

Обзор изменений и
дополнений трудового
законодательства в
соответствии с Трудовым
кодексом РК от 23.11.2015г.
(вступает в силу с 01 января
2016 года)

Прием на работу



Трудовой кодекс 2007 года

Трудовой кодекс 2016 года

Выбор кандидата

Ранее Работодатель должен был предоставить отказ при приеме на работу с объяснением причин отказа, если он не принимал на работу:

- беременных женщин;
- лиц, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- несовершеннолетних,
- инвалидов.

Ранее нельзя было заключать трудовой договор с гражданами, не достигшими восемнадцатилетнего возраста

- на тяжелые работы, работы с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда;
- на должности и работы, предусматривающие полную материальную ответственность работника за необеспечение сохранности имущества и других ценностей работодателя.

С 2016 года можно не предоставлять письменный отказ с объяснением причин (статья 25 ТК РК 2016)

Теперь также дополнительно нельзя принимать несовершеннолетних на работы, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию. Например:

- игорный бизнес;
- работа в ночных развлекательных заведениях;
- производство, перевозка и торговля алкогольной продукцией, табачными изделиями, наркотическими средствами, психотропными веществами и прекурсорами (статья 26 ТК РК 2016)

Особенности заключения договора, с лицами не достигшими возраста шестнадцати лет

По ТК 2007 года при приеме на работу лиц, не достигших шестнадцати лет, необходимо было получить письменное согласие родителей, опекунов, попечителей или усыновителей. Также они должны были подписать трудовой договор, вместе с несовершеннолетним.

С 2016 года больше не требуется получение подобного письменного согласия. Достаточно того, что родители, опекуны, попечители или усыновители подписывают договор, вместе с несовершеннолетним (статья 31 ТК РК 2016)

Документы, необходимые для заключения трудового договора

Раньше Работодатель должен был запросить следующие документы у сотрудника:

1. удостоверение личности или паспорт (свидетельство о рождении для лиц, не достигших шестнадцатилетнего возраста);
2. в случае наличия, удостоверение оралмана;
3. вид на жительство или удостоверение лица без гражданства (для иностранцев и лиц без гражданства, постоянно проживающих на территории Республики Казахстан) либо удостоверение беженца;
4. документ об образовании, квалификации, о наличии специальных знаний или профессиональной подготовки при заключении трудового договора на работу, требующую соответствующих знаний, умений и навыков;
5. документ, подтверждающий трудовую деятельность (для лиц, имеющих трудовой стаж);
6. документ воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на воинскую службу);
7. документ о прохождении предварительного медицинского освидетельствования (для лиц, обязанных проходить такое освидетельствование);
8. копию документа, подтверждающего регистрацию по месту жительства либо временного проживания;
9. справка о наличии либо отсутствии судимости при заключении трудового договора в сфере образования, воспитания, организации отдыха и оздоровления, физической культуры и спорта, медицинского обеспечения, оказания социальных услуг, культуры и искусства с участием несовершеннолетних.

С 2016 года Работник не должен предоставлять следующие документы:

- документ воинского учета;
- копию документа, подтверждающего регистрацию по месту жительства либо временного проживания (адресная справка).
При этом, Работодатель имеет право затребовать следующие документы:
- справку о характере и условиях труда по основному месту работы (место работы, должность, условия труда), для заключения трудового договора о работе по совместительству с другим работодателем;
- справку о наличии либо отсутствии сведений о совершении коррупционного преступления, при поступлении на гражданскую службу, на работу в государственные предприятия на праве хозяйственного ведения, национальные управляющие холдинги, национальные институты развития, национальные холдинги и национальные компании, а также их дочерние организации на должность, связанную с исполнением управленческих функций (статья 32 ТК РК 2016)

Увольнение



Трудовой кодекс 2007 года	Трудовой кодекс 2016 года
Расторжение трудового договора по инициативе Работника	
Ранее не было предусмотрено	В случае незавершения приема-передачи имущества работодателя трудовой договор может быть расторгнут только после завершения приема-передачи имущества (документации), даже если истек срок предупреждения работника о прекращении трудовых отношений (статья 56 ТК РК 2016)
Ранее работник был вправе по своей инициативе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя письменно не менее чем за один месяц	Теперь в трудовом договоре допускается установление более длительного срока уведомления работником работодателя о расторжении трудового договора (например можно указать два, три месяца) (статья 56 ТК РК 2016)
Согласно ТК 2007 работник был вправе отозвать заявление о расторжении трудового договора	Согласно ТК 2016 такое право у Работника отсутствует. Заявление может быть отозвано только при согласии Работодателя (статья 56 ТК РК 2016)
В течении испытательного срока, если Работник не устраивал Работодателя, Работника нужно было предупредить об увольнении в письменной форме не ранее чем за семь календарных дней до истечения испытательного срока с указанием причин	С 2016 года требование о подобном сроке предупреждения отсутствует (статья 37 ТК РК 2016)
Основания расторжения трудового договора	
Ранее не было предусмотрено	С 2016 года предусматривается новое основание для прекращения трудового договора - в связи с переводом работника к другому Работодателю (статья 49, 55 ТК РК 2016)
Расторжение трудового договора по соглашению сторон	
Согласно ТК 2007 по соглашению с работником в трудовом договоре могло быть предусмотрено право работодателя на расторжение трудового договора без соблюдения условий ТК, с компенсационной выплатой в размере не менее средней заработной платы за год	Согласно ТК РК 2016, требование о компенсационной выплате в размере не менее средней заработной платы за год отсутствует. В трудовом договоре можно предусмотреть любой ее размер (статья 50 ТК РК 2016)

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

Ранее не было предусмотрено	Новые основания прекращения трудовых отношений по инициативе Работодателя (статья 52 ТК РК-2016):
	в случае снижения объема, производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния работодателя;
	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;
	в случае прекращения полномочий руководителя исполнительного органа, членов коллегиального исполнительного органа юридического лица, а также в соответствии с Законом РК «Об акционерных обществах» работников службы внутреннего аудита и корпоративного секретаря по решению собственника имущества юридического лица либо уполномоченного собственником лица (органа) или уполномоченного органа юридического лица;
	в случае достижения работником пенсионного возраста, установленного Законом РК «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан», с правом ежегодного продления срока трудового договора по взаимному согласию сторон;
	в случае отсутствия работника на работе более одного месяца по неизвестным работодателю причинам
Согласно норм ТК РК 2007 требовалось мотивированное мнение органа профессионального союза при расторжении трудового договора в связи с сокращением штатов и несоответствия занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации	Данное требование исключено
Ранее работодатель должен предпринять меры к переводу работника на другую работу при сокращении штатов и несоответствия занимаемой должности вследствие состояния здоровья	Данное требование исключено
Ранее не было предусмотрено	Новый порядок расторжения трудовых договоров по инициативе работодателя (статья 53 ТК РК-2016):
	по основанию снижения объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния работодателя
	при повторном не прохождении проверки знаний по вопросам безопасности и охраны труда или промышленной безопасности работником, ответственным за обеспечение безопасности и охраны труда организации, осуществляющей производственную деятельность
	при достижения работником пенсионного возраста, установленного Законом РК «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан», с правом ежегодного продления срока трудового договора по взаимному согласию сторон
	по основанию отсутствия работника на работе более одного месяца по неизвестным работодателю причинам
	новый порядок расторжения трудового договора производится с соблюдением порядка применения дисциплинарного взыскания, предусмотренного статьей 65 и требований статьи 66 ТК РК дополнительно по следующим основаниям: представления работником работодателю заведомо ложных документов или сведений при заключении трудового договора либо переводе на другую работу, если подлинные документы или сведения могли являться основаниями для отказа в заключении трудового договора или переводе на другую работу.

Иные вопросы, касающиеся расторжения трудового договора

Трудовой кодекс 2007 года	Трудовой кодекс 2016 года
<p>Ранее при прекращении трудового договора в случае, если он был заключен на выполнение работы, противопоказанной работнику по состоянию здоровья, работодатель должен был выплатить компенсационную выплату в размере средней заработной платы за три месяца</p>	<p>В Трудовом кодексе 2016 года данное обязательство отсутствует</p>
<p>Согласно ТК 2007 прекращение трудового договора (при отказе работника от перевода в другую местность вместе с работодателем, отказа работника от продолжения работы в связи с изменением условий труда; отказа работника от продолжения работы при реорганизации работодателя - юридического лица; отказа работника от временного перевода на другую работу при получении в связи с исполнением трудовых обязанностей производственной травмы, профессионального заболевания или ином повреждении здоровья, не связанном с производством) допускалось только при письменном отказе работника от продолжения трудовых отношений</p>	<p>Теперь в случае отсутствия письменного согласия работника на прекращение трудовых отношений, можно предоставить акт Работодателя об отсутствии письменного согласия Работника (статья 58 ТК РК 2016).</p>
<p>Ранее при задержке по вине работодателя выплаты заработной платы и иных выплат, связанных с расторжением трудового договора с работником, работодатель выплачивает работнику задолженность и пеню</p>	<p>В новой редакции Трудового кодекса условие о начислении пени сохранено только в отношении заработной платы. Иные выплаты были исключены (статья 113 ТК РК 2016).</p>
<p>Ранее возраст для расторжения трудового договора с лицами от 55 лет и до достижения пенсионного возраста, необходимо было положительное решение комиссии, созданной из равного числа представителей от работодателя и работников</p>	<p>Согласно Трудовому кодексу 2016 года подобное согласие необходимо в случае расторжения трудового договора по причине сокращения численности или штата сотрудников или несоответствия работника занимаемой должности, с работниками, которым осталось менее двух лет до достижения пенсионного возраста (статья 53 ТК РК 2016)</p>

Оформление отпусков



Трудовой кодекс 2007 года	Трудовой кодекс 2016 года
Ранее инвалидам первой и второй групп предоставлялся дополнительный отпуск продолжительностью не менее <u>пятнадцати календарных дней</u> .	Теперь срок такого отпуска снижен до <u>6 календарных дней</u> (статья 89 ТК РК 2016)
Ранее отпуск должен был быть перенесен при исполнении работником государственных обязанностей во время ежегодного оплачиваемого трудового отпуска	Данный пункт исключен
Ранее отказ работника от предложения работодателя по отзыву из отпуска не являлся нарушением трудовой дисциплины	Данный пункт исключен, однако осталось требование о том, что отзыв Работника может производиться с его письменного согласия (статья 95 ТК РК 2016)
Ранее не было предусмотрено	Одна из частей оплачиваемого ежегодного трудового отпуска должна быть не менее двух календарных недель продолжительности отпуска, предусмотренного в трудовом договоре работника (статья 92 ТК РК 2016)
Ранее запрещалось непредоставление трудового отпуска в течение двух лет подряд	Запрещается непредоставление неиспользованного оплачиваемого ежегодного трудового отпуска <u>либо его части</u> в течение двух лет подряд (статья 94 ТК РК 2016).
Ранее не было предусмотрено	Внесен новый пункт о том, что оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск с последующим прекращением трудового договора в связи с истечением его срока может предоставляться в случае, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока трудового договора. Днем прекращения трудового договора в связи с истечением его срока считается последний день оплачиваемого ежегодного трудового отпуска (статья 96 ТК РК 2016).
Согласно ТК 2007 беременным женщинам предоставлялась гарантия на получение оплачиваемого ежегодного трудового отпуска в удобное для нее время, а именно, по ее желанию, перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком	В ТК 2016 отсутствует такая гарантия для беременных женщин.
Ранее не было предусмотрено	Работодатель должен предоставлять работникам, направленным на обучение, стажировку за рубежом в рамках международной стипендии “Болашак”, учебные отпуска с сохранением места работы (должности) (статья 98 ТК РК 2016)

Дисциплинарные взыскания



Дисциплинарные взыскания, порядок их применения, материальная ответственность

В новом Трудовом кодексе сохранены все виды дисциплинарных взысканий: **замечание, выговор, строгий выговор, расторжение трудового договора по инициативе работодателя** в случаях, установленных Трудовым кодексом. Дополнительно уточнены основания, по которым производится расторжение трудового договора по инициативе Работодателя, с соблюдением норм дисциплинарного взыскания:

- отсутствие работника на работе без уважительной причины в течение трех и более часов подряд за один рабочий день (рабочую смену);
- нахождение работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического, психотропного, токсикоманического опьянения (их аналогов), в том числе в случаях употребления в течение рабочего дня веществ, вызывающих состояние алкогольного, наркотического, токсикоманического опьянения (их аналогов);
- отказ от прохождения медицинского освидетельствования для установления факта употребления веществ, вызывающих состояние алкогольного, наркотического, токсикоманического опьянения, подтвержденного соответствующим актом;
- нарушение работником правил охраны труда или пожарной безопасности либо безопасности движения на транспорте, которое повлекло или могло повлечь тяжкие последствия, включая производственные травмы и аварии;
- совершение работником по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, умышленное его уничтожение или повреждение, установленное вступившим в законную силу приговором или постановлением суда;
- совершение виновных действий или бездействия работника, обслуживающего денежные или товарные ценности, если эти действия или бездействие дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы;
- разглашение работником сведений, составляющих государственные секреты и иную охраняемую законом тайну, ставших ему известными в связи с выполнением трудовых обязанностей;
- повторное неисполнение или повторное ненадлежащее исполнение без уважительных причин трудовых обязанностей работником, имеющим дисциплинарное взыскание;
- представление работником работодателю заведомо ложных документов или сведений при заключении трудового договора либо переводе на другую работу, если подлинные документы или сведения могли являться основаниями для отказа в заключении трудового договора или переводе на другую работу;
- нарушение трудовых обязанностей руководителем исполнительного органа работодателя, его заместителем либо руководителем подразделения работодателя (филиалов, представительств и иных подразделений работодателя, определенных актом работодателя), повлекшее причинение материального ущерба работодателю (статья 64 ТК РК 2016)

Порядок применения дисциплинарных взысканий

Трудовой кодекс 2007 года	Трудовой кодекс 2016 года
Ранее при определении вида дисциплинарного взыскания работодатель должен был учитывать содержание, характер и тяжесть совершенного дисциплинарного проступка, обстоятельства его совершения, предшествующее и последующее поведение работника, отношение его к труду	В ТК 2016 такое требование исключено
Ранее было предусмотрено, но без уточнения сроков	До применения дисциплинарного взыскания работодатель обязан затребовать от работника письменное объяснение. Если <u>по истечении двух рабочих дней</u> письменное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт(статья 65 ТК РК 2016)
Ранее было предусмотрено, но без уточнения сроков	В случае невозможности ознакомить работника лично с актом работодателя о наложении дисциплинарного взыскания работодатель обязан направить работнику <u>копию</u> акта о наложении дисциплинарного взыскания письмом с уведомлением <u>в течение трех рабочих дней со дня издания акта работодателя</u> (статья 65 ТК РК 2016)
Материальная ответственность сторон трудового договора	
Ранее за причиненный ущерб работник нес материальную ответственность в пределах своей средней месячной заработной платы, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом	Согласно ТК 2016 данная норма исключена
Ранее не было предусмотрено	Включен случай материальной ответственности: в случае нарушения соглашения о неконкуренции; в иных случаях, оговоренных в трудовом, коллективном договорах (ст. 123 ТК РК 2016)
Положения статьи 168 ТК РК 2007 года содержали перечень должностей, с которыми необходимо было заключать договор о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности	Данная норма исключена

Изменение трудовых отношений



Прикомандирование работника к другому юридическому лицу

Трудовой кодекс 2007 года	Трудовой кодекс 2016 года
Ранее не было предусмотрено	<p>Новый ТК 2016 года вводит такое понятие как, прикомандирование работника к другому юридическому лицу. Прикомандирование – выполнение работником (прикомандированным) работы по определенной специальности, квалификации или должности (трудовой функции), обусловленной трудовым договором, либо по другой должности, специальности, квалификации у другого юридического лица, за исключением ограничений, предусмотренных законодательством Республики Казахстан.</p>
	<p>В целях обеспечения выполнения определенных задач допускается прикомандирование работников:</p> <ul style="list-style-type: none">в юридическое лицо, акции (доля участия) которого прямо или косвенно принадлежат юридическому лицу, из которого прикомандирован работник;в юридическое лицо, которому прямо или косвенно принадлежат голосующие акции (доли участия) юридического лица, из которого прикомандирован работник.
	<p>Перечень должностей и численность прикомандированных работников устанавливаются письменным соглашением между юридическими лицами в зависимости от целей прикомандирования (статья 40 ТК РК 2016)</p>

Временный перевод

Трудовой кодекс 2007 года	Трудовой кодекс 2016 года
Временный перевод на другую работу в случае простоя	
<p>Ранее при переводе в случае простоя оплата труда работнику производилась по выполняемой работе, но не менее двух третей его среднемесячной заработной платы по прежней работе. Также присутствовали ограничения по продолжительности данного перевода: не более одного месяца в течение календарного года.</p>	<p>С 2016 года ограничения по минимальной оплате сняты. Теперь работодатель оплачивает только выполняемую работу. Также отсутствуют прежние ограничения по продолжительности перевода (статья 42 ТК РК 2016)</p>
Временный перевод на другую работу беременных женщин	
<p>Согласно статьи 191 ТК 2007 до предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежала освобождению от работы с сохранением средней заработной платы за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя</p>	<p>Новый Трудовой кодекс предусматривает, что до предоставления беременной женщине другой работы, она подлежит освобождению от выполнения работы с сохранением средней заработной платы. Но теперь в случае отказа беременной женщины от предложенного работодателем перевода на другую работу она подлежит освобождению от выполнения противопоказанной работы без сохранения заработной платы до предоставления отпуска по беременности и родам (статья 44 ТК РК 2016)</p>

Изменение условий труда

Трудовой кодекс 2007 года	Трудовой кодекс 2016 года
<p>Ранее об изменении условий труда, происшедшими в связи с изменениями в организации производства, в том числе при реорганизации, и (или) сокращением объема работ, работодатель должен был письменно предупредить работника и (или) его представителей не позднее чем <u>за один месяц</u>, если трудовым, коллективным договорами не был предусмотрен более длительный срок предупреждения</p>	<p>Теперь срок предупреждения сокращен до <u>15 дней</u> (статья 46 ТК РК 2016)</p>
<p>Ранее, если работник был не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан был в письменной форме предложить ему при наличии иную работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы - вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья</p>	<p>Данная обязанность Работодателя исключена</p>
<p>Ранее отмена режима неполного рабочего времени, которая может повлечь сокращение численности или штата работников, должна была производиться работодателем с учетом мнения представителей работников</p>	<p>Данное требование исключено</p>
<p>Согласно ТК 2007 предложение об изменении условий трудового договора должно было подаваться одной из сторон трудового договора в письменной форме и рассматриваться другой стороной в течение <u>семи календарных дней</u> со дня его подачи.</p>	<p>С 2016 года, предложение называется уведомлением и рассматривается другой стороной в течение <u>пяти рабочих дней</u> со дня его подачи (статья 33 ТК РК 2016)</p>

**СПАСИБО ЗА
ВНИМАНИЕ!**