

Сравнительная таблица изменений нового Трудового Кодекса по приему на работу

В связи с тем, что с 1 января 2016 года вводится в действие новый Трудовой Кодекс Республики Казахстан, в привычный процесс приема на работу необходимо внести существенные изменения.

Так, например, следует пересмотреть:

- перечень документов, который должен предоставить сотрудник;
- обязанности Работодателя по оформлению сотрудников на работу;
- условия об испытательном сроке;
- правила заключения трудового договора;

Ну и конечно же, значительные изменения претерпела основа основ - Трудовой договор.

А мы предлагаем Вам более подробно ознакомиться с изменениями в части приема и оформления на работу, который внес принятый Трудовой Кодекс (согласно нижеприведенной сравнительной таблицы):

Трудовой кодекс 2007 года	Трудовой Кодекс 2016 года
Выбор кандидата	
Ранее, Работодатель должен был предоставить отказ с объяснением причин отказа, если он не принимал на работу:	С 2016 года можно не предоставлять письменный отказ с объяснением причин (статья 25 ТК РК 2016).
<ul style="list-style-type: none">• беременных женщин;• лиц, имеющих детей в возрасте до трех лет;• несовершеннолетних,• инвалидов.	
Ранее нельзя было заключать трудовой договор с гражданами, не достигшими восемнадцатилетнего возраста	Теперь также дополнительно нельзя принимать несовершеннолетних на работы, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию. Например:
<ul style="list-style-type: none">• 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.	<ul style="list-style-type: none">• 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	С 2016 года больше не требуется получение подобного письменного согласия.

было получить письменное согласие родителей, опекунов, попечителей или усыновителей. Также они должны были подписать трудовой договор, вместе с несовершеннолетним.

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).

Содержание трудового договора

Ранее трудовой договор должен был содержать гарантии и компенсационные выплаты, порядок таких выплат, условия по страхованию. Теперь данные требования исключены (статья 28 ТК РК 2016).

Ранее не было предусмотрено

С 2016 года при заключении трудового договора с инвалидом, нужно включать условия по оборудованию рабочих мест для них, с учетом их индивидуальных возможностей (статья 28 ТК РК).

Условие о неконкуренции

Ранее не было предусмотрено.

Данная норма является новшеством.

По соглашению сторон между работодателем и работником может заключаться договор о неконкуренции, которым предусматривается обязательство работника не осуществлять действий, способных нанести ущерб работодателю (статья 29 ТК РК 2016).

Срок трудового договора

Ранее, если вы заключили трудовой договор на определенный срок (не менее одного года), и после его окончания хотели продлить его. То договор считался заключенным на неопределенный срок.

Теперь, после окончания трудового договора с определенным сроком (не менее одного года), Вы имеете право заключить трудовой договор на ещё один определенный срок (не менее одного года). И только после окончания второго продления, договор будет считаться продленным на неопределенный срок (если Вы захотите, чтобы сотрудник работал дальше) (статья 29 ТК РК 2016).

Данное требование не распространяется на субъекты малого бизнеса. Субъекты имеют право заключать трудовые договоры на любой срок, без вышеуказанных ограничений.

Согласно ТК 2007 с молодым специалистом, впервые поступившим на работу трудовой договор нужно было заключать на срок не менее двух лет.

С 2016 года данная норма исключена. Теперь с молодым специалистом трудовой договор можно заключать на срок не менее одного года (статья 30 ТК РК 2016).

Ранее не было предусмотрено.

Согласно норм ТК 2016 трудовой договор с иностранным работником государственного органа заключается на срок, определяемый руководителем государственного органа (статья 30 ТК РК 2016).

Ранее не было предусмотрено

С 2016 года в случае истечения срока трудового договора, заключенного с руководителем исполнительного органа юридического лица, если ни одна из сторон не уведомила о прекращении трудовых отношений, то трудовой договор

<p>Ранее не было предусмотрено</p>	<p>продлевается на срок до принятия решения учредителями об избрании нового руководителя, или того же лица, если иной срок не определен указанным решением (статья 30 ТК РК 2016).</p> <p>Теперь с работником достигшим пенсионного возраста, трудовой договор можно как расторгнуть, так и продлевать ежегодно. Т.е. каждый раз заключать на срок один год.</p>
<p>Порядок заключения, изменения и дополнения трудового договора</p>	
<p>Ранее получение работником экземпляра трудового договора подтверждалось в письменной форме.</p>	<p>С 2016 года такое требование отсутствует (статья 33 ТК РК 2016).</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 семи календарных дней со дня его подачи.</p>	<p>С 2016 года, предложение называется уведомлением и рассматривается другой стороной в течение пяти рабочих дней со дня его подачи (статья 33 ТК РК 2016).</p>
<p>Оформление приема на работу</p>	
<p>Согласно ТК 2007 Работодатель обязан был ознакомить Работника с приказом о приеме на работу под роспись, в течение трех дней со дня принятия на работу.</p>	<p>С 2016 года данное требование исключено (статья 34 ТК РК 2016). Однако, в соответствии с требованиями подпункта 6 пункта 2 статьи 23 ТК РК 2016, Работодатель обязан знакомить работника с правилами трудового распорядка, иными актами работодателя, имеющими непосредственное отношение к работе (трудовой функции) работника, и коллективным договором.</p>
<p>По требованию работника работодатель обязан был выдать ему заверенную работодателем копию акта приема на работу.</p>	<p>Теперь данное требование отсутствует (статья 34 ТК РК 2016).</p>
<p>Условия испытательного срока</p>	
<p>ТК 2007 устанавливал максимальный срок испытательного срока для всех - 3 месяца (статья 36 ТК 2007)</p>	<p>В ТК 2016 предусмотрена возможность устанавливать испытательный срок до 6 месяцев для</p> <ul style="list-style-type: none"> • руководителей, их заместителей; • главных бухгалтеров, их заместителей; • руководителей филиалов, представительств организаций (пункт 2 статьи 36 ТК РК 2016).
<p>Ранее Работодатель не имел права устанавливать испытательный срок для:</p> <ul style="list-style-type: none"> • лиц, поступающих на работу по 	<p>С 2016 года испытательный срок может устанавливаться для всех (статья 36 ТК РК 2016)</p>

конкурсу на замещение
соответствующей должности;

- для лиц, не достигших восемнадцати лет;
- для лиц, получивших средне-специальное, высшее, послевузовское образование, если они впервые поступают на работу по полученной специальности, но не позднее одного года со дня их окончания;
- инвалидов.

Согласно ТК 2007, если во время испытательного срока Работника переводили на вышестоящую должность, то он считался прошедшим испытательный срок.

Теперь, даже в случае перевода на вышестоящую должность, испытательный срок продолжается (статья 36 ТК РК 2016)

Правила трудового распорядка

Ранее правила трудового распорядка утверждались работодателем по согласованию с представителями работников

Теперь согласования с представителями Работников не требуется (ст. 63 ТК РК 2016)