

ТРУДВОЙ КОДЕКС РК

**Общественный
контроль за соблюдение
трудового
законодательства в
организации**



КОНСТИТУЦИЯ РК



Статья 24

1. *Каждый имеет право на свободу труда, свободный выбор рода деятельности и профессии.*
2. *Каждый имеет право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации, а также на социальную защиту от безработицы.*

Исторические аспекты формирования основ трудового законодательства в Республике Казахстан.

- ✓ *Выстроена достаточно эффективная модель трудовых отношений, основанная на динамичном экономическом росте*
- ✓ *Разработано новое законодательство о труде, которое регламентировало гарантии в сфере трудовых отношений, порядок заключения индивидуальных и коллективных трудовых договоров, с определением основных прав и ответственность сторон*
- ✓ *Обеспечена реализация принципов и гарантий, закрепленных в Конституции страны*
- ✓ *Закреплены основополагающие международные стандарты в сфере труда, соответствующих практике регулирования развитых стран*
- ✓ *Согласно оценке Международной организации труда в Казахстане была создана система трудовых отношений, стимулирующая работодателей к дальнейшему повышению эффективности производства и развитию социального партнерства.*

Проблемные вопросы действующего трудового законодательства

- **Излишняя забюрократизированность процедур найма, увольнения и перевода сотрудников**

Направленность действующего Трудового кодекса на сохранение рабочего места за работающим не соответствует процессам, происходящим на рынке труда. Данные нормы в значительной степени затрудняют возможность естественного отбора работников на принципах ротации кадров и подбора наиболее эффективных, компетентных работников.

- **Жестко регламентированные нормы трудового договора, невозможность временной занятости.**

В случае заключения и соблюдения трудового договора, работодатель не может адаптировать свой штат к меняющимся экономическим условиям.

- **Система управления охраной и безопасностью труда не отвечают реалиям и международным стандартам**

Действующее законодательство сформировано под «компенсационную» модель управления охраной труда, в то время, как признанная в развитых странах мира модель управления профессиональными рисками предполагает наличие пакета комплексных предупредительных мероприятий и формирование экономических стимулов для работодателей к улучшению условий труда.

Трудовой кодекс

По вопросам найма работника:

- 1) Предоставлено право перезаключения трудовых договоров на срок не менее 12 месяцев;*
- 2) Предоставлено право расторжения трудового договора в любое время в период испытательного срока;*
- 3) Для отдельной категории работников (руководящего состава) увеличен срок испытания при приеме на работу до шести месяцев;*
- 4) Исключено ограничение по не применению испытательного срока к отдельным категориям лиц (лиц, не достигших 18 лет, инвалидов, выпускников ВУЗов и ТиПО, впервые приступивших к работе);*

По правоотношениям, возникающим при перемещении работника:

- 1. Сняты жесткие ограничения на временное перемещение работника в случае производственной необходимости (простой, реорганизация, сокращение объема работ);*
- 2. Установлен срок временного перемещения:*
 - на весь период простоя (вместо одного месяца);*
 - в случае производственной необходимости до трех месяцев в течение года (вместо одного месяца);*
- 1. Работодателю предоставлено право на перевод работника (изменение условий труда) на любые имеющиеся вакансии;*
- 2. Предусмотрено право перевода из одной организации в другую (прикомандирование) без прекращения трудовых отношений в пределах зависимого юридического лица;*

Новації нового Трудового кодекса

Расширен круг оснований для расторжения трудового договора по инициативе работодателя

- 1) В связи с снижением объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния работодателя;*
- 2) В случае повторного непрохождения проверки знаний по вопросам безопасности и охраны труда или промышленной безопасности работником, ответственным за обеспечение безопасности и охраны труда организации, осуществляющей производственную деятельность;*
- 3) При достижении работником пенсионного возраста, установленного Законом Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан»;*
- 4) При отсутствии работника на работе более одного месяца по неизвестным работодателю причинам.*

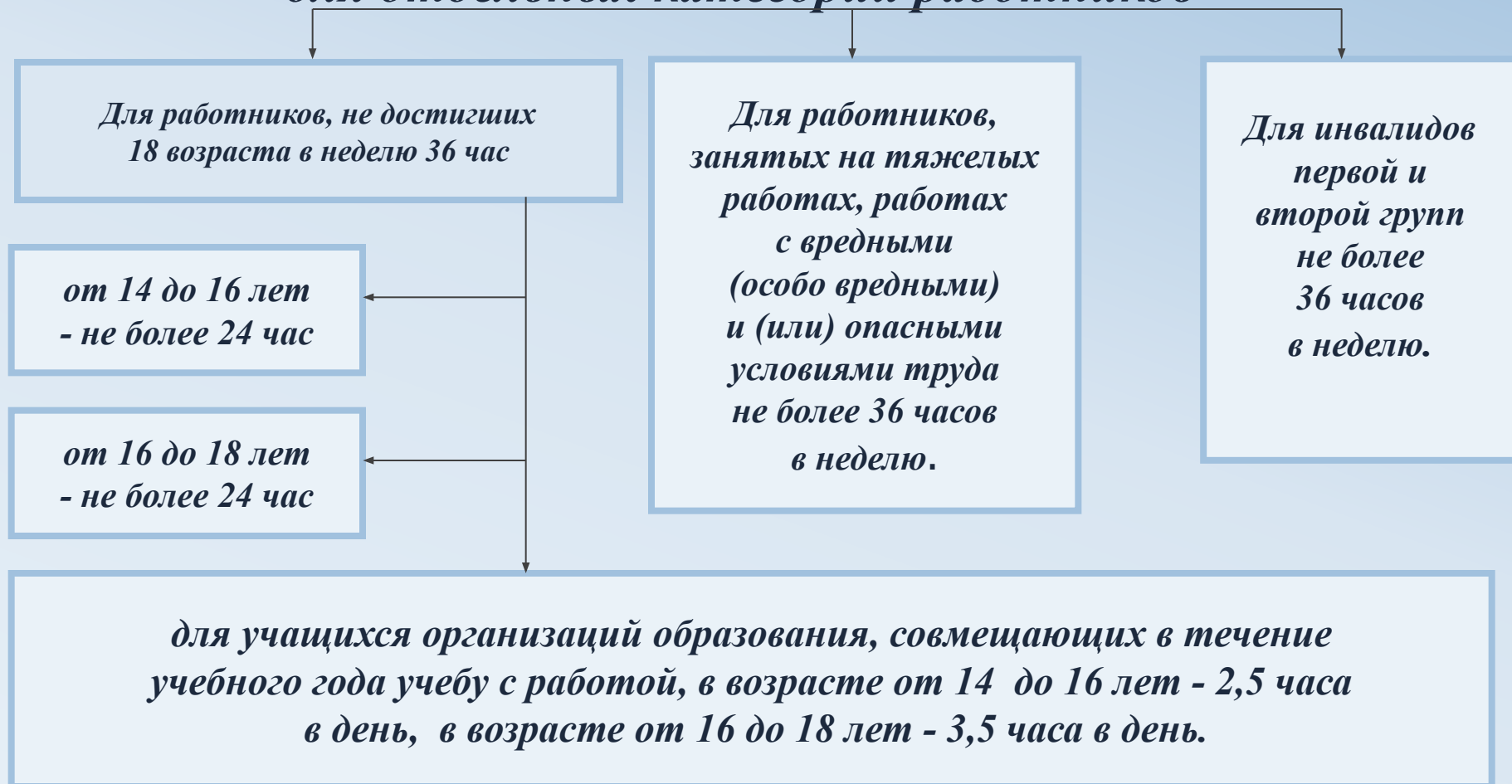
По вопросам нормирования и оплаты труда:

- 1) Исключены из числа государственных гарантий в области оплаты труда минимальные стандарты оплаты труда;*
- 2) Предоставлено право самостоятельно вводить нормы труда с учетом технологии и организации труда, с сохранением госконтроля за разработкой, введением и пересмотром норм труда;*
- 3) Количество дней дополнительного оплачиваемого ежегодного трудового отпуска напрямую привязано к результатам аттестации по условиям труда.*
- 4) Введена норма об аккредитации организаций осуществляющих аттестацию по условиям труда.*

Достигнутые цели трудового кодекса

- ✓ *Сформирована принципиально новая модель либеральных трудовых отношений*
- ✓ *Поддержка предпринимательства с учётом интересов работников*
- ✓ *Баланс социальной ответственности государства, работодателей и работников*
- ✓ *Максимально возможный компромисс интересов государства, работодателей и работников*
- ✓ *Справедливое равновесие между социальной защитой и экономической эффективностью*

Сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников



*В трудовых, коллективных договорах может
предусматриваться продолжительность рабочего времени
меньше указанной .*

*Об
оплате труда
и др. поощрения
ОИ*

*Об обучении и
проверки
знаний ОИ*

В

*коллективн
ый
договор
можно
включить*

*О раб. времени и
времени проверки,
об доп. днях к
отпускам*

*О создании
здоровых и
безопасных
условий
труда и быта
работников*

*Оказание помощи
и разъяснения
работникам ОИ
их законные права*



*Спасибо за внимание.
Thank you for attention.*