



Министерство труда
и социальной защиты
населения
Республики Казахстан

Единая система учета трудоустройства

(в рамках дорожной карты формализации
самозанятого населения)

Общая целесообразность создания системы учета трудовых договоров

ТЕКУЩАЯ СИТУАЦИЯ

ВЫСОКАЯ ДОЛЯ НЕФОРМАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ

- Число неформально занятых в РК составляла **1,1 млн.** (всего 13% занятости) человек, в том числе число работников без ОПВ составляет **941 тыс.** человек, незарегистрированных ИП – **178 тыс.** человек (по данным МИО)

СЛАБАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИЩЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ

- Задолженность по зарплате составила **2,2 млрд.** тенге (по данным Комитета труда, социальной защиты и миграции за 2 года)
- 636 предприятий**, сокративших ОПВ и СО более чем в 2 раза (октябрь 2017)
- более 1 тыс. работодателей**, использовавших труд работников без заключения договоров (за 2 года)

ИЗДЕРЖКИ НА ОФОРМЛЕНИЕ И ОБМЕН БУМАЖНЫХ ДОКУМЕНТОВ

- По оценке сегодня годовая стоимость оформления трудовых договоров по всей стране «обходится» в **342 млн.** тенге

ПРЕДЛАГАЕТСЯ

СОЗДАНИЕ ЕДИНОГО е-ХРАНИЛИЩА ПО УЧЕТУ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ (е-трудовая книжка)



е-Хранилище трудовых договоров

- Должно способствовать решению текущих проблемных вопросов
- Характеризоваться доступностью для всех категорий работодателей и работников за счет многоканальности:
 - через существующие возможности онлайн-порталов по оказанию госуслуг (e-hr.kz*, enbek.kz, e-gov.kz)
 - через стационарное программное обеспечение, специализированное для пользования предприятиями
 - через мобильное приложение
 - через существующую инфраструктуру оказания госуслуг в режиме «лицом к лицу»

ОЖИДАЕМЫЕ ЭФФЕКТЫ

• ДЛЯ ОБЩЕСТВА И ГОСУДАРСТВА

- Вкупе с мерами Дорожной карты по формализации **доля неформальной занятости может сократиться в 2 раза**
- Помимо «вывода зарплат из тени» **охват пенсионным и соц-обеспечением может возрасти с 60% до 70-75%**
- Автоматический мониторинг** трудовых отношений, соблюдения НПА в части охраны труда и трудовых споров
- Контроль поступлений** налогов в бюджет, взносов и отчислений в фонды
- Оперативное уведомление о сокращении рабочих мест**

• ДЛЯ РАБОТНИКОВ (КАНДИДАТОВ)

- Защита от социальных рисков: факт наличия договора, взносов и отчислений в фонды
- Закрепление обязательств работодателя перед работником
- Упрощение процесса трудоустройства: **не нужен сбор документов** (экономия на сборе адресной справки, мед справки, аттестат, диплом, паспортные данные, резюме, стаж работы), **автоматическое формирование личного дела**

• ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ (ПРЕДПРИЯТИЙ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ)

- Стоимость оформления трудовых договоров **может снизиться 2 раза**
- Качественный подбор работников (без махинаций) через доступ к электронному личному делу кандидата (в т.ч. возможности электронной биржи труда)



Условия реализации: Внесение изменений НПА

Первый способ: через портал e-hr.kz*, enbek.kz, e-gov.kz (ИП, КХ и малый бизнес, где нет ИС)

Шаг 1. Формирование проекта договора



- При обращении на Портале формируется проект договора
- **Все данные** работника и работодателя в договоре **заполняются автоматически** за счет «подтягивания» из информационных систем госорганов

Шаг 2. Заключение и регистрация договора



- Для заключения договора стороны подписывают его проект, сформированный Порталом, с помощью ЭЦП
- Работодатель направляет запрос на регистрацию заключенного договора через Портал
- В е-Хранилище регистрируется договор, о чем стороны договора уведомляются через Портал

Шаг 3. Мониторинг



- Все сведения о заключенных договорах, работниках и работодателях отслеживаются МТСЗН

Второй способ: через ИС кадрового учета предприятия (крупный, средний и малый бизнес)

Шаг 1. Формирование проекта договора



- В ИС предприятия формируется **проект договора**
- **Все данные** работника и работодателя в договоре **заполняются автоматически** за счет «подтягивания» из информационных систем госорганов

Шаг 2. Заключение и регистрация договора



- Стороны подписывают сформированный в ИС договор **на бумажном носителе**
- Работодатель направляет **запрос на регистрацию** заключенного договора через ИС
- В е-Хранилище регистрируется договор, о чем работодатель уведомляется через ИС

Шаг 3. Уведомление работника и контроль

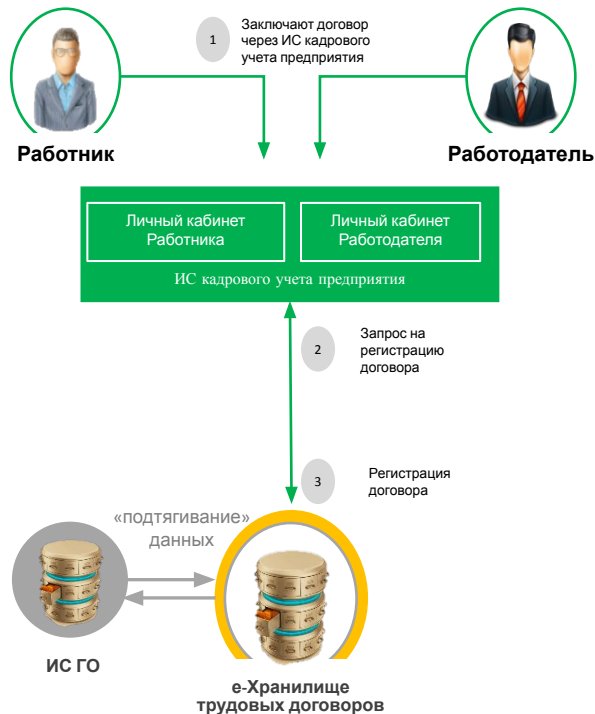


- У работника также есть **возможность контроля** за фактом регистрации и наличия договора через **Портал е-Правительства**

Шаг 4. Мониторинг



- Все сведения о заключенных договорах, работниках и работодателях отслеживаются МТСЗН



ПРОЦЕСС РЕГИСТРАЦИИ

1. Работник и Работодатель заключают трудовой договор через ИС кадрового документооборота предприятия
2. Работодатель направляет информацию по договору и запрос на его регистрацию в хранилище трудовых договоров через веб-сервис
3. Договор регистрируется в системе
4. При изменениях в трудовом договоре Работодатель направляет доп.соглашение посредством того же веб сервиса
5. При расторжении Работодатель направляет сообщение о изменении статуса трудового договора с доп. информацией.

Входящие/исходящие данные на период пилота

Сервис регистрации договора:

НАБОР ВХОДЯЩИХ ДАННЫХ

- № договора
- Дата заключения договора
- Дата начала действия договора
- Дата окончания действия договора
- БИН работодателя
- ИИН работника
- Должность (из справочника)
- Военная обязанность

НАБОР ИСХОДЯЩИХ ДАННЫХ

- ID договора (Индивидуальный номер) заключенного договора



Сервис формирования Личного дела работника:

НАБОР ВХОДЯЩИХ ДАННЫХ

- ИИН работника
- ЭЦП организации

НАБОР ИСХОДЯЩИХ ДАННЫХ (список расширится после пилота)

- Основные персональные данные (Ф.И.О., дата рождения, пол, национальность, гражданство,)
- Место рождения
- Адресные сведения
- Адресные сведения временной регистрации
- Сведения документов, удостоверяющих личность

Третий способ: через мобильное приложение (ИП, КХ и малый бизнес, где нет ИС)

Шаг 1. Формирование проекта договора



- Работодатель может запросить личные данные работника из ИС госорганов через **мобильное предложение**
- Данные работника впоследствии используются **работодателем для самостоятельного формирования проекта договора**

Шаг 2. Заключение и регистрация договора



- Стороны подписывают сформированный работодателем договор **на бумажном носителе**
- Работодатель направляет **запрос на регистрацию** заключенного договора через мобильное приложение
- В е-Хранилище регистрируется договор, о чем работодатель уведомляется через приложение

Шаг 3. Уведомление работника и контроль



- У работника также есть **возможность контроля** за фактом регистрации и наличия договора через **Портал е-Правительства**

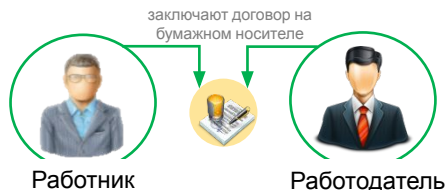
Шаг 4. Мониторинг



- Все сведения о заключенных договорах, работниках и работодателях отслеживаются МТСЗН

Четвертый способ: через ИС ЦЗН, КГД, Госкорпорации (ИП, КХ и малый бизнес, где нет ИС)

Шаг 1. Заключение договора



- Работодатель и работник подписывают традиционный договор на бумажном носителе

Шаг 2. Регистрация договора



- Работодатель направляет запрос на регистрацию заключенного договора через центр занятости, центр обслуживания населения или обращаясь в Комитет государственных доходов
- В е-Хранилище регистрируется договор, о чем работодатель уведомляется через те же органы

Шаг 3. Уведомление работника и контроль



- У работника также есть возможность контроля за фактом регистрации и наличия договора через Портал е-Правительства

Шаг 4. Мониторинг



- Все сведения о заключенных договорах, работниках и работодателях отслеживаются МТСЗН