

Сравнительная таблица изменений Трудового Кодекса по изменению трудовых отношений

С 1 января 2016 года, в случае если у Работодателя появится необходимость изменить условия труда, то ему нужно будет руководствоваться в своих действиях положениями нового Трудового Кодекса Республики Казахстан. Следует отметить, что изменения коснулись и этого аспекта трудовых отношений.

К примеру, Трудовой Кодекс 2016 года содержит такое новшество, как прикомандирование к другому юридическому лицу. Также внесены некоторые изменения в условия временного перевода на другую работу беременных женщин.

Для того, чтобы действия по изменению трудовых отношений соответствовали требованиям нового Трудового Кодекса, предлагаем Вам ознакомиться на нашем сайте с обновленными документами этого раздела.

А сейчас, думаем, Вам будет интересно более подробно ознакомиться с новшествами в части изменения трудовых отношений, который внес принятый Трудовой Кодекс (согласно нижеприведенной сравнительной таблице):

Трудовой Кодекс 2007 года	Трудовой Кодекс 2016 года
Прикомандирование работника к другому юридическому лицу	Прикомандирование работника к другому юридическому лицу
Ранее не было предусмотрено	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. В целях обеспечения выполнения определенных задач допускается прикомандирование работников: <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.

Перечень должностей и численность прикомандированных работников устанавливаются письменным соглашением между юридическими лицами в зависимости от целей прикомандирования (статья 40 ТК РК 2016).

Временный перевод на другую работу в случае простоя

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.

С 2016 года ограничения по минимальной оплате были сняты. Теперь работодатель оплачивает только выполняемую работу. Также отсутствуют прежние ограничения по продолжительности перевода (статья 42 ТК РК 2016).

Временный перевод на другую работу беременных женщин

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.

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).

Изменение условий труда

Ранее об изменении условий труда, произошедшими 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 за один месяц, если трудовым, коллективным договорами не был предусмотрен более длительный срок предупреждения.

Теперь срок предупреждения сокращен до 15 дней (статья 46 ТК РК 2016).

Ранее если работник не согласен был 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.

Данная обязанность Работодателя исключена.

Ранее, отмена режима неполного рабочего времени, которая может повлечь сокращение численности или штата работников, должна была производиться работодателем с учетом мнения представителей работников.

Данное требование исключено.

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.

С 2016 года, предложение называется уведомлением и рассматривается другой стороной в течение пяти рабочих дней со дня его подачи (статья 33 ТК РК 2016).