

Обзор изменений и дополнений трудового законодательства в соответствии с новым Трудовым Кодексом РК

С 1 января 2016 года вводится в действие новый Трудовой Кодекс Республики Казахстан. Принятый законопроект предусмотрел как новые реалии современной экономики, так и опыт действия прежнего законодательства.

Положения данного Кодекса внесли изменения практически во все аспекты трудовых отношений. В связи с этими новшествами Работодателю необходимо будет пересмотреть условия, порядок регулирования трудовых отношений и внести изменения во многие документы.

Несоблюдение норм принятого законопроекта может привести к различным проблемам, как с уполномоченными государственными органами, так и с Работниками при разрешении спорных вопросов.

1. Новый Трудовой Кодекс вносит изменения в вопросы приема и оформления на работу

- с 2016 года Работодатель может не предоставлять письменный отказ, в случае, если он не принял на работу беременных, имеющих детей в возрасте до трех лет, несовершеннолетних и инвалидов;
- с 2016 года несовершеннолетних нельзя брать на работы, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных развлекательных заведениях, производство, перевозка и торговля алкогольной продукцией, табачными изделиями, наркотическими средствами, психотропными веществами и прекурсорами);
- нововведением Трудового Кодекса 2016 является возможность заключения с Работником договора о неконкуренции, которым предусматривается обязательство работника не осуществлять действий, способных нанести ущерб работодателю. Заключая с работником Договор о неконкуренции, работодатель сможет защитить свое ноу-хау или свою конфиденциальную коммерческую информацию от риска использования ее работником в конкурирующих компаниях после увольнения;
- с 2016 года Работник при заключении трудового договора не должен предоставлять документ воинского учета и адресную справку;
- более не требуется письменное подтверждение получения работником экземпляра трудового договора;
- работодатель не обязан теперь в 3-х дневный срок знакомить работника с Приказом о приеме на работу и выдавать Работнику, по его требованию, заверенную копию Приказа о приеме на работу. Однако у работодателя остается общая обязанность знакомить работника со всеми актами работодателя, имеющими непосредственное отношение к работе работника (без установления срока на такое ознакомление);
- в случае, если единственный учредитель (участник, акционер) является единоличным исполнительным органом юридического лица, то трудовой договор не заключается.

2. Новый Трудовой Кодекс изменяет условия испытательного срока

Новый Трудовой Кодекс предусматривает право Работодателя на:

- установление испытательного срока любым категориям сотрудников, в том числе, молодым специалистам, впервые приступившим к работе, лицам не достигшим 18 лет и инвалидам;

- с 2016 года предусмотрена возможность устанавливать испытательный срок до 6 месяцев для руководителей, их заместителей; главных бухгалтеров, их заместителей; руководителей филиалов, представительств организаций;
- даже в случае перевода на вышестоящую должность, испытательный срок Работника продолжается;
- отменен срок предупреждения работника о не прохождении испытательного срока (ранее письменное предупреждение можно было вручить работнику не раньше, чем за 7 дней до окончания испытательного срока). Это означает, что теперь в любое время испытательного срока работодатель вправе письменно уведомить работника об отрицательном результате работы и расторжении трудового договора.

3. Новый Трудовой Кодекс расширяет и изменяет сферу изменения трудовых отношений

- нововведением является такое понятие, как прикомандирование. Прикомандирование - это 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;
- исключены ограничения при переводе Работника на другую работу в случае простоя, а именно: оплата труда работнику производится по выполняемой работе, то есть исключены ограничения по размеру выплаты заработной платы (ранее она составляла не менее двух третей среднемесячной заработной платы по прежней работе); отсутствуют прежние ограничения по продолжительности перевода (ранее продолжительность перевода ограничивалась “не более одного месяца в течение календарного года”);
- новый Трудовой Кодекс предусматривает, что до предоставления беременной женщине другой работы (которая исключает вредные и опасные производственные факторы), 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.

4. Изменения, связанные с командировками работников

Новый трудовой кодекс допускает направление в командировку работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, беременных женщин и работников-инвалидов, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом они вправе отказаться от направления в командировку (ранее, не допускалось направление в командировку указанных работников).

5. Изменения, связанные с предоставлением и оформлением отпусков

- самым значимым нововведением данной сферы стало то, что одна из частей оплачиваемого ежегодного трудового отпуска должна быть не менее двух календарных недель продолжительности отпуска, предусмотренного в трудовом договоре работника;
- продолжительность дополнительного отпуска для инвалидов первой и второй групп составляет теперь не менее 6-ти календарных дней (ранее было не менее 15-ти календарных дней).

- сокращен список категорий работников, которым Трудовой кодекс предоставляет гарантию на получение оплачиваемого ежегодного трудового отпуска в удобное для работника время. В новом Трудовом кодексе к такой категории отнесены только работники, работающие по совместительству. Им трудовой отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе. Ранее такая гарантия была у беременных женщин (которым отпуск предоставлялся по их желанию непосредственно перед отпуском по беременности и родами либо после него), а так же у работников, работающих вахтовым методом (у которых не допускалось предоставление оплачиваемого ежегодного трудового отпуска по частям в период межвахтового отдыха).

6. Положения связанные, с прекращением трудовых отношений по инициативе Работника

- если ранее трудовой договор расторгался по истечении месячного срока предупреждения об увольнении работником работодателя, то по новому Трудовому кодексу с материально ответственным лицом трудовой договор может быть расторгнут только после завершения приема-передачи имущества (документации), даже если истек срок предупреждения работника о прекращении трудовых отношений;
- с 2016 года в трудовом договоре допускается установление более длительного срока уведомления работником работодателя о расторжении трудового договора, чем был предусмотрен ранее (например можно указать два, три месяца, в противовес существовавшему месячному сроку).
- исключено право работника по своему решению забрать свое заявление об увольнении. Теперь Заявление об увольнении работник может отозвать только при согласии Работодателя.

7. Новый Трудовой Кодекс расширяет перечень оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя

Прежний Трудовой кодекс предусматривал 20 оснований для прекращения трудового договора по инициативе Работодателя. С 1 января 2016 года у Работодателя таких оснований станет уже 25. Новыми основаниями являются:

- снижения объема, производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния работодателя;
- повторное непрохождение проверки знаний по вопросам безопасности и охраны труда или промышленной безопасности работником, ответственным за обеспечение безопасности и охраны труда организации, осуществляющей производственную деятельность;
- 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;
- достижение работником пенсионного возраста, установленного Законом РК «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан», с правом ежегодного продления срока трудового договора по взаимному согласию сторон;
- отсутствие работника на работе более одного месяца по неизвестным работодателю причинам.

8. Положения связанные, с прекращением трудовых отношений по соглашению сторон

Изменился размер компенсационной выплаты, в случае расторжения трудового договора по соглашению сторон. Это касается того случая, когда стороны при заключении трудового договора предусмотрели в нем положение о том, что работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по любой причине с компенсационной выплатой, размер которой определяется трудовым договором (ранее размер компенсационной выплаты был не менее средней заработной платы за год).

9. Изменения в области оплаты и режима труда

- за работу в праздничные и выходные дни Работнику производится оплата в полуторном размере (ранее оплата производилась не ниже чем в двойном размере);
- по соглашению сторон, можно не оплачивать сверхурочные часы, а предоставить часы отдыха в другое время, из расчета час за час;
- с 2016 года работодатель может в электронной форме ежемесячно извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, в том числе сведения об удержанных и перечисленных обязательных пенсионных взносах, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате;
- теперь два выходных могут предоставляться не подряд.

10. Были внесены изменения в вопросы материальной ответственности

- исключены пределы материальной ответственности работника (ранее за причиненный ущерб работник нес материальную ответственность в пределах своей средней месячной заработной платы);
- предусмотрен случай материальной ответственности, в случае нарушения соглашения о неконкуренции.

11. Изменения по правилам осуществления удержаний из заработной платы работника

Ранее удержания из заработной платы работника могли быть произведены только при письменном согласии на это работника. Теперь в нижеперечисленных случаях удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности перед работодателем могут производиться на основании акта Работодателя с письменным уведомлением Работника. К таким случаям относятся:

- погашение неизрасходованных и своевременно не возвращенных денежных сумм, выданных в связи с командировкой, а также в случае непредоставления подтверждающих расходы документов, связанных с командировкой;
- в случаях, предусматривающих возмещение работодателю затрат, связанных с обучением работника, при наличии договора обучения, пропорционально недоработанному сроку отработки при досрочном расторжении трудового договора;
- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- в случаях перенесения или отзыва работника из ежегодного оплачиваемого трудового отпуска, за исключением пункта 3 статьи 95 Трудового Кодекса;
- во всех иных случаях удержания из заработной платы работника могут производиться только при наличии письменного согласия работника.