**АНАЛИТИЧЕСКАЯ ЗАПИСКА**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | Полный/частичный АРВ |

Министерство труда, социального обеспечения и миграции КР

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | УТВЕРЖДАЮ |
|  |  | Министр труда, социального обеспечения и миграции К.Б.Базарбаев |
|  |  | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_                          (подпись) |
|  |  | "\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ года |

|  |
| --- |
| **АНАЛИЗ РЕГУЛЯТИВНОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ**  к проекту Закона Кыргызской Республики «О внесении изменений в Трудовой кодекс Кыргызской Республики»    Основания для разработки:  Приказ Министерства труда, социального обеспечения и миграции КР от 23 декабря 2021 года № 24 «О создании рабочей группы для разработки Анализа регулятивного воздействия (АРВ) к проекту Закона Кыргызской Республики «О внесении изменений в Трудовой кодекс Кыргызской Республики»  Сроки проведения АРВ:  «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_202\_\_ г. «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_202\_\_ г.  начало окончание  Руководитель рабочей группы:  Т.К.Шаршеев – начальник Управления труда и содействия занятости Министерства труда, социального обеспечения и миграции КР |
|  |

Рабочая комиссия:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ФИО | Должность | Подпись |
| Шаршеев Талант Курманбекович | начальник Управления труда и содействия занятости МТСОМ КР |  |
| Кемелова Асел Дуйшенбековна | главный специалист Управления труда МТСОМ КР |  |
| Каримов Эркин Токтомуратович | ведущий специалист Управления труда МТСОМ КР |  |
| Чолпонбаев Данияр | ведущий специалист юридического отдела МТСОМ КР |  |
| Курбанова Амина Муратовна | координатор, Международная организация труда |  |
| Ускенбаева Гульнара Тураровна | Председатель Ассоциации поставщиков |  |
| Давлетбаев Жанабиль Тургунбекович | Эксперт Ассоциации «Международный деловой совет» |  |

Контактные данные ответственного лица:

А.Кемелова – главный специалист Управления труда эл. адрес: mintrud2016@mail.ru, тел. +996 (312) 62 45 23

Объем:\_\_\_\_\_стр., приложений -\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Содержание**

**Введение**

1. **Проблемы и основания для изменения регулирования**
2. **Описание и оценка рассмотренных вариантов регулирования**

II.1. «Оставить все как есть»;

II.2. Принять проект Закона Кыргызской Республики «О внесении изменений в Трудовой кодекс Кыргызской Республики»;

II.3. Альтернативный вариант регулирования (Вариант № 3) «Надомный труд VS дистанционная работа».

1. **Выбор варианта регулирования**

**Введение**

Одним из наиболее важных изменений в современной сфере трудовых отношений можно считать появление и быстрое распространение новых форм социально-трудовых отношений в связи с развитием инноваций, затрагивающих различные стороны жизни общества. Как отмечают многие исследователи, в настоящее время на смену стандартному, традиционному формату социально-трудовых отношений, предполагающих бессрочный трудовой контракт, занятость по найму в режиме полного рабочего дня, осуществление процесса труда на конкретном предприятии (организации) под непосредственным руководством и контролем работодателя, приходят новые формы труда, такие как надомная работа, фриланс, заёмный труд, работа в режиме удаленного доступа (дистанционная работа). Дистанционная работа (работа в режиме удаленного доступа) становится все более и более распространенной практикой. Дистанционный труд характерен тем, что работник выполняет свою трудовую функцию вне территории работодателя, а взаимодействие между работником и работодателем происходит с помощью сети Интернет и других средств связи.

**Дерево проблем**

Актуальность применения трудового договора с внедрением в него дистанционной работы

Отсутствие выплат подоходного налога и социальных отчислений

Не легальная занятость

Социальные проблемы

Вынужденная трудовая миграция

Безработица

Бедность

Низкий уровень жизни

Увеличение малоимущих семей

Снижение стимулов труда

Увеличение малообеспеченных семей

Низкая покупательная возможность

Низкая оплата труда

Регулирование труда работника, выполняющего дистанционную работу

1. **Проблемы и основания для государственного вмешательства**

Формулировка проблемы:

В настоящее время на рынке труда происходят существенные изменения. В результате развития цифровых технологий сокращается объем традиционной занятости, что приводит к появлению ее новых форм (фриланс, самозанятость, дистанционная работа и т.п.). При этом эпидемиологическая ситуация, вызванная пандемией COVID-19, повысила актуальность применения трудового договора с внедрением в него дистанционной работы.

В этой связи, возникла острая необходимость в регулировании удаленного труда различных категорий работников. Изменения предоставляют возможность юридически закрепить отношения с такими работниками.

При закреплении новых норм в трудовом законодательстве, направленных на регулирование дистанционных работников появится юридическая возможность организовывать удаленную работу сотрудника вне территории работодателя.

Дистанционная работа становится все более и более распространенной практикой. Дистанционный труд характерен тем, что работник выполняет свою трудовую функцию вне территории работодателя, а взаимодействие между работником и работодателем происходит с использованием информационно-коммуникационных технологий.

Кроме введения в Трудовой кодекс Кыргызской Республики нового понятия «Дистанционная работа», проектом Закона также вносятся нормы, в соответствии с которыми трудовой договор может заключаться между работником и работодателем в форме электронного документа, заверенного электронной цифровой подписью.

Заключение электронного трудового договора повысит оперативность оформления официальных трудовых отношений. Это даст больше возможностей для удаленного трудоустройства: соискатель сможет подобрать себе работодателя из другого региона, дистанционно пройти собеседование и заключить трудовой договор.

При проведении анализа темы рассмотрены три варианта государственного регулирования.

**Масштабы проблем**

На начало 2019 года рабочая сила составляла 2538,7 тыс. человек, в том числе занятое население – 2382,5 тыс. чел., безработные – 156,3 тыс. человек. Уровень занятости составил 56,2%, уровень безработицы – 6,2%. Динамика уровня занятости за 2016-2018 годы показывает незначительные колебания. Динамика уровня безработицы показывает однозначное снижение. В 2019 году в экономике страны резких негативных изменений не было, отмечались положительные тенденции в развитии, и, как следствие, рынок труда был стабильным. Кроме того, данный вывод доказывает также небольшая динамика оперативных данных по численности работников, занятых в юридических лицах. Так, в декабре 2017 г. работали 539,6 тыс. чел., в декабре 2018 г. - 540,5 тыс. чел., в декабре 2019 г. – 546,3 тыс. чел. Все это позволяет принять за основу показатели 2018 года и пролонгировать их на начало марта 2020 года.

**Таблица 1. Динамика показателей занятости и безработицы в КР**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **2016** | **2017** | **2018** |
| Занятое население, тыс. чел. | 2363,7 | 2352,2 | 2382,5 |
| Уровень занятости, в % | 57,1 | 55,9 | 56,2 |
| Безработные, тыс. чел. | 183,7 | 174,0 | 156,3 |
| Уровень безработицы, в % | 7,2 | 6,9 | 6,2 |

По состоянию на 1 января 2020г. на территории Кыргызской Республики насчитывалось 724,7 тыс. действующих хозяйствующих субъектов.

**Таблица 2. Действующие хозяйствующие субъекты на 1 января 2020г.** *(тыс. единиц)*

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Всего** | **в том числе** | | | | | |
| **малые** | **средние** | **крупные** | **крестьянские (фермерские) хозяйства** | **индивидуальные предпри-ниматели** | **прочие обособленные подразделения** |
| **Кыргызская Республика** | **724,7** | **23,6** | **4,3** | **2,0** | **342,2** | **344,2** | **8,5** |

Из общего числа действующих субъектов на сельское хозяйство приходится 62,6%, торговлю – 16,7%, транспорт и хранение грузов – 5,8%, обрабатывающую промышленность – 2,1%, гостиницы и рестораны – 2,0%, профессиональную, научную и техническую деятельность – 2,0% и др.

В то же время распределение занятости отличается. На сельское хозяйство приходится 20,3% всех занятых, торговлю – 15,7%, обрабатывающую промышленность – 12,0%, строительство – 10,4%, образование – 9,0%, транспорт – 8,2%, гостиницы и рестораны – 6,0%.

**Таблица 3. Действующие хозяйствующие субъекты и занятость**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Хоз. субъекты,**  **тыс.ед.** | **Занятость, тыс. чел.** |
| Всего | 724,7 | 2382,5 |
| Сельское хозяйство | 453,4 | 482,7 |
| Добыча полезных ископаемых | 0,6 | 27,1 |
| Обрабатывающая промышленность | 14,9 | 285,7 |
| Обеспечение электроэнергией, газом и паром | 0,3 | 25,1 |
| Водоснабжение | 0,7 | 6,1 |
| Строительство | 7,3 | 247,2 |
| Торговля, ремонт авто | 121,1 | 373,9 |
| Транспорт и хранение грузов | 42,3 | 195,2 |
| Гостиницы и рестораны | 14,7 | 142,7 |
| Информация и связь | 3,8 | 28,1 |
| Финансы | 2,9 | 36,1 |
| Операции с недвижимым имуществом | 6,3 | 8,8 |
| Профессиональная, научная и техническая деятельность | 14,2 | 26,7 |
| Административная и вспомогательная деятельность | 3,2 | 24,2 |
| Государственное управление | 2,8 | 97,5 |
| Образование | 7,2 | 215,1 |
| Здравоохранение и социальное обслуживание | 5,1 | 97,8 |
| Искусство, развлечение и отдых | 4,4 | 16,2 |
| Прочее | 19,7 | 46,3 |

Для выяснения обстановки в сфере текущей занятости работников территориальные подразделения Министерства труда и социального развития КР провели оперативное обследование с помощью органов местного самоуправления, территориальных подразделений налоговой и статистической служб. По неполным данным было установлено, что на 1 марта насчитывалось 348,5 тыс. действующих хозяйствующих субъектов, в которых было занято 1 195,0 тыс. человек. По состоянию на 15 апреля т.г. приостановлена деятельность 160,9 тыс. субъектов с общей численностью занятых 478,1 тыс. человек. Во многих районах отмечалось отсутствие высвобожденных и уволенных в связи с COVID-19. Это связано с тем, что работодатели ожидали окончания карантина. Работодатели из частного сектора в основном отправили своих работников в отпуска без содержания. Те из них, кому позволяет специфика работы, отправили сотрудников на работу на удаленке. В учреждениях и на предприятиях государственного сектора большая часть сотрудников работали на удаленке, часть – в трудовых отпусках, остальные работали на рабочих местах.

**Таблица 4. Данные оперативного обследования на 15 апреля 2020 г.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Области** | **Кол-во действующих субъектов,** ед. | **Кол-во занятого населения по месту основной работы,** чел. | **Кол-во приостановленных субъектов,**  ед. | **Кол-во оставшихся без работы,**  чел. |
| **Кыргызстан** | **348515** | **1 195028** | **160989** | **478185** |
| г.Бишкек | 54818 | 251650 | 52777 | 203862 |
| г.Ош | 28534 | 86492 | 27023 | 74263 |
| Баткенская | 10938 | 51039 | 6974 | 8298 |
| Джалал-Абадская | 66030 | 215405 | 10239 | 24439 |
| Иссык-Кульская | 17674 | 44224 | 9663 | 31280 |
| Нарынская | 44103 | 62028 | 2662 | 26797 |
| Ошская | 89250 | 373648 | 46282 | 88130 |
| Таласская | 11544 | 41614 | 693 | 3750 |
| Чуйская | 25624 | 68928 | 4676 | 17366 |

**Занятость по видам деятельности, которая практически не изменилась во время карантина и не изменится в ближайшее время:**

1. Сельское хозяйство. На него не распространяется режим временной приостановки работы. Проблемы сельского хозяйства повторяются ежегодно соответственно существуют апробированные меры помощи.

2. Добыча полезных ископаемых.

3. Обеспечение электроэнергией, газом и паром.

4. Водоснабжение.

5. Государственное управление.

6. Информация и связь.

**Занятость с небольшими изменениями в ближайшее время.**

***1. Финансы:*** сохраняется занятость банков и микрокредитных компаний. После снятия карантина возобновили свою работу финансовые посредники (обменные пункты, ломбарды и пр.), 100%-е восстановление численности занятых.

***2. Операции с недвижимым имуществом.*** Они практически все закрыты. После снятия карантина порядка 80% заработали снова. Как показывает предыдущий опыт, для них 2-й квартал и часть 3-го квартала являются «мертвым» сезоном. Начиная с августа, состояние с занятостью должно повторить предыдущий год с небольшим снижением.

***3. Профессиональная, научная и техническая деятельность.*** По расчетам в основном все работали на удаленке, только небольшая часть приостановила работу. После снятия карантина численность занятых восстановилась практически на прежнем уровне.

***4. Административная и вспомогательная деятельность.*** Находились в отпусках без содержания порядка 20-25% (особенно в части вспомогательной деятельности). После карантина численность восстановилась на уровне 85-90%.

***5. Образование:*** После снятия карантина практически вся система образования приступила к работе.

***6. Здравоохранение и социальная работа:*** сохраняется занятость государственных (муниципальных) учреждений и части частных больниц. После снятия карантина возобновили свою работу 3,4 тысяч частных учреждений (стоматологи, лаборатории, центры УЗИ и пр.). Востребованность в медицинских и социальных услугах не уменьшится, поэтому численность в частных учреждениях восстановится до прежних величин (с отклонением до -10%).

**Занятость с критичными изменениями в ближайшее время:**

***1. Обрабатывающая промышленность.*** Работают порядка 40-50% хозяйствующих субъектов, преимущественно пищевой промышленности. Приостановили деятельность полностью или частично все хоз.субъекты швейной отрасли. В целом после снятия карантина приступили к работе не более 50-70% от общего числа работников, находящихся в отпусках без содержания. Это связано с тем, что из-за карантина в странах заказчиков предприятия потеряли значительную часть заказов или произошло уменьшение объемов заказов. Например, швейники пропустили в основном весенний сезон, так как продажи упали из-за закрытия розничной торговли.

***2. Строительство:*** сохраняется занятость на 92 хозяйствующих субъектах государственной (муниципальной) собственности. Частными являются 7,2 тысяч хоз.субъектов. По расчетам порядка 70% строителей находятся в марте-апреле в отпусках без содержания (в столице – почти 90%). После снятия карантина крупные и средние частные компании возобновили свою работу (но не быстро), так как имеют собственные оборотные средства или международные финансы на строительство (домов, дорог и пр.). Проблема заключается в обеспечении заказов для мелких предприятий и самозанятых граждан в сфере индивидуального строительства (домов, пристроек, ремонта и пр.). Это связано с уменьшением накоплений у населения из-за приостановления работы во время карантина и последующим медленным наращиванием оборотов.

Восстановление деятельности отрасли в полном объеме к концу года невозможно. Поэтому по расчетам численность занятых в строительстве снизится в среднем на 15-17%.

***3. Торговля и ремонт автомобилей.*** Работают только продуктовые точки торговли и незначительное количество ремонтников и торговых точек запчастей и т.п. Подавляющее большинство работников (75-80%) находятся в отпуска без содержания. После снятия карантина ожидается восстановление деятельности ремонтников автомобилей в полном объеме, поскольку как показывает практика, водители не относятся к категории бедных и будут стараться делать ремонт. Соответственно увеличатся объемы продаж ГСМ.

Что касается торговли непродовольственными товарами, здесь ситуация будет неоднозначной. Предполагается, что все магазины и торговые точки будут открываться, однако торговля не достигнет докарантинных объемов продаж. Поэтому владельцы будут идти на сокращение численности работников. То же самое будет происходить на вещевых рынках, которые помимо продаж населению ориентированы на оптовые продажи за рубеж. Однозначно, что объем опта снизится. Предполагается, что ряд контейнеров не будет работать, как это было в ходе финансового кризиса 2008-2009 гг.

По расчетам до конца года торговля не восстановит численность 2019 года, отклонение может составить 15-20%.

***4. Транспорт и хранение грузов:*** сохраняется занятость на 579 хозяйствующих субъектах государственной (муниципальной) собственности. Частными являются 41,7 тысяч хоз.субъектов. Порядка 80% работников находится в отпусках без содержания. После снятия карантина возобновит деятельность порядка 80% хоз.субъектов. Из них почти в полном объеме те субъекты, которые заняты в сфере перевозки пассажиров. Грузовой транспорт – порядка 75-80%. Железнодорожный транспорт сохранит численность работников на докарантинном уровне. Тяжелое положение на авиатранспорте, так как объемы могут увеличиться не более чем на 40% к концу года. При наличии государственной поддержки авиации занятость в ней сохранится почти на прежних позициях.

***5. Гостиницы и рестораны.*** Работает по расчетам порядка 10-12% гостиниц и не более 15% ресторанов и кафе. Подавляющее большинство работников находится в отпусках без содержания. После снятия карантина гостиницы не смогут вернуться к показателям 2019 года, так как резко просядет сфера туризма. Занятость сохранится на уровне 70-75%.

Рестораны и кафе возобновят свою деятельность. Однако объемы в мае-июне будут значительно меньше, чем в аналогичном периоде 2019 года. Также на их деятельности скажется резкое уменьшение потока туристов и рудовых мигрантов. Скорее всего, рост объемов произойдет осенью. Прогнозируется, что численность занятых до конца года в этой сфере не восстановится, отклонение составит до 30%.

***6. Искусство, развлечения и отдых:*** сохраняется занятость на 1599 хозяйствующих субъектов государственной (муниципальной) собственности. После снятия карантина останется под вопросом полное восстановление численности занятых на 2,8 тыс. частных хозяйствующих субъектах. Возможно, будет 50-60%-е восстановление с учетом летнего отдыха.

**Трудовые мигранты.** По данным НСК КР за пределами страны в 2018 году работало 263,4 тыс. человек. Большая часть трудовых мигрантов - это жители южных областей. Приезд до 50,0 тысяч мигрантов не окажет заметного дестабилизирующего воздействия на рынок труда Кыргызстана, так как они будут рассредоточены по областям (районам, селам). Как правило, у мигрантов имеются определенные накопления, что позволит им выдержать какое-то время в поисках работы.

Приезд свыше 50,0 тысяч человек маловероятен. Как показывает опыт, в ходе мирового финансового кризиса 2008-2009 гг. также опасались приезда большого числа мигрантов. Однако обычная цифра приезда-отъезда была превышена порядка на 10-12%, что не является критичным. Это связано с тем, что обычно работодатель не увольняет работников, а предлагает им снижение зарплаты. Учитывая, что такая тенденция является распространенной во всех странах, в том числе Кыргызстане, то трудовые мигранты соглашаются на этот вариант. Тем более что благодаря современным средствам коммуникации они оперативно знают ситуацию в республике, могут сравнить и сделать выбор.

**Вывод:** Из-за пандемии коронавирусной инфекции и проведения карантинных мероприятий происходит падение экономики Кыргызстана. Это приведет до конца года к снижению численности занятых работников в частном секторе экономики (в зависимости от видов деятельности от 10 до 30%). В государственном секторе сокращения кадров в ближайшее время не предполагается. В целом по занятости снижение составит 15-17%. Также возможен сценарий, когда общее снижение занятости в частном секторе будет ниже указанной вследствие сохранения числа работников путем снижения зарплат. В любом случае частный бизнес будет оптимизировать численность работников с учетом складывающейся ситуации, как это произошло в период действия ЧП и ЧС, когда большинство занятых в частном секторе экономики были вынуждены уйти в отпуска без содержания.

Как показывает анализ, потребность в регулировании дистанционной работы возникла в период введения беспрецедентных ограничений на передвижение граждан в условиях распространения инфекции COVID-19.

В то же время, в условиях стремительного развития средств коммуникаций, и сохраняющихся ограничений на перемещение в связи с эпидемиологической ситуацией, все большее распространение приобретает форма занятости, когда работодатель нанимает работника для выполнения работы дистанционно.

Новые формы занятости развиваются быстрее, чем законодательная база, что создает риски для всех субъектов трудовых отношений (работников, работодателей, государственных органов).

Сейчас данная форма занятости при отсутствии национального правового регулирования трудовых правоотношений между работником и работодателем, при выполнении работы дистанционно, как правило, находится в тени.

В этой связи, предлагается урегулировать выявленные проблемные вопросы путем разработки и принятия Закона Кыргызской Республики «О внесении изменений в Трудовой кодекс Кыргызской Республики».

**Правовая основа государственного вмешательства**

На сегодняшний день, в Трудовом кодексе Кыргызской Республики предусмотрено регулирование труда надомников.

Надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем, либо приобретаемых надомником за свой счет.

Дистанционной работой считается работа, которую работник выполняет вне места нахождения работодателя с использованием для выполнения этой работы и осуществления взаимодействия с работодателем информационно-коммуникационных технологий.

В отличие от работников-надомников, которые выполняют работу по месту своего жительства вне помещений работодателя, работник, осуществляющий дистанционную работу, может выполнять поручаемую ему работу с использованием информационно-коммуникационных технологий в любом месте, где будет удобно самому работнику.

Таким образом, нормы регулирования работников надомников не могут быть применимы для регулирования труда работников, осуществляющих дистанционную работу.

На основании изложенного считаем, что необходимо внесение поправок в Трудовой кодекс Кыргызской Республики относительно организации дистанционного труда.

**Международный опыт**

**Республика Армения**

Положения, регулирующие в Республике Армения выполнение работы дистанционно, применяются с мая 2020 года.

В частности, в апреле 2020 года Трудовой кодекс Республики Армения был дополнен нормами, регулирующими дистанционную работу, выполняемую в период предотвращения стихийных бедствий, технологических катастроф, эпидемий, несчастных случаев, пожаров и других чрезвычайных ситуаций или в период немедленного устранения их последствий.

Следует отметить, что для дистанционной работы, вне вышеперечисленных периодов в Армении регулирование отсутствует.

В частности, определено следующее:

Дистанционная работа - это работа, выполняемая с нерабочего места в период предотвращения или немедленного устранения стихийных бедствий, технологических катастроф, эпидемий, несчастных случаев, пожаров и других чрезвычайных ситуаций, в случае, если невозможно обеспечить выполнение такой работы на рабочем месте.

Дистанционная работа не считается сменой места работы или сменой иного значимого условия работы.

При невозможности продолжить работу, предусмотренную трудовым договором, в том числе дистанционно, при наличии у работника неиспользованного ежегодного отпуска, по желанию: работника работодатель предоставляет ему ежегодный отпуск.

При дистанционной работе заработная плата сотрудника сохраняется полностью.

В то же время в период дистанционной работы сложнее обеспечить безопасные условия труда (правильное освещение, отопление, вентиляция и т.п.)

Также сложность представляет выполнение требований по прохождению периодических медицинских осмотров во время работы в целях контроля за состоянием здоровья сотрудников и профилактика профессиональных заболеваний.

**Республика Беларусь**

В Республике Беларусь с января 2020 года регулированию дистанционных форм труда посвящена отдельная глава Трудового кодекса. В ней дано понятие «дистанционная работа», определены особенности заключения, изменения, расторжения трудового договора и организации труда.

Дистанционной работой считается работа, которую работник выполняет вне места нахождения нанимателя с использованием для выполнения этой работы и осуществления взаимодействия с нанимателем информационно-коммуникационных технологий.

Отличительной особенностью данной формы трудовых отношений является то, что наниматель не создает работнику рабочее место, к примеру, непосредственно в офисе или другом помещении. В связи с этим в трудовом договоре обязательно должно быть указано, что работа является дистанционной. Местом заключения трудового договора, а также дополнительных соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора является место нахождения нанимателя.

В отличие от работников-надомников, которые выполняют работу по месту своего жительства или в других помещениях по их выбору вне помещений нанимателя, работник, осуществляющий дистанционную работу, может выполнять поручаемую ему работу с использованием информационно-коммуникационных технологий в любом месте, где будет удобно самому работнику.

На работников, осуществляющих дистанционную работу, распространяются общие нормы Трудового кодекса, в том числе в части оплаты труда, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, предоставления отпусков, гарантий и компенсаций и т.д.

Таким образом, лицам, работающим на дистанции и заключившим трудовой договор, предоставляются все социально-трудовые гарантии, предусмотренные законодательством о труде.

Заключение трудового договора с работником, выполняющим дистанционную работу, допускается только при личном присутствии такого работника.

Что касается изменения и прекращения трудового договора с дистанционным работником, то дополнительные соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора с работником, выполняющим дистанционную работу, могут заключаться путем обмена электронными документами либо при личном присутствии работника.

Если дополнительное соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается путем обмена электронными документами, то наниматель обязан направить в течение двух рабочих дней со дня заключения соглашения работнику, выполняющему дистанционную работу, оформленный надлежащим образом экземпляр данного соглашения на бумажном носителе заказным почтовым отправлением с уведомлением о его вручении.

Ознакомление работника, выполняющего дистанционную работу, с приказом нанимателя о прекращении трудового договора осуществляется путем обмена электронными документами либо при личном присутствии работника. Если ознакомление работника осуществляется путем обмена электронными документами, наниматель в день прекращения трудового договора обязан направить работнику, выполняющему дистанционную работу, оформленную надлежащим образом копию приказа на бумажном носителе заказным почтовым отправлением с уведомлением о его вручении.

Условия обмена между нанимателем и работником, выполняющим дистанционную работу, в процессе работы электронными документами или сообщениями в электронном виде (в том числе СМС-сообщениями, файлами   
и записями), содержащими письменные задания, иную информацию для исполнения трудовых обязанностей, результаты выполненной работы, заявления и объяснения работника, уведомления, приказы и иные документы нанимателя, связанные   
с изменением и прекращением трудового договора, определяются трудовым договором.

Способы и периодичность рабочих контактов работника, выполняющего дистанционную работу, с нанимателем также определяются трудовым договором.

Письменные задания, иная информация для исполнения трудовых обязанностей, результаты выполненной работы, заявления и объяснения работника, а также иные документы, не требующие ознакомления работника под роспись, могут направляться путем обмена файлами с текстами документов в электронном виде.

При этом в случае необходимости ознакомления работника с документами под роспись работник, выполняющий дистанционную работу, может быть ознакомлен с ними путем обмена электронными документами или файлами с текстами этих документов в электронном виде с обязательным последующим направлением   
в течение двух рабочих дней работнику копий документов на бумажном носителе заказным почтовым отправлением с уведомлением о его вручении.

Нормы Трудового Кодекса Республики Беларусь, применяются в отношении всех работников и нанимателей, заключивших трудовой договор на территории Республики Беларусь (включая работников, осуществляющих работу дистанционно), если иное не установлено актами законодательства или международными договорами Республики Беларусь.

В отношении работников и нанимателей, заключивших трудовой договор на территории другого государства, нормы Трудового Кодекса Республики Беларусь не применяются.

С целью предоставления работникам мер социальной поддержки, включая страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваниях, в Республике Беларусь, работодатель, зарегистрированный на территории Республики Беларусь, обязан оплачивать социальные страховые взносы за всех своих работников, вне зависимости от места их нахождения. Для работников, осуществляющих трудовую деятельность в организации, незарегистрированной в Республике Беларусь, меры социальной поддержки предоставляются в случае добровольного участия работника в правоотношениях по государственному социальному страхованию.

**Республика Казахстан**

Согласно Трудовому кодексу Республики Казахстан с 1 июля 2021 года введена комбинированная дистанционная работа и дистанционная работа.

Комбинированная дистанционная работа – осуществление трудового процесса путем чередования периодов выполнения трудовых обязанностей как по месту нахождения работодателя, принимающей стороны и их объектов, так и посредством дистанционной работы.

Дистанционная работа осуществление трудового процесса вне места нахождения работодателя, принимающей стороны и их объектов с применением в процессе трудовой деятельности информационно-коммуникационных технологий. При дистанционном формате место выполнения работы не указывается в договоре.

Для перехода на дистанционную работу не требуется подписывать новый договор.

Для работников, занятых на дистанционной работе, устанавливается фиксированный учет рабочего времени, особенности контроля за которым определяются в трудовом договоре, одновременно может устанавливаться режим гибкого рабочего времени в целях сочетания их социально-бытовых и иных личных потребностей с интересами производства.

Размер зарплаты должен соответствовать квалификации работника и условиям трудового договора и должен выплачиваться в полном объеме.

Работник в пределах рабочего времени должен находиться в режиме доступности для связи с работодателем, принимающей стороной.

Работодатель, принимающая сторона не вправе требовать нахождения работника в режиме доступности вне рабочего времени.

В случае необходимости выполнения дистанционной работы вне установленной продолжительности рабочего времени привлечение работника к работе допускается только с его письменного согласия с оплатой в повышенном размере.

При дистанционной работе, когда выполнение работы не может быть зафиксировано работодателем, принимающей стороной конкретным временем, рабочее время отмечается в документе по учету рабочего времени как выполнение объема работ, установленного трудовым договором, актом работодателя.

Порядок соблюдения работниками, занятыми на дистанционной работе, требований по безопасности и охране труда, а также по обеспечению безопасного выполнения трудовых обязанностей определяется актом работодателя.

Установлена обязанность работодателя предоставлять средства связи для работника, а также возмещать расходы, связанные с выполнением работы (стоимость электроэнергии, воды и другие расходы).

В случае, когда работник на постоянной основе для выполнения своих трудовых обязанностей использует собственные средства коммуникаций, работодатель выплачивает ему компенсацию, размер и порядок выплаты которой устанавливается по соглашению с работником.

При дистанционной работе направление работника в командировку осуществляется с места фактического выполнения трудовых обязанностей, если иное не предусмотрено трудовым, коллективным договорами или актом работодателя.

**Российская Федерация**

С 1 января 2021 года вступили в силу поправки, внесенные в Трудовой кодекс, регулирующие трудовые отношения в части дистанционной (удаленной) работы, регулирующие порядок временного перевода на дистанционную работу   
по инициативе работодателя в исключительных случаях (природные катастрофы, несчастные случаи на производстве, пожары, эпидемии, эпизоотии, землетрясения   
и т. д.). Согласие работника на перевод на дистанционную работу в указанных ситуациях не требуется. Внесение изменений в трудовой договор также не предусматривается.

Работодатель в таких случаях обеспечивает все необходимое оборудование, оплату компенсации за использование оборудования работника и возмещает другие расходы, понесенные работником в связи с осуществлением им трудовой функции. При необходимости работодатель может проводить обучение работника по применению оборудования. Работодатель с учетом мнения профсоюза должен принять локальный акт с указанием на обстоятельство, послужившее основанием для перевода работников на дистанционную работу, список работников, временно подлежащих переводу, и срок дистанционной работы, порядок обеспечения работников оборудованием, выплаты компенсации и возмещения иных расходов, порядок организации труда работников и иные вопросы. Работник, подлежащий временному переводу на дистанционную работу по указанным основаниям, должен быть ознакомлен с данным актом способом, позволяющем достоверно подтвердить получение работником такого акта.

Если специфика работы не позволяет перевести работника на дистанционную работу в указанных исключительных условиях, или работодатель не может обеспечить необходимым оборудованием работника, время, в течение которого работник не работает, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой в соответствии с законодательством.

Трудовым договором или дополнительным соглашением может быть предусмотрено исполнение трудовой функции дистанционно работником как на постоянной основе (в течение всего срока действия трудового договора), так и на временной (непрерывно в течение срока договора, не превышающего 6 месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работы дистанционно и на стационарном рабочем месте).

Установлено, что по желанию работника сведения о дистанционной работе подлежат занесению в трудовую книжку при условии направления ее в адрес работодателя почтой заказным письмом с уведомлением (кроме случаев, когда трудовая книжка не ведется).

Относительно режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника указано, что коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом мнения профсоюзной организации, трудовым договором может определяться режим рабочего времени, а при временной дистанционной работе – продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно. Если такого не предусмотрено в названных документах дистанционный работник устанавливает режим рабочего времени по своему усмотрению. В коллективном договоре, локальном нормативном акте, трудовом договоре (допсоглашении) может быть предусмотрен порядок вызова работника, выполняющего дистанционную работу временно, для работы на стационарном рабочем месте.

Порядок предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска работнику, осуществляющему трудовую функцию дистанционно на постоянной основе, должен предусматриваться в коллективном договоре, локальном нормативном акте с учетом мнения профсоюза, трудовом договоре в соответствии с нормами трудового законодательства. Для временно дистанционных работников порядок предоставления отпуска регулируется главой 19 ТК РФ.

Закреплено положение о том, что выполнение работником трудовой функции дистанционно не может быть основанием для снижения ему заработной платы.

Работник вправе с согласия или ведома работодателя использовать свои оборудование и средства защиты информации, при этом работодатель должен выплатить компенсацию за использование указанных средств, а также возместить расходы, связанные с их использованием.

Порядок, сроки и размеры возмещения должны быть определены в коллективном договоре, локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения профсоюзной организации, трудовом договоре (дополнительном соглашении к нему).

Прописаны нормы об особенностях охраны труда дистанционных работников.

Предусмотрены дополнительные основания для прекращения трудового договора с дистанционным работником. Так, договор может быть прекращен, если работник не взаимодействует с работодателем по вопросам трудовой функции более двух дней подряд без уважительной причины со дня поступления запроса работодателя (если другой более длительный срок не предусмотрен порядком взаимодействия работодателя и работника).

Также трудовой договор может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если работать в другой местности станет невозможно на прежних условиях.

**Описание и оценка рассмотренных вариантов регулирования**

Настоящий проект Закона Кыргызской Республики «О внесении изменений в Трудовой кодекс Кыргызской Республики» разработан в целях правового регулирования трудовых правоотношений между работником и работодателем, при выполнении работы дистанционно.

**Количественные индикаторы:**

**-** сокращение определенных видов затрат (экономия денег на дорогу и питание в офисе);

- гибкий график работы.

- исполнение налоговых обязательств;

- исполнение обязательств по социальному и пенсионному страхованию работников;

- выплата заработной платы, гарантий и компенсаций и т.п.

**Качественные индикаторы:**

- высвобождение времени (отсутствие дороги на работу, возможность заниматься домашними работами);

- комфорт домашней обстановки;

- высокая мобильность;

- защита прав и законных интересов в случае возникновения трудовых споров;

- обеспечение безопасных условий труда.

1. **Варианты регулирования и оценки последствий**

При проведении АРВ были рассмотрены следующие варианты государственного регулирования:

- **Вариант №1.** «Оставить все как есть»;

- **Вариант № 2**. Принять проект Закона Кыргызской Республики «О внесении изменений в Трудовой кодекс Кыргызской Республики»;

- **Альтернативный вариант регулирования (Вариант № 3)** «Надомный труд VS дистанционная работа»**.**

**II.1. Вариант №1. «Оставить все как есть»**

**Способ регулирования**

Как показывает анализ, потребность в регулировании дистанционной работы возникла в период введения беспрецедентных ограничений на передвижение граждан в условиях распространения инфекции COVID-19.

В условиях стремительного развития средств коммуникаций, и сохраняющихся ограничений на перемещение в связи с эпидемиологической ситуацией, все большее распространение приобретает форма занятости, когда работодатель нанимает работника для выполнения работы дистанционно.

Новые формы занятости развиваются быстрее, чем законодательная база, что создает риски для всех субъектов трудовых отношений (работников, работодателей).

Сейчас данная форма занятости при отсутствии правового регулирования трудовых отношений между работником и работодателем, при выполнении работы дистанционно, как правило, находится в тени.

**Экономический анализ**

В случае принятия Варианта № 1, экономическая ситуация, указанная в Масштабах проблем, не измениться.

**Индикаторы достижения цели варианта регулирования № 1**

Достугнутся цели – 1 балл

Не достигнутся - 0 баллов

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Да** | **Нет** |
| сокращение определенных видов затрат |  | + |
| гибкий график работы |  | + |
| высвобождение времени |  | + |
| комфорт домашней обстановки |  | + |
| высокая мобильность |  | + |
| исполнение налоговых обязательств |  | + |
| исполнение обязательств по социальному и пенсионному страхованию работников |  | + |
| защита прав и законных интересов в случае возникновения трудовых споров |  | + |
| обеспечение безопасных условий труда |  | + |
| **ИТОГО** | **0 баллов** | |

Данный вариант регулирования не приведет к достижению указанных индикаторов, в связи с отсутствием правовых основ для достижения указанных индикаторов.

На основании вышеизложенного Вариант №1 «Оставить все как есть» не может быть исполнен.

**II.2. Вариант №2. Принять проект Закона Кыргызской Республики «О внесении изменений в Трудовой кодекс Кыргызской Республики»**

**Способ регулирования**

Внесение изменений в Трудовой кодекс Кыргызской Республики в целях регулирования труда работников, выполняющих дистанционную работу.

По предлагаемому проекту закона дистанционной работой считается работа, которую работник выполняет вне места нахождения работодателя с использованием для выполнения этой работы и осуществления взаимодействия с работодателем информационно-коммуникационных технологий.

Необходимым условием дистанционной работы является использование информационно-телекоммуникационных сетей, для выполнения работы и взаимодействия с работодателем.

Отличительной особенностью данной формы трудовых отношений является то, что работодатель не создает работнику рабочее место, к примеру, непосредственно в офисе или другом помещении. В связи с этим в трудовом договоре обязательно должно быть указано, что работа является дистанционной. Местом заключения трудового договора, а также дополнительных соглашений является место нахождения работодателя.

В отличие от работников-надомников, которые выполняют работу по месту своего жительства или в других помещениях по их выбору вне помещений работодателя, осуществляющий дистанционную работу, может выполнять поручаемую ему работу с использованием информационно-коммуникационных технологий в любом месте, где будет удобно самому работнику.

На работников, осуществляющих дистанционную работу, распространяются общие нормы Трудового кодекса, в том числе в части оплаты труда, продолжительности рабочего времени и времени отдуха, предоставления отпусков, гарантий и компенсаций и т.д.

Таким образом, лицам, работающим на дистанции и заключившим трудовой договор, предоставляются все социально-трудовые гарантии, предусмотренные трудовым законодательством.

Заключение трудового договора с работником, выполняющим дистанционную работу, допускается как при личном присутствии работника, так и путем обмена электронными документами.

Ознакомление работника, выполняющего дистанционную работу, с приказом работодателя (распоряжением, постановлением) о прекращении трудового договора осуществляется путем обмена электронными документами либо при личном присутствии работника. Если ознакомление работника осуществляется путем обмена электронными документами, работодатель в день прекращения трудового договора обязан направить работнику, выполняющему дистанционную работу, оформленную надлежащим образом копию приказа на бумажном носителе.

Способы и периодичность взаимодействия работы работника, выполняющего дистанционную работу, с работодателем определяются трудовым договором.

Нормы Трудового кодекса КР, распространяются на всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем.

Нормы Трудового кодекса КР обязательны для применения на всей территории Кыргызской Республики для всех работодателей независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

**Регулятивное воздействие**

Внесение изменений в Трудовой кодекс Кыргызской Республики предлагается в целях правового регулирования трудовых правоотношений между работником и работодателем, при выполнении работы дистанционно.

С принятием поправок будут решены следующие проблемные ситуации:

- исполнение налоговых обязательств;

- исполнение обязательств по социальному и пенсионному страхованию;

- защита прав и законных интересов (заработная плата, гарантии и компенсации и т.п.).

**Ожидаемые последствия**

Данный вариант регулирования предположительно будет иметь следующие **негативные и позитивные** последствия:

Негативные последствия:

- не предвидятся.

Положительные последствия:

- сокращение определенных видов затрат (экономия денег на дорогу и питание в офисе, помещения);

- гибкий график работы;

- высвобождение времени (отсутствие дороги на работу, возможность заниматься домашними работами);

- комфорт домашней обстановки.

**Экономический анализ**

Расчет экономической эффективности дистанционного труда

Предлагаемая методика расчета экономической эффективности основана на следующих факторах:

1) расходы на организацию и содержание рабочего места;

2) изменение производительности труда;

3) расходы на наем и обучение персонала;

4) расходы на поддержание ИТ инфраструктуры.

Рассмотрим далее все эти факторы по отдельности.

**Расходы на организацию и содержание рабочего места**

Рассмотрим различные варианты размещения работников в офисе. Для получения максимального эффекта экономии рекомендуется организовать совместно-используемое офисное пространство, которым смогут пользоваться дистанционно работающие работники. На начальных этапах внедрения дистанционной работы только сравнительно небольшой процент работников будет готов перейти на дистанционный режим труда. Для остальных работников целесообразно предложить вариант дистанционной работы в течение 1-3 дней в неделю. Далее рассмотрим разные варианты внедрения данного подхода.

Предположим, что 10% работников постоянно работают дистанционно, а 10% работают дистанционно один день в неделю (табл. 1).

Таблица 1

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Понедельник | Вторник | Среда | Четверг | Пятница |
| 70% работников работают в офисе каждый день |  |  |  |  |  |
| 8% работников работают дома на постоянной основе |  |  |  |  |  |
| 10% работают дома 1 день в неделю |  |  |  |  |  |

При данном варианте экономия офисных площадей составит всего 10%, так как для работников, работающих только один день в неделю вне офиса, целесообразно сохранять выделенные рабочие места.

Рассмотрим вариант, когда 70% работников постоянно работают в офисе, 8% постоянно вне офиса, 10% работают дома 1 день в неделю, 6% работают дома 2 дня в неделю и 6% работают дома 3 дня в неделю (табл. 2).

Таблица 2

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Понедельник | Вторник | Среда | Четверг | Пятница |
| 70% работников работают в офисе каждый день |  |  |  |  |  |
| 8% работников работают дома на постоянной основе |  |  |  |  |  |
| 10% работают дома 1 день в неделю |  |  |  |  |  |
| 6% работают дома 2 дня в неделю |  |  |  |  |  |
| 6% работают дома 3 дня в неделю |  |  |  |  |  |

Сложив 8% постоянно работающих дома и минимальное количество работников – 6% из работающих дома 1, 2 и 3 дня в неделю, мы получим, что можно уменьшить занимаемую площадь офиса на 14%.

Расходы на содержание одного рабочего места составляют 600,1 тыс. сомов в год для офиса «Аврора» и 320,0 тыс. сомов в год для офиса «Марка». В офисе «Аврора» – 826 рабочих мест, а в офисе «Марка» – 1354 рабочих места. При уменьшении занимаемой площади на 10% годовая экономия может составить 82 места для офиса «Аврора» и 135 мест для офиса «Марка», общая экономия может составить 97,0 тыс. сомов в год. При уменьшении занимаемой площади на 14% годовая экономия может составить 115 мест для офиса «Аврора» и 189 мест для офиса «Марка». Общая экономия может составить 136692,0 тыс. сомов.

**Реализационные риски**

В случае принятия предлагаемого законопроекта, финансовые и социальные риски отсутствуют.

**Воздействие на конкуренцию**

Предложенная норма регулирования не оказывает влияния на конкуренцию занятого населения.

**Результаты публичных консультаций**

Согласно Методики проведения анализа регулятивного воздействия нормативных правовых актов на деятельность субъектов предпринимательства, утвержденной постановлением Правительства КР от 30 сентября 2020 года № 504 рабочей группой было подготовлено и размещено на официальном сайте Министерства труда, социального обеспечения и миграции КР уведомление о разработке проекта нормативного правового акта, а также проводились мероприятия по сбору предложений поступивших от заинтересованных лиц относительно внесения изменений в Трудовой кодекс Кыргызской Республики в целях регулирования труда работников, выполняющих дистанционную работу.

Составлен отчет публичных обсуждений.

**Общественные обсуждения**

В соответствии со статьей 22 Закона Кыргызской Республики «О нормативных правовых актах Кыргызской Республики» проект постановления размещен на официальном сайте Кабинета Министров и на Едином портале общественного обсуждения проектов.

**Индикаторы достижения цели варианта регулирования № 2**

Достугнутся цели – 1 балл

Не достигнутся - 0 баллов

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Да** | **Нет** |
| сокращение определенных видов затрат | + |  |
| гибкий график работы | + |  |
| высвобождение времени | + |  |
| комфорт домашней обстановки | + |  |
| высокая мобильность | + |  |
| исполнение налоговых обязательств | **+** |  |
| исполнение обязательств по социальному и пенсионному страхованию работников | **+** |  |
| защита прав и законных интересов в случае возникновения трудовых споров | **+** |  |
| обеспечение безопасных условий труда | **+** |  |
| **ИТОГО** | **9 баллов** | |

Достижение установленных индикаторов возможно в полном объеме, так как с принятием данного варианта регулирования появится основа для реализации данных индикаторов.

**II.3. Альтернативный вариант регулирования (Вариант № 3)** **«Надомный труд VS дистанционная работа»**

**Способ регулирования**

На сегодняшний день, в Трудовом кодексе Кыргызской Республики предусмотрено регулирование труда надомников.

Надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем, либо приобретаемых надомником за свой счет.

Дистанционной работой считается работа, которую работник выполняет вне места нахождения работодателя с использованием для выполнения этой работы и осуществления взаимодействия с работодателем информационно-коммуникационных технологий.

В отличие от работников-надомников, которые выполняют работу по месту своего жительства вне помещений работодателя, работник, осуществляющий дистанционную работу, может выполнять поручаемую ему работу с использованием информационно-коммуникационных технологий в любом месте, где будет удобно самому работнику.

Таким образом, нормы регулирования работников надомников не могут быть применимы для регулирования труда работников, осуществляющих дистанционную работу.

**Регулятивное воздействие**

Как и было отмечено выше, нормы регулирования работников надомников не могут быть применимы для регулирования труда работников, осуществляющих дистанционную работу.

В условиях стремительного развития средств коммуникаций, и сохраняющихся ограничений на перемещение в связи с эпидемиологической ситуацией, данный фактор непременно отразится на социально-экономическом развитии и будет глубоким препятствием устойчивому развитию страны.

Без правового регулирования вышеописанного явления, невозможно добиться результатов по правовому регулированию трудовых отношений между работником и работодателем, при выполнении работы дистанционно.

**Ожидаемые последствия**

Данный вариант регулирования предположительно будет иметь следующие **негативные и позитивные** последствия:

Негативные последствия:

- с исполнением налоговых обязательств;

- с исполнением обязательств по социальному и пенсионному страхованию работников;

- с защитой прав и законных интересов в случае возникновения трудовых споров;

- с обеспечением безопасных условий труда;

- с выплатой при наступлении страховых случаев социального страхования.

Положительные последствия:

- не предвидятся.

**Экономический анализ**

В случае принятия Варианта № 3, экономическая ситуация, указанная в Масштабах проблем, не измениться.

Данный вариант регулирования не приведет к достижению указанных индикаторов.

**Реализационные риски**

Сейчас данная форма занятости при отсутствии национального правового регулирования трудовых правоотношений между работником и работодателем, при выполнении работы дистанционно, как правило, находится в тени.

**Воздействие на конкуренцию**

Предложенная норма регулирования не оказывает влияния на конкуренцию занятого населения.

**Результаты публичных консультаций**

Согласно Методики проведения анализа регулятивного воздействия нормативных правовых актов на деятельность субъектов предпринимательства, утвержденной постановлением Правительства КР от 30 сентября 2020 года № 504 рабочей группой было подготовлено и размещено на официальном сайте Министерства труда, социального обеспечения и миграции КР уведомление о разработке проекта нормативного правового акта, а также проводились мероприятия по сбору предложений поступивших от заинтересованных лиц относительно внесения изменений в Трудовой кодекс Кыргызской Республики в целях регулирования труда работников, выполняющих дистанционную работу.

Составлен отчет публичных обсуждений.

**Общественные обсуждения**

В соответствии со статьей 22 Закона Кыргызской Республики «О нормативных правовых актах Кыргызской Республики» проект постановления размещен на официальном сайте Кабинета Министров и на Едином портале общественного обсуждения проектов.

**Индикаторы достижения цели варианта регулирования № 2**

Достугнутся цели – 1 балл

Не достигнутся - 0 баллов

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Да** | **Нет** |
| сокращение определенных видов затрат |  | + |
| Гибкий график работы |  | + |
| высвобождение времени |  | + |
| комфорт домашней обстановки |  | + |
| высокая мобильность |  | + |
| исполнение налоговых обязательств |  | + |
| исполнение обязательств по социальному и пенсионному страхованию работников |  | + |
| защита прав и законных интересов в случае возникновения трудовых споров |  | + |
| обеспечение безопасных условий труда |  | + |
| **ИТОГО** | **0 баллов** | |

Данный вариант регулирования не приведет к достижению указанных индикаторов, в связи с отсутствием правовых основ для достижения указанных индикаторов.

На основании вышеизложенного Вариант №3 не может быть исполнен.

**III. Выбор варианта регулирования**

Сравнение рассмотренных выше вариантов регулирования показывает, что наиболее приемлемым вариантом регулирования является вариант регулирования №2 по следующим основаниям.

В настоящее время на рынке труда происходят существенные изменения. В результате развития цифровых технологий сокращается объем традиционной занятости, что приводит к появлению ее новых форм (фриланс, самозанятость, дистанционная работа и т.п.).

Анализ показал, что потребность в регулировании дистанционной работы возникла в период введения беспрецедентных ограничений на передвижение граждан в условиях распространения инфекции COVID-19.

Новые формы занятости развиваются быстрее чем законодательная база, что создает риски для всех субъектов трудовых правоотношений между работником и работодателем, при выполнении работы дистанционно, как правило, находится в тени.

В этой связи предлагается урегулировать вопросы трудовых правоотношений между работником и работодателем, при выполнении работы дистанционно, путем разработки и принятия проекта Закона Кыргызской Республики «О внесении изменений в Трудовой кодекс Кыргызской Республики». При закреплении новых норм в трудовом законодательстве, направленных на регулирование дистанционных работников появится юридическая возможность организовывать удаленную работу сотрудника вне территории работодателя.

Выбор вариантов № 1 и № 3 показывает отсутствие правового регулирования трудовых правоотношений между работником и работодателем, при выполнении работы дистанционно, как правило, находятся в тени.

**Сравнение суммы баллов, полученных по индикаторам достижения цели**

|  |  |
| --- | --- |
| Вариант № 1 | **0 баллов** |
| Вариант № 2 | **9 баллов** |
| Вариант № 3 | **0 баллов** |

Соответственно, проведенный анализ показывает, что наиболее приемлемым и оперативно реализуемым является вариант регулирования № 2, а именно: принятие проекта Закона Кыргызской Республики «О внесении изменений в Трудовой кодекс Кыргызской Республики», для правового регулирования трудовых правоотношений между работником и работодателем, при выполнении работы дистанционно.