**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 Работник не устраивал Работодателя, то его нужно было предупредить об увольнении в письменной форме не ранее чем за семь календарных дней до истечения испытательного срока с указанием причин. | С 2016 года требование о подобном сроке предупреждения отсутствует (статья 37 ТК РК 2016). |
| **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. |
| Ранее не было предусмотрено | 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 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. | В ТК 2016 данное обязательство отсутствует. |
| 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. | 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. | В новой редакции ТК условие о начислении пени сохранено только в отношении заработной платы. Иные выплаты были исключены (статья 113 ТК РК 2016). |
| 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. | 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). |