

Сравнительная таблица изменений Трудового Кодекса по увольнению

Новый Трудовой Кодекс Республики Казахстан с 1 января 2016 года устанавливает дополнительные основания для прекращения трудовых отношений по инициативе Работодателя

Вот, например, некоторые новые причины по которым, начиная с 2016 года, Работодатель имеет право уволить сотрудника:

- в случае снижения объема, производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния работодателя;
- в случае достижения работником пенсионного возраста;
- в случае отсутствия работника на работе более одного месяца по неизвестным работодателю причинам.

Помимо этого, Трудовой Кодекс 2016 года значительно изменяет порядок и некоторые правила применения оснований для увольнения, существовавших ранее (по соглашению сторон, по истечению срока, по инициативе работника, по инициативе работодателя и т.д). Так, к примеру, Работодатель, по согласованию с Работником, теперь имеет право установить более длительный срок уведомления Работником о расторжении трудового договора (ранее срок составлял 1 месяц).

В связи с этим Работодателю нужно внести существенные дополнения и изменения в правила расторжения трудовых отношений, а также привести необходимые документы в соответствие с требованиями законодательства.

Изменения в части прекращения трудовых отношений, который внес принятый Трудовой Кодекс (согласно сравнительной таблицы):

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	С 2016 года требование о подобном сроке

Работник не устраивал Работодателя, то его предупреждения отсутствует (статья 37 ТК РК 2016).
нужно было предупредить об увольнении в письменной форме не ранее чем за семь календарных дней до истечения испытательного срока с указанием причин.

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

В ТК 2016 предусмотрены новые основания по прекращению трудовых отношений по инициативе Работодателя, а именно:

- в случае снижения объема, производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния работодателя;
- 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;
- 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;
- достижения работником пенсионного возраста, установленного Законом РК «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан», с правом ежегодного продления срока трудового договора по взаимному согласию сторон;
- отсутствия работника на работе более одного месяца по неизвестным работодателю причинам (статья 52 ТК РК 2016).

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.

Предусмотрены следующие новые порядки расторжения трудовых договоров:

- порядок расторжения трудового договора по основанию снижения объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния работодателя (статья 53 ТК РК 2016);
- порядок расторжения трудового договора 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 (статья 53 ТК РК 2016);
- порядок расторжения трудового договора при достижения работником пенсионного возраста, установленного Законом Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике

Ранее не было предусмотрено

Казахстан», с правом ежегодного продления срока трудового договора по взаимному согласию сторон; (статья 53 ТК РК 2016);

- порядок расторжения трудового договора по основанию отсутствия работника на работе более одного месяца по неизвестным работодателю причинам (статья 53 ТК РК 2016).
- новый порядок расторжения трудового договора производится с соблюдением порядка применения дисциплинарного взыскания, предусмотренного статьей 65 и требований статьи 66 ТК РК 2016 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

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.

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.

В ТК 2016 данное обязательство отсутствует.

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).

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.

Ранее возраст для расторжения трудового договора с лицами с 55 лет и до достижения пенсионного возраста, необходимо было положительное решения комиссии, созданной из равного числа представителей от работодателя и работников.

В новой редакции ТК условие о начислении пени сохранено только в отношении заработной платы. Иные выплаты были исключены (статья 113 ТК РК 2016).

Согласно ТК 2016 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).