

Сравнительная таблица изменений Трудового Кодекса по отпускам

Новый Трудовой Кодекс Республики Казахстан, который начинает действовать с 1 января 2016 года, изменил некоторые положения, касающиеся предоставления и оформления отпусков.

Самым значимым новшеством нового Трудового Кодекса в части отпусков, стало то, что теперь одна из частей оплачиваемого ежегодного трудового отпуска должна быть не менее двух календарных недель продолжительности отпуска, предусмотренного в трудовом договоре работника. Этот факт необходимо учитывать при планировании графика отпусков и при предоставлении отпуска работникам.

Также Работодателю следует пересмотреть правила и порядок отзыва и переноса отпусков.

Изменения в части предоставления и оформления отпусков, который внес принятый Трудовой Кодекс:

Трудовой Кодекс 2007 года	Трудовой Кодекс 2016 года
Ранее инвалидам первой и второй групп предоставлялся дополнительный отпуск продолжительностью не менее пятнадцати календарных дней.	Теперь срок такого отпуска снижен до 6 календарных дней (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.	Новшеством является то, что 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.	Введено положение о том, что запрещается не только непредоставление трудового отпуска в течение двух лет подряд, но и также его части (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).