**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 перекурсорами);
* 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.
1. **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.
1. **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.
1. **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).

1. **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).
1. **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.
1. **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.
1. **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).

1. **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.
1. **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.
1. **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 производится только при наличии письменного согласия работника.