетом, основанные на внутренней политике). Если эти правила не противоречат законодательству, утверждены приказом работодателя и доведены до сведения работников, они становятся обязательными для каждого сотрудника.

4 Судебная практика и судопроизводство

4.1 Какие суды или трибуналы обладают юрисдикцией в отношении жалоб, связанных с трудоустройством, и каков их состав?

В Украине нет судов и трибуналов, специализирующихся исключительно на рассмотрении трудовых споров. Все трудовые споры разрешаются судами общей юрисдикции.

Состав суда зависит от того, какой суд рассматривает соответствующий иск. В суде первой инстанции трудовой спор разрешается одним или тремя судьями, в суде апелляционной инстанции и Верховном суде - коллегиально.

4.2 Какие процедуры регулируют жалобы, связанные с трудоустройством? Обязательно ли проведение примирительной процедуры перед рассмотрением жалобы и взимается ли плата с работников за подачу претензии?

Трудовой кодекс предусматривает перечень трудовых споров, которые могут быть переданы на рассмотрение комиссий по трудовым спорам или непосредственно в суд.

Если предметом судебного спора является защита трудовых прав, суд своим определением по ходатайству стороны может отсрочить или рассрочить уплату судебных расходов на определенный срок, но не более чем до вынесения судебного решения.

4.3 Какова типичная продолжительность рассмотрения жалоб, связанных с работой?

Продолжительность может составлять от 2 до 24 (или более) месяцев в зависимости от сложности дела и активности сторон.

4.4 Можно ли обжаловать решение в первой инстанции, и если да, то сколько времени обычно занимает такое обжалование?

Можно подать апелляцию в апелляционный суд (в течение 30 дней) и кассацию в Верховный суд (в течение 30 дней). Рассмотрение дела может занять от 2 до 24 (или более) месяцев в зависимости от сложности дела и активности сторон.

5 Рабочее разрешение

5.1 Какие ограничения налагаются на лиц, имеющих разрешение на работу, с точки зрения должностных обязанностей, смены работодателя или продолжительности пребывания?

Быть трудоустроенным можно только в конкретной организации, указанной в разрешении на трудоустройство, и только на той должности, которая указана в разрешении. Смена работодателя требует получения нового разрешения на трудоустройство.

Как правило, срок действия разрешения на трудоустройство равен сроку временного пребывания человека или его трудового договора, но не более одного года. Разрешение на трудоустройство может быть продлено дополнительно.

5.2 Каковы требования для получения разрешения на работу?

Иностранные граждане должны получить разрешение на трудоустройство, чтобы официально работать в Украине. Компания-работодатель (или частный предприниматель) подает заявление в местный центр занятости, чтобы получить для потенциального работника разрешение на трудоустройство в Украине.

Разрешение на трудоустройство в Украине не дает иностранному гражданину права выбирать место работы и должность по своему усмотрению. Одно разрешение на трудоустройство выдается на одну должность, и этот документ хранится у работодателя.

Украинское законодательство предусматривает несколько категорий иностранных работников. Для каждой категории определен перечень документов, необходимых для оформления разрешения на трудоустройство. Чтобы подать заявление на получение разрешения на трудоустройство, работодателю необходимо определить группу своих потенциальных сотрудников.

Существуют следующие категории: 1) обычные иностранные работники; 2) специальные категории иностранных работников: иностранцы-учредители предприятий; IT-специалисты; иностранные высокооплачиваемые специалисты; выпускники ТОП-100 университетов в мировом рейтинге; командированные иностранные работники; иностранцы, подающие документы на признание беженцами или лицами, нуждающимися в дополнительной защите.

Особые категории иностранных работников в Украине имеют некоторые привилегии в отношении размера заработной платы и срока действия разрешения на трудоустройство.

Общий перечень документов, необходимых для подачи заявления на получение разрешения на трудоустройство, включает в себя следующее:

- заверенный перевод паспорта иностранца на украинский язык;
- фотография иностранца (размер 3,5*4,5 см);
- проект будущего трудового договора;

Список специальных документов выглядит следующим образом:

- заверенный перевод соответствующего диплома (для выпускника одного из ТОП-100 университетов в мировом рейтинге);
- копия договора о командировании между украинскими и иностранными субъектами хозяйствования (для командированных иностранных работников).

5.3 Есть ли какие-либо последние изменения или дополнения в правилах и политике выдачи разрешений на работу, о которых следует знать частным лицам или работодателям?

В 2022 году отменены специальные требования (5 минимальных зарплат для иностранцев и лиц без гражданства, работающих в общественных объединениях, благотворительных организациях и образовательных учреждениях, и 10 минимальных зарплат для всех остальных категорий работников) по соблюдению работодателем условий выплаты заработной платы при получении разрешения на трудоустройство.

5.4 Существуют ли особые отрасли или профессии, для которых существуют различные требования или исключения для получения разрешения на работу?

Закон предусматривает перечень иностранных граждан, которым не требуется разрешение на трудоустройство в Украине:

- иностранцы, имеющие постоянный вид на жительство;
- работники представительств иностранных компаний в Украине;
- сотрудники иностранных аккредитованных СМИ;
- участники проектов международной технической помощи;
- преподаватели и ученые, приглашенные на работу высшими учебными заведениями;
- представители иностранных военно-морских (речных) флотов и авиакомпаний, обслуживающих такие компании в Украине;
- иностранцы, которые имеют статус беженца или признаны лицами, которые нуждаются в дополнительной защите, или которым предоставлена временная защита в Украине;
- профессиональные спортсмены;
- артисты и деятели искусств;
- священнослужители, приглашенные религиозными организациями для осуществления канонической деятельности.

Срок предоставления разрешения на работу составляет 7 рабочих дней, а продление срока действия разрешения на работу в Украине - 3 рабочих дня.

5.5 Каково соотношение иностранной и местной рабочей силы?

Не предусмотрено.

6 Налоги

6.1 Каковы юридические обязательства и требования в отношении индивидуального подоходного налога, уплачиваемого работодателями?

Стандартная налоговая ставка в размере 18% применяется к доходам, полученным в виде заработной платы и других выплат по трудовым и гражданским договорам, доходам из-за рубежа и другим доходам, не охваченным другими видами налогообложения.

Военный сбор в размере 1,5 % взимается с доходов, облагаемых подоходным налогом. Налоговая база для расчета военного сбора такая же, как и для подоходного налога.

6.2 Каков процент удерживаемого налога?

Удержание налога у источника по ставке 15% применяется к большинству выплат пассивного дохода нерезидентам, если только в соответствии с законом об избежании двойного налогообложения не предусмотрено освобождение или пониженная ставка.



1 Право на декретный и семейный отпуск

1.1 Какова продолжительность декретного отпуска?

70 календарных дней до родов и 56 (в случае осложненных родов или при рождении двух или более детей – 70) календарных дней после родов.

По окончании отпуска по беременности и родам по желанию женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения ребенком возраста двух лет.

1.2 Каковы права родителя при возвращении на работу после отпуска по уходу за ребенком?

На период отпуска по беременности и родам, а также уходу за ребенком за работником сохраняется прежняя работа (должность).

Одному из родителей (опекуну) ребенка в возрасте до двух лет, помимо перерыва для отдыха и питания, предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка – не реже чем через 3 часа продолжительностью не менее 30 минут каждый.

1.3 Имеют ли отцы право на отпуск по уходу за ребенком?

Да, отцы могут воспользоваться гарантиями, предусмотренными по уходу за ребенком, если мать или иное лицо, занятое исполнением семейных обязанностей, не пользуется этими гарантиями.

1.4 Существуют ли какие-либо дополнительные права на отпуск по уходу за ребенком, которых должны придерживаться работодатели?

Работнику, усыновившему (удочерившему) новорожденного ребенка или установившему над ним опеку, предоставляется отпуск на период со дня усыновления (удочерения) или установления опеки и до истечения 56 календарных дней со дня рождения ребенка (при одновременном усыновлении (удочерении) двух и более детей – 70 календарных дней).

1.5 Имеют ли сотрудники право на гибкий график работы, если они несут ответственность за иждивенцев?

Да, по просьбе работника, осуществляющему уход за больным членом семьи, обязательно устанавливается неполный рабочий день.

2 Прекращение трудовых отношений

2.1 Обязательно ли работодателям предоставлять уведомление о расторжении трудового договора? Как определяется срок уведомления?

Работодатель обязан в письменной форме (под подпись) предупредить работника о своем намерении прекратить трудовой договор в следующие сроки:

1) не менее чем за 2 месяца при прекращении трудового договора в связи:

- с ликвидацией организации (ее обособленного подразделения) по решению ее учредителей (участников) либо органа юридического лица, уполномоченного на то учредительными документами;
- с изменением численности или штата работников организации, обусловленным изменением технологии, организации производства и труда, сокращением объема работ (продукции, услуг);
- со сменой собственника организации в отношении руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера и руководителя обособленного подразделения организации;

2) не менее чем за 2 недели при прекращении трудового договора в связи с несоответствием работника выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации;

3) не менее чем за 3 дня при прекращении трудового договора в связи с виновными действиями (бездействием) работника.

В срок предупреждения работника, за исключением прекращения трудовых отношений в связи с ликвидацией организации (ее обособленного подразделения), не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, а также время выполнения им государственных или общественных обязанностей.

2.2 Могут ли работодатели принудить к "садовому отпуску" в течение периода уведомления, когда работник остается нанятым, но не обязан выходить на работу?

Да, в течение срока предупреждения работника, за исключением предупреждения об увольнении с работы в связи с его виновными действиями (бездействием), работнику предоставляется право не выходить на работу не менее одного дня в неделю с сохранением за это время заработной платы, чтобы найти другую работу.

2.3 Какие гарантии есть у работников от увольнения? При каких обстоятельствах работник считается уволенным? Необходимо ли согласие третьей стороны перед увольнением работодателем?

При досрочном расторжении трудового договора стороны имеют право требовать неустойку от инициатора прекращения трудовых отношений, если это установлено трудовым договором.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя не допускается без предварительного согласия профсоюза, если такое согласие предусмотрено коллективным договором.

Днем прекращения трудового договора является последний день работы.

2.4 Существуют ли конкретные категории работников, пользующиеся особой защитой от увольнения?

Прекращение трудового договора по инициативе работодателя запрещается:

- в периоды временной нетрудоспособности или пребывания работника в отпуске;

- в период освобождения работника от работы в связи с исполнением государственных или общественных обязанностей;
- без соблюдения требований, предусматривающих предоставление гарантий беременным женщинам и работникам, имеющим ребенка в возрасте до трех лет.

2.5 При каких обстоятельствах работодатель имеет право увольнять сотрудников: 1) по индивидуальным причинам; 2) по основаниям, связанным с бизнесом? Получают ли сотрудники компенсацию при увольнении, и если да, то как она рассчитывается?

Трудовой договор может быть прекращен по инициативе работодателя при наличии одной из следующих причин (оснований):

1) индивидуальные:

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации;
- систематическое нарушение работником своих трудовых обязанностей;
- однократное грубое нарушение работником своих трудовых обязанностей.

2) связанные с бизнесом:

- ликвидация организации (ее обособленного подразделения) по решению ее учредителей (участников) или органа юридического лица, уполномоченного на то учредительными документами, либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем;
- изменение численности или штата работников организации (ее обособленного подразделения), индивидуального предпринимателя, обусловленное изменением технологии, организации производства и труда, сокращением объема работ (продукции, услуг).

Выходное пособие выплачивается при прекращении трудового договора по инициативе работодателя, кроме прекращения договора по основаниям, связанным с виновными действиями работника.

Размер выходного пособия зависит от стажа работы у данного работодателя и определяется в размере от 50 % до 200 % от среднего месячного заработка.

2.6 Существуют ли особые протоколы, которых работодатели должны придерживаться в отношении индивидуальных увольнений?

Прекращение трудового договора должно быть оформлено приказом работодателя.

2.7 Какие претензии может предъявить сотрудник в случае увольнения? Какие средства правовой защиты доступны для удовлетворения претензии?

Работник, считающий, что трудовой договор с ним был прекращен незаконно, может обратиться непосредственно к работодателю или обжаловать прекращение трудового договора в установленном, в том числе и в судебном, порядке.

Требования работника, трудовой договор с которым был прекращен незаконно, о предоставлении ему прежней работы и возмещении причиненного ему материального ущерба и компенсации морального (если в связи с незаконным прекращением трудового договора работнику были причинены нравственные или физические страдания) вреда подлежат удовлетворению.

2.8 Могут ли работодатели урегулировать претензии до или после их возбуждения?

Да, работодатель может заключить мировое соглашение с работником как до, так и в ходе судебного разбирательства.

2.9 Несет ли работодатель дополнительные обязательства при одновременном увольнении нескольких сотрудников?

Работодатель обязан не менее чем за 2 месяца довести до сведения органа по труду и территориальных или отраслевых объединений профсоюзов информацию о предстоящем массовом высвобождении работников.

2.10 Как работники могут обеспечить соблюдение своих прав в отношении массовых увольнений и каковы последствия невыполнения работодателем своих обязательств?

При прекращении трудового договора в связи изменением численности (штата) работников организации, обусловленным изменением технологии, организации производства и труда, сокращением объема работ (продукции, услуг) преимущественное право оставления на работе предоставляется работникам с более высокой квалификацией и производительностью труда.

Незаконное решение работодателя может быть обжаловано в установленном порядке, в том числе в суде. Более того, органы по труду при информации о массовом высвобождении обязаны предпринять меры по трудоустройству высвобождаемых работников в порядке, предусмотренном законодательством.

3 Защита данных и конфиденциальность сотрудников

3.1 Как права на защиту данных сотрудников влияют на трудовые отношения? Является ли передача данных сотрудников за границу неограниченной для работодателей?

Передача персональных данных работника допускается внутри одной организации в соответствии с локальным актом, с которым работник должен быть ознакомлен под подпись.

Трансграничная передача персональных данных осуществляется на территорию иностранных государств, обеспечивающих адекватную защиту прав субъектов персональных данных.

3.2 Имеют ли сотрудники право на получение копий любой личной информации, хранящейся у их работодателя?

Да.

3.3 Имеют ли работодатели полномочия проводить проверки потенциальных сотрудников перед приемом на работу (например, проверку на наличие судимости)?

Да, законодательство не запрещает проводить такие проверки. Однако, работодатель не вправе запрашивать от лица, поступающего на работу, дополнительный документ, не предусмотренный Трудовым кодексом.

3.4 Имеют ли работодатели право отслеживать электронную почту сотрудников, телефонные звонки или использование компьютерных систем компании?

Работодатель имеет право требовать от работников выполнения своих трудовых обязанностей, бережного отношения к

имуществу работодателя и соблюдения правил внутреннего трудового распорядка. Проверять личную электронную почту и телефонные звонки работодатель не вправе.

3.5 Могут ли работодатели контролировать использование сотрудником социальных сетей как на рабочем месте, так и за его пределами?

В рабочее время работодатель имеет право контролировать выполнение работником своих трудовых обязанностей и ограничивать использование социальных сетей в личных целях. Вне рабочего времени работодатель не вправе контролировать использование работником социальных сетей в личных целях.

4 Судебная практика и судопроизводство

4.1 Какие суды или трибуналы обладают юрисдикцией в отношении жалоб, связанных с трудоустройством, и каков их состав?

Дела по трудовым спорам подведомственны суду по гражданским делам.

Гражданское дело по первой инстанции рассматривается судьей единолично. Рассмотрение дела в судах апелляционной, кассационной и ревизионной инстанции осуществляется коллегиально в составе трех судей.

4.2 Какие процедуры регулируют жалобы, связанные с трудоустройством? Обязательно ли проведение примирительной процедуры перед рассмотрением жалобы и взимается ли плата с работников за подачу претензии?

До подачи иска в суд споры по трудовым вопросам могут быть рассмотрены комиссиями по трудовым спорам, если они созданы в организации. Государственная пошлина за подачу иска по требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, не предусмотрена.

4.3 Какова типичная продолжительность рассмотрения жалоб, связанных с работой?

Дела рассматриваются и разрешаются судом не позднее одного месяца со дня окончания подготовки дел к судебному разбирательству. По делам особой сложности, этот срок может быть продлен до двух месяцев по мотивированному определению судьи.

4.4 Можно ли обжаловать решение в первой инстанции, и если да, то сколько времени обычно занимает такое обжалование?

Решение суда может быть обжаловано до вступления решения в законную силу, в течение одного месяца со дня его принятия.

5 Рабочее разрешение

5.1 Какие ограничения налагаются на лиц, имеющих разрешение на работу, с точки зрения должностных обязанностей, смены работодателя или продолжительности пребывания?

На иностранных граждан распространяются общие нормы трудового законодательства.

Срок действия трудового договора с иностранным гражданином не может превышать срок действия трудового разрешения.

5.2 Каковы требования для получения разрешения на работу?

Чтобы получить трудовое разрешение, заявитель должен обратиться в центры государственных услуг лично или онлайн.

К подаваемому заявлению необходимо приложить:

- электронная копия паспорта иностранного гражданина;
- проект трудового договора, подтверждающий первоначальное соглашение с работодателем о желании и условиях привлечения иностранного гражданина в Республику Узбекистан, с указанием размера заработной платы;
- электронная фотография иностранного гражданина размером 3x4 см;
- документы, подтверждающие квалификацию иностранного гражданина;
- копия въездной визы граждан иностранных государств с визовым режимом (рабочая виза «Е», рабочая виза «В-1» и «В-2», рабочая виза «С-3» или другие виды предоставляемых виз для граждан).

5.3 Есть ли какие-либо последние изменения или дополнения в правилах и политике выдачи разрешений на работу, о которых следует знать частным лицам или работодателям?

В соответствии с Указом Президента с 1 июля 2022 года получение трудового разрешения при осуществлении деятельности в дистанционной (онлайн) форме, находясь за рубежом, не требуется.

5.4 Существуют ли особые отрасли или профессии, для которых существуют различные требования или исключения для получения разрешения на работу?

Трудовое разрешение не нужно получать:

- сотрудникам постоянных представительств иностранных государств, международных межправительственных организаций и представительств государственных организаций, аккредитованных МИД, а также иным лицам с дипломатическим статусом;
- учредителям иностранных и совместных предприятий, действующих или создающихся в Узбекистане, в том числе – первым руководителям (с даты заключения с ними трудовых договоров на соответствующие должности), – на срок до 3 месяцев;
- специалистам, привлекаемым на работу в сфере туризма по ходатайствам Министерства туризма и культурного наследия, – на срок до 3 месяцев;
- деятелям науки и культуры, осуществляющим трудовую деятельность в Узбекистане – в организациях, созданных в соответствии с межгосударственными договорами;
- студентам, работающим во время каникул в рамках программ вузов Узбекистана;
- представителям прессы, аккредитованным МИД;
- сотрудникам представительств и филиалов ННО, аккредитованных Минюстом*, а также международных и иностранных негосударственных (неправительственных) некоммерческих организаций;
- преподавателям и специалистам, привлекаемым для работы в Президентские школы в Республике Каракалпакстан, областях и г. Ташкенте, а также в высшие образовательные учреждения;
- лицам, для которых определен иной порядок трудоустройства межгосударственными соглашениями Республики Узбекистан;

- иностранным гражданам, инвестировавшим в Узбекистан не менее 8 500 БРВ на момент внесения инвестиций – в виде приобретения акций и долей хозяйственных обществ, создания иностранного предприятия;
- лицам, получившим вид на жительство в Узбекистане;
- зарубежным специалистам, прибывающим в Узбекистан на краткосрочный период (до 1 месяца) с целью выполнения диагностических и лечебных процедур, реализации программ обмена опытом, проведения мастер-классов, лекций, повышения квалификации работников;
- иностранным специалистам, привлеченным резидентами IT-парка;
- лицам, работающим в Узбекистане дистанционно (онлайн), находясь за рубежом.

5.5 Каково соотношение иностранной и местной рабочей силы?

Законодательство не предусматривает конкретное требование к количественному соотношению иностранной и местной рабочей силы в организации. При этом при получении трудового разрешения на иностранного сотрудника территориальный орган по труду изучает целесообразность привлечения иностранных граждан с учетом наличия отечественной рабочей силы на указанные работодателем вакантные рабочие места.

6 Налоги

6.1 Каковы юридические обязательства и требования в отношении индивидуального подоходного налога, уплачиваемого работодателями?

Работодатель ежемесячно производит обязательные накопительные пенсионные взносы за счет соответствующего уменьшения суммы начисленного в соответствии с законодательством налога на доходы физических лиц.

Размер обязательных накопительных пенсионных взносов исчисляется от суммы заработной платы и иного дохода работников, включая работающих пенсионеров, и устанавливается Кабинетом Министров Республики Узбекистан ежегодно при формировании Государственного бюджета Республики Узбекистан на очередной год.

6.2 Каков процент удерживаемого налога?

12%.

Факты о GRATA International



GRATA International - динамично развивающаяся международная юридическая фирма для обслуживания проектов в странах бывшего СССР и Восточной Европе: самое полное покрытие региона сетью офисов, наличие высокопрофессиональной команды, обученной вести трансграничные проекты. Репутация и опыт фирмы подтверждена рецензиями от транснациональных клиентов и ведущими международными рейтингами.

Широкая сеть офисов, работающих в единой системе и платформе создает большое удобство для клиентов. Любой офис для каждого из своих клиентов может выступать в роли «one stop shop» и обеспечивать доступ к услугам в других городах и странах. При необходимости, для решения сложных задач, формируются команды из различных офисов с соответствующим опытом. Качество оказания услуг обеспечивается четкой системой организации данного процесса.

GRATA International представлена в следующих юрисдикциях: Азербайджан (Баку), Беларусь (Минск), Армения (Ереван), Грузия (Тбилиси), Казахстан (Актау, Алматы, Астана, Атырау, др.), Кипр (Лимасол), Кыргызстан (Бишкек), Молдова (Кишинев), Монголия (Улан-Батор), ОАЭ (Дубай), Таджикистан (Душанбе), Россия (Москва, Ростов-на-Дону, Самара, Санкт-Петербург), Турция (Стамбул), Туркменистан (Ашхабад), Узбекистан (Ташкент) и Украина (Киев). А также имеет представительства в Великобритании (Лондон), Германии (Франкфурт-на-Майне), Китае (Пекин), США (Нью-Йорк), Швейцарии (Цюрих).

GRATA International ежегодно признается лучшей ведущими международными рейтингами: **The Legal 500**, **Chambers Global**, **Chambers AsiaPacific**, **IFLR1000**, **Who's Who Legal**, **Asialaw Profiles** и удостоена наград за лучшие сделки по признанию **China Business Law Journal**.

Отрасли индустрии:

- Банки и Финансы
- Строительство и Инфраструктура
- Промышленность и Торговля
- Горнодобывающая промышленность
- Нефть и газ
- Фармацевтика и Здравоохранение
- Технологии, Медиа и Телекоммуникации
- Транспорт



> 22

стран присутствия



> 32

лет успеха



> 220

профессионалов



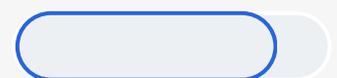
> 15

специализаций



14 500+

клиентов



37 200+

проектов



Международное Присутствие

Интегрированные офисы

- | | | |
|--|--|-------------------------------|
| Азербайджан
Баку | Кыргызстан
Бишкек | Таджикистан
Душанбе |
| Беларусь
Минск | Молдова
Кишинев | Узбекистан
Ташкент |
| Грузия
Тбилиси | Монголия
Улан-Батор | Украина
Киев |
| Казахстан
Астана
Алматы
Атырау
Актау, др. | Россия
Москва
Ростов-на-Дону
Санкт-Петербург | Армения
Ереван |

Ассоциированные офисы

- Кипр
Лимасол
- ОАЭ
Дубай
- Россия
Самара
- Туркменистан
Ашхабад
- Турция
Стамбул

Представительства

- Великобритания
Лондон
- Германия
Франкфурт-на-Майне
- Китай
Пекин
- США
Нью-Йорк
- Швейцария
Цюрих