



Специальный Вестник Законодательства

A message from Tax & Legal Team | Deloitte Touche Tohmatsu Limited

Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V

Уважаемые друзья,

23 ноября 2015г. Глава государства Нурсултан Назарбаев подписал новый Трудовой Кодекс Республики Казахстан («Трудовой Кодекс»). Трудовой Кодекс вводится в действие начиная с 1 января 2016 года, за исключением норм, указанных в пункте 2 статьи 204 Трудового Кодекса.

Новый Трудовой Кодекс, разработан в рамках реализации Плана Нации — 100 конкретных шагов по реализации пяти институциональных реформ и направлений на модернизацию системы трудовых отношений, а именно шаг № 83 предусматривает либерализацию трудовых отношений и принятие нового Трудового Кодекса.

В новом Трудовом Кодексе для работодателей упрощены процедуры найма, кадрового перемещения, увольнения, определения условий и оплаты труда работников. При этом закреплены базовые трудовые гарантии и права работников с возможностью их расширения через заключаемые индивидуальные, коллективные договоры и соглашения, а также инструменты защиты их прав и интересов.

Несмотря на то, что Трудовой Кодекс еще не вступил в силу, работодателям стоит задуматься о необходимости приведения своих внутренних актов, трудовых и коллективных договоров в соответствие с новыми положениями Трудового Кодекса.

Основные особенности нового Трудового Кодекса, на которые мы обращаем Ваше внимание:

1. Расширен перечень актов работодателя, к которым теперь помимо *приказов, инструкций, положений*, будут относиться также: *правила, графики сменности, графики вахт, графики отпусков*. *Правила, графики сменности, графики вахт, графики отпусков* будут приниматься согласно процедуре издания актов работодателя.

Важно отметить, что работодатель будет издавать акты работодателя с учетом мнения представителей работников только в случаях, если такой учет мнения предусмотрен в соответствующем соглашении между сторонами социального партнерства или коллективном договоре; в случае отсутствия такого положения, акты работодателя будут приниматься работодателем без учета мнения работников. Отмечаем, что в Трудовом Кодексе отменена возможность согласования актов работодателя — работниками.

2. Внесены изменения в отношении представителей работников, а именно все вновь прибывшие/нанятые работники вправе делегировать право представлять их интересы профсоюзным органам, выборным представителям на основании заявления. Таким образом, теперь исключен пробел в Трудовом Кодексе в отношении работников, которые не участвовали в избрании выборных представителей.

3. Внесены существенные изменения в статью касательно разрешения индивидуальных трудовых споров, а именно с вступление в силу Трудового Кодекса индивидуальные трудовые споры будут рассматриваться согласительными комиссиями в первую очередь, и только по неурегулированным вопросам либо неисполнению решения согласительной комиссии — судами¹, тогда как ранее такие споры могли рассматриваться на выбор работника согласительной комиссией или судом.

При этом согласительная комиссия будет являться постоянно действующим органом, создаваемым в организации, ее филиалах и представительствах на паритетных началах из равного числа представителей от работодателя и работников. Стороны согласительной комиссии будут обязаны проводить ежегодное обучение членов согласительной комиссии по основам трудового законодательства Республики Казахстан, развитию умения вести переговоры и достижению консенсуса в трудовых спорах. Трудовой Кодекс также допускает участие уполномоченного представителя вместо самого заявителя, т.е. адвоката.

4. Детализировано положение касательно сферы действия Трудового Кодекса, а именно, распространение действий Трудового Кодекса на филиалы и (или) представительства иностранных юридических лиц, прошедших учетную регистрацию. Ранее существовал пробел в трудовом законодательстве, что позволяло филиалам и представительствам заявлять о нераспространении на них норм Трудового Кодекса.
5. Введено новое понятие — неконкуренция, а именно предусмотрена возможность заключить по желанию сторон договор о неконкуренции (ограничения и условия их

¹ за исключением субъектов малого предпринимательства и руководителей исполнительного органа юридического лица

принятия, компенсации). При этом перечень должностей будет определяться самостоятельно работодателем и утверждаться соответствующим актом. Также нарушение условий о неконкуренции будет являться одним из оснований для расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Необходимо отметить, что Трудовой Кодекс не освещает вопрос относительно срока, на который будет распространяться условие о неконкуренции. Вероятно, что такой срок будет определяться сторонами самостоятельно.

6. Изменены положения касательно сроков трудового договора, а именно:

- В случае истечения срока трудового договора, стороны будут вправе продлить его на неопределённый срок или определённый срок не менее одного года, тогда как ранее было предусмотрено только продление трудового договора на неопределённый срок.
- В случае, если ни одна из сторон в течение последнего рабочего дня письменно не уведомить о прекращении трудовых отношений, то трудовой договор будет считаться продленным на тот же срок, на который был заключен ранее, тогда как ранее он продлевался на неопределённый срок. При этом количество продления срока трудового договора, заключенного на определённый срок не менее одного года, увеличено до двух раз. Далее, если трудовые отношения будут продолжаться, трудовой договор будет считаться заключенным на неопределённый срок.
- Новшеством также является возможность при истечении срока действия трудового договора с руководителем исполнительного органа - заключить с ним трудовой договор на срок до принятия решения учредителями, собственником имущества юридического лица либо уполномоченного органа юридического лица об избрании (назначении, утверждении в должности) его либо нового руководителя, если иной срок продления не определен, в соответствующем решении.
- Дополнена статья новым положением, согласно которому с работником, достигшим пенсионного возраста, трудовой договор может продлеваться ежегодно без ограничения.

7. Испытательный срок будет предусмотрен для всех категорий работников без исключения (включая лиц, не достигших 18 лет, инвалидов, выпускников ВУЗов и ТиПО, впервые приступивших к работе). Для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств организаций испытательный срок может быть увеличен с стандартных 3 месяцев до 6 месяцев.

8. Внесено новое положение касательно прикомандирования работника к другому юридическому лицу в рамках вертикальной структуры аффилированных юридических лиц. При этом, существенным недостатком является то, что к прикомандированию не будут относиться горизонтальные взаимоотношения (передачу персонала между юридическими лицами, зависимыми от одной головной организации), а также прикомандирование работника из иностранного юридического лица в казахстанский филиал или представительство.

9. Увеличен срок временного перевода работника на другую работу

- в случае производственной необходимости без согласия работника до 3 месяцев, тогда как ранее такой срок был 1 месяц

- в случае простоя без согласия работника на весь период простоя, в то время как ранее такой срок не мог превышать 1 месяца.

10. Предусмотрены новые основания прекращения трудового договора по инициативе работодателя:

- При снижении объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния работодателя. При этом работодатель будет обязан письменно уведомить работников за 15 рабочих дней, либо выплатить заработную плату, пропорциональную неотработанному сроку. Важно отметить, что расторжение трудового договора по данному основанию возможно только при одновременном соблюдении следующих условий: (1) закрытия структурного подразделения (цеха, участка); (2) отсутствие возможности перевода работника на другую работу; (3) письменное уведомление не менее чем за 1 месяц с указанием причин, послуживших основанием для расторжения трудового договора. Работодатель также будет обязан произвести компенсационные выплаты в размере средней заработной платы за 2 месяца.
- При повторном не прохождении проверки знаний по вопросам безопасности и охраны труда или промышленной безопасности ответственным работником.
- При прекращении полномочий работников службы внутреннего аудита и корпоративного секретаря по решению собственника имущества юридического лица, либо уполномоченного собственником лица (органа) или уполномоченного органа юридического лица;
- При прекращении трудового договора с работником пенсионного возраста с уведомлением не менее чем за 1 месяц до даты расторжения трудового договора и выплатой компенсации, размер которой будет определяться работодателем в трудовом или коллективном договоре, или акте работодателя.
- При отсутствии работника на работе более 1 месяца по неизвестным работодателю причинам, при этом данное основание возможно в случае не получения ответа на уведомление в течение 10 календарных дней с даты отправки такого уведомления работодателем работнику.
- С работником, работающим по совместительству — в случае заключения трудового договора с работником, для которого эта работа будет являться основной.

Также будет допускаться прекращение трудового договора в период временной нетрудоспособности и пребывания работника в отпуске с руководителем исполнительного органа работодателя, его заместителем либо руководителем подразделения работодателя (филиалов, представительств и иных подразделений работодателя, определенных актом работодателя) в следующих случаях: 1) нарушения ими своих трудовых обязанностей повлекших причинение материального ущерба работодателю, или 2) по решению собственника имущества юридического лица либо уполномоченного собственником лица (органа) или уполномоченного органа юридического лица.

Отмечаем, что расторжение трудового договора при снижении объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния работодателя будет весьма трудоемким и затратным основанием для расторжения трудового договора и скорее всего будет применяться крайне редко.

11. Внесены изменения касательно неполного рабочего времени, а именно работник будет вправе перейти на неполное рабочее время как при заключении трудового договора, так и в процессе трудовых отношений. Положение о неполном рабочем времени существовало и ранее, однако не было предусмотрена возможность перехода на неполное рабочее время в процессе трудовых отношений. Таким образом, полагаем, что работодателю будет выгоднее перевести работника на неполное рабочее время, нежели расторгнуть с ним трудовой договор.

12. Внесены изменения в статью об отпуске, а именно теперь в случае разделения отпуска, одна часть отпуска должна быть не менее 2 календарных недель.

Также предусмотрена возможность предоставления, оплачиваемого ежегодного трудового отпуска с последующим прекращением трудового договора в связи с истечением его срока, в случае, когда время отпуска полностью или частично будет выходит за пределы срока трудового договора. При этом днем прекращения трудового договора будет последний день оплачиваемого ежегодного трудового отпуска.

Предусмотрен новый тип учебного отпуска, а именно работодатель будет предоставлять работникам, направленным на обучение, стажировку за рубежом в рамках международной стипендии «Болашак», учебные отпуска с сохранением места работы (должности).

13. Изменены размеры оплаты труда в сверхурочное время, в праздничные и выходные дни, в ночное время, а именно оплата труда будет оплачиваться в повышенном размере согласно условиям трудового или коллективного договора и (или) актов работодателя, но не ниже чем в полуторном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника.

Таким образом, предусмотрена возможность работодателю самостоятельно регулировать трудовым или коллективным договорами размер компенсационных выплат, в то время как ранее данная сумма была ограничена либо двойным либо полуторным размером.

14. Исключена статья об индексации заработной платы, однако предусмотрена возможность включения положения об индексации заработной платы в коллективный договор.

15. Введено новое понятие - дуальное обучение, представляющее собой форму подготовки кадров, сочетающую обучение в организации образования с обязательными периодами обучения и практики на предприятии с предоставлением рабочих мест и оплатой труда обучающихся при равной ответственности предприятия, учебного заведения и обучающегося. Также определены требования, необходимые для исполнения при дуальном обучении. Данное положение означает для работодателей необходимость предоставления возможности для прохождения практики учащимися. Категории компаний, на которых будет распространяться данное требование, а также механизм работы еще не ясны.

16. Предусмотрена ответственность за уклонение представителей сторон от участия в переговорах по заключению, изменению, дополнению коллективного договора или необоснованный отказ от заключения коллективного договора, нарушение сроков проведения переговоров и необеспечение работы соответствующей комиссии, непредставление информации, необходимой для проведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений коллективного договора, а равно нарушение или невыполнение его условий.

Таким образом, если работник проявит желание заключить коллективный договор и инициирует процесс, то работодатель будет обязан заключать коллективный договор, иначе на него будет наложена ответственность. Однако пока остается открытым вопрос относительно того, какая ответственность будет предусмотрена (вероятно административная).

17. Для целей усиления сферы общественного контроля вводится институт технических инспекторатов труда, из числа работников, выдвигаемых профсоюзами либо общим собранием работников из числа работников организации, и предусмотрены их полномочия в рамках производственного совета по безопасности и охране труда, создаваемых на паритетных началах.

На производственный совет по безопасности и охране труда возлагаются следующие функции: организация совместных действий работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организация проведения проверок условий и охраны труда на рабочих местах техническими инспекторами труда. При этом решения производственного совета по безопасности и охране труда будет являться обязательными для работодателя и работников.

18. Внесено новое требование о необходимости декларирования деятельности работодателя, которая будет осуществляться местным органом по инспекции труда совместно с региональными объединениями работодателей и территориальными объединениями профсоюзов. Условием участия работодателей в декларировании будет являться соответствие параметров их деятельности требованиям трудового законодательства Республики Казахстан. Важно отметить, что работодателям, деятельность которых признана соответствующей требованиям трудового законодательства Республики Казахстан, будет выдаваться соответствующий сертификат доверия сроком на 3 года, который будет учитываться при формировании выборочных проверок и иных форм контроля с посещением субъекта контроля, установленных Трудовым Кодексом.

Пока еще остается открытым вопрос относительно механизма, а также процедуры декларирования деятельности работодателя.

19. Введено новое понятие — иностранный работник государственного органа, которым будет признаваться иностранец, привлеченный в государственный орган по трудовому договору. При этом, трудовой договор с иностранным работником государственного органа будет заключаться на срок, определяемый руководителем государственного органа и такому иностранцу будет не нужно получать рабочее разрешение.

Примите к сведению, что данный обзор не охватывает все изменения Трудового Кодекса. Если Вы хотите получить более подробную консультацию по вышеуказанным вопросам, пожалуйста, обращайтесь в Департамент налогов и права компании «Делойт ТСФ», по тел.: +7 (727) 258 13 40 (Алматы). Данная Презентация была подготовлена специалистами компании «Делойт ТСФ» исключительно в целях информирования читателей, и использование содержащихся в ней сведений применительно к конкретным ситуациям должно определяться соответствующими обстоятельствами.

С уважением,
Департамент налогов и права



пр-т Аль Фараби, 36/2
Алматы, 050000
Республика Казахстан

© 2015 ТОО «Делойт» и ТОО «Делойт ТСФ». Все права защищены.

Наименование «Делойт» относится к одному либо любому количеству юридических лиц, включая их аффилированные лица, совместно входящих в «Делойт Туш Томацу Лимитед», частную компанию с ответственностью участников в гарантированных ими пределах, зарегистрированную в соответствии с законодательством Великобритании (далее — ДТТЛ); каждое такое юридическое лицо является самостоятельным и независимым юридическим лицом. ДТТЛ (также именуемое как «международная сеть «Делойт») не предоставляет услуги клиентам напрямую. Подробная информация о юридической структуре ДТТЛ и входящих в нее юридических лиц представлена на сайте www.deloitte.com/about. Подробная информация о юридической структуре компании «Делойт» в СНГ представлена на сайте www.deloitte.com/ru/about.

Настоящее сообщение содержит информацию только общего характера. При этом ни компания «Делойт Туш Томацу Лимитед», ни входящие в нее юридические лица, ни их аффилированные лица (далее — «сеть «Делойт») не представляют посредством данного сообщения каких-либо консультаций или услуг профессионального характера. Ни одно из юридических лиц, входящих в сеть «Делойт», не несет ответственности за какие-либо убытки, понесенные любым лицом, использующим настоящее сообщение.