

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ НОВОГО ТРУДОВОГО КОДЕКСА РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

УДК 351.83



С.Т. Кенжебаева

*старший научный сотрудник
Управления по организации
учебно-методической
и научно-исследовательской
работы Академии
правоохранительных органов
при Генеральной прокуратуре
Республики Казахстан,
младший советник юстиции*

Түйін

Осы мақалада жаңа Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің мазмұнына сипаттама беріледі, негізгі өзгерістерге талдау жүргізілген. Мақала түсініктемелік сипатта.

Түйінді сөздер: Еңбек кодексі, заң, нормалар, еңбек қатынастары, құқықтық институттар, Халықаралық еңбек ұйымы, өзгерістер, қабылдау қажеттілігі, еңбек заңнамасындағы ақтаңдақтар, еңбек заңнамасы.

Резюме

В данной статье дается характеристика содержанию нового Трудового кодекса Республики Казахстан, приводится анализ основных изменений. Статья носит комментирующий характер.

Ключевые слова: Трудовой кодекс, закон, нормы, трудовые отношения, правовые институты, Международная организация труда, изменения, необходимость принятия, пробелы в трудовом законодательстве, трудовое законодательство.

Summary

In this article the author gives characteristics of content of the new Labor Code of republic of Kazakhstan. She provides analysis of fundamental changes in the Code. The article is written in a commentary form.

Key words: Labor Code, statute, law, labor relation, legal institutes, international organization of labor, changes, necessity of enacting, gaps in legislation, labor legislation.



Труд в наше время – это великое право и великая обязанность
Виктор Гюго

В своем Послании «Казахстан в новой глобальной реальности: рост, реформы, развитие» народу Казахстан от 30 ноября 2015 года Глава государства отметил важность нескольких десятков принятых Парламентом в 2015 году законов, которые необходимы для осуществления Плана нации – 100 конкретных шагов по реализации пяти институциональных реформ.

Так, одним из самых ожидаемых и обсуждаемых «народных» документов, который вызывал жаркие споры, стал новый Трудовой кодекс.

Необходимость принятия нового Трудового кодекса назрела уже давно, и было продиктовано временем. Ведь ни для кого не секрет, что сегодня трудовые отношения выстраиваются иначе, нежели 10-15 лет назад. Время не стоит на месте. Законы, разработанные в одних условиях, спустя несколько десятков лет, а иногда и меньше, могут стать неприемлемыми при других условиях [1].

Концепция совершенствования нового трудового законодательства была разработана правительством во исполнение поручений Президента Республики Казахстан – Лидера Нации Н. Назарбаева и обусловлена шагом 83 программы Плана Нации - 100 шагов, который направлен на либерализацию трудового законодательства, что является важным фактором формирования эффективной рыночной экономики, легализации рынка труда в Казахстане.

Нормы проекта нового Трудового кодекса были внимательно изучены и профсоюзными лидерами и парламентариями. Правительственная рабочая группа по подготовке проекта выполнила за очень короткий срок колоссальную работу и постаралась учесть все замечания и предложения. 5 ноября 2015 года документ был принят Парламентом, а 23 ноября 2015 года новый Трудовой кодекс был подписан Главой государства.

В своей статье «План нации - Путь к казахстанской мечте» от 6 января 2016 года, Глава государства отмечает, что «стремительное развитие экономики требует особого внимания к процессу формирования нового типа трудовых отношений. С этой целью и был принят новый Трудовой кодекс Республики Казахстан» [2].

Трудовой кодекс 2007 года имел переходный характер и был принят для того, чтобы помочь пройти сложный период во время экономического развития. Именно он дал возможность развитию договорного регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений вместо жесткого императивного регулирования многих вопросов сферы труда.

Так, например, впервые были введены нормы, регулирующие защиту персональных данных работника, труд гражданских служащих, расширены нормы регулирования трудового договора, оплаты труда, материальной ответственности работника и работодателя, включены нормы Законов Республики Казахстан «О коллективных договорах», «О социальном партнерстве» и пр. Однако, по ряду важных позиций он не полностью соответствовал как интересам работников, так и интересам бизнеса.

Кроме того Казахстан стал членом ВТО и принял на себя обязательства по Договору о Евразийском экономическом союзе (ЕАЭС), что также требует от республики гармонизации внутреннего законодательства с нормами и стандартами, применяемыми соответствующими международными организациями. Поэтому включение в Трудовой кодекс новых для Казахстана, но уже широко известных и активно применяемых в мировой практике правовых институтов (например, условие о неконкуренции, прикомандирование, экономическом состоянии работодателя и пр.) вполне оправданы общими процессами развития нашего государства. Нормы кодекса также ориентированы на стандарты Организации объединенных наций, Международной организации труда и Организации экономического сотрудничества и развития, рекомендации которых основываются на необходимости повысить самоуправление работников и работодателей посредством коллективных переговоров на уровне предприятий.

Новый Трудовой кодекс Республики Казахстан составлен на сочетании государственного и договорного регулирования трудовых отношений, в нем улучшено правовое регулирование ряда вопросов. Его нормами четко определяются границы государственного вмешательства в трудовые отношения посредством установленных в кодексе минимальных стандартов, касающихся защиты жизни и здоровья работающих, а также норм, определяющих условия труда, права и

обязанности работника и работодателя, то есть участие государства сведено к минимуму. Расширение же гарантий и льгот, иные моменты трудовых отношений устанавливаются на договорной основе между работодателем и работником (руководителем и трудовым коллективом) и закрепляются актами работодателя в трудовом или коллективном договорах, в связи с чем, необходимость и роль последнего значительно возрастает [3].

Также Кодекс закрыл некоторые имеющиеся пробелы в законодательстве, ввел новые правовые институты, усилил роль профсоюзов и коллективных соглашений. Вместе с тем, для работодателей упрощены процедура найма, изменения условий трудового договора по экономическим причинам, кадрового перемещения, увольнения, определения условий и оплаты труда работников. Пересмотрены гарантии и компенсационные выплаты, с предоставлением права работодателям и представителям работников регулировать размеры выплат трудовым и коллективным договорами. Трудовой кодекс стал более компактнее предыдущего и состоит из 204-х статей против 341-й в прежнем.

Рассмотрим наиболее значимые изменения норм нового Трудового кодекса.

Содержание трудового договора. В кодексе остались практически те же требования к его содержанию, плюс обязательно должна быть указана регистрация по месту жительства работника и полные реквизиты работодателя. Кроме того, если трудовой договор заключается с инвалидом, то в нем оговариваются условия об оборудовании его рабочего места с учетом индивидуальных возможностей данного работника.

Сроки заключения трудового договора. В Трудовом кодексе указано, что работодатель имеет право заключать трудовой договор на неопределенный срок или срочный трудовой договор. Если в договоре записано, что он заключен на неопределенный срок или срок окончания не указан, то это договор первого вида. Во втором случае работодатель имеет право заключить договор на срок не менее одного года и перезаключить его на тот же срок не более двух раз. Следующий же трудовой договор с этим работником уже должен быть заключен на неопределенный срок, если ни одна из сторон не высказала никаких предложений.

На практике встречаются случаи, когда работодатель предлагает изменить условия трудового договора, заключенного на неопределенный срок, и сделать этот договор срочным. Это является нарушением законодательства и ущемлением прав работника [4].

Также разрешено заключение трудового договора с иностранными работниками государственного органа на срок, определенный руководителем государственного органа.

Упрощена процедура изменения условий трудового договора. И сделано это в условиях кризисных явлений в экономике, прежде всего, с целью сохранения рабочих мест. Трудовой кодекс предусматривает создание таких условий, когда работодателю вместо сокращения численности проще вводить режим неполного рабочего времени и временного перевода работника на другую работу.

В случае производственного простоя, в связи со сложным экономическим положением предприятия, работодатель имеет право без согласия работника перевести его на другую работу, не обусловленную трудовым договором, но с учетом его должности, специальности, состояния здоровья, на весь период простоя с оплатой за выполненную работу. Если же перевод на другую работу будет квалифицироваться как производственная необходимость, то его срок установлен не более трех месяцев в течение года, а оплата – по выполненной работе, но не ниже средней зарплаты по прежней должности.

Есть изменения и в правилах временного перевода на другую работу по состоянию здоровья. К таким причинам, как травма на производстве и профессиональное заболевание, добавлены и иные повреждения здоровья, не связанные с производством. Работодатель обязан на основании медицинского заключения перевести работника на работу с облегченными условиями труда либо освободить его от работы на условиях, оговоренных трудовым, коллективным договорах до восстановления трудоспособности или установления инвалидности, либо утраты профессиональной трудоспособности.

Есть нововведения и в отношении предоставления облегченных условий труда беременным женщинам, согласно представленному медицинскому заключению. В случае отказа работницы от предложенной работодателем другой работы она подлежит освобождению от выполнения



противопоказанной работы без сохранения заработной платы до представления отпуска по беременности и родам.

Простой. В условиях кризиса допускается перевод работника в связи с вынужденным простоем на другую должность. Если в прежнем законе простой работы по вине работодателя допускался на месяц, то в новом Трудовом кодексе срок и ограничений по поводу оплаты отсутствуют.

Появилось новое понятие - прикомандированный сотрудник. К примеру, если в одном цехе работы нет, то с согласия работника его отправляют в командировку на другой объект с сохранением заработной платы. Работник, воспитывающий детей-инвалидов, может отказаться от поездок в командировку.

Серьезные требования предъявляются к ответственному за технику безопасности и охрану труда. Эти специалисты проходят аттестацию после обучения один раз в три года.

Трудовой кодекс расширил перечень оснований расторжения трудового договора (было 20, стало 25). Добавились некоторые пункты, в числе которых снижение объемов производства, приведшее к ухудшению экономического положения работодателя. При снижении объема производства, повлекшего ухудшение экономического состояния работодателя, он обязан письменно уведомить работника за 15 дней, а представители профсоюза - за один месяц с указанием причин расторжения трудового договора и выплатить уволенному компенсацию в связи с потерей работы в размере средней заработной платы за два месяца. При этом кроме письменного уведомления профсоюза, для расторжения трудового договора необходимо еще два условия: закрытие структурного подразделения и отсутствие возможности перевода работника на другую работу.

Также 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.

В трудовом договоре допускается установление более длительного срока уведомления работником работодателя о расторжении трудового договора. Это может быть два, три и более месяца. Уведомление может быть отозвано только по соглашению сторон.

Наступление пенсионного возраста также является основанием для расторжения трудового договора. Причем увольнение по данному пункту это право, а не обязанность работодателя. Руководитель предприятия может пользоваться им или нет, это остается на его усмотрение. Если работник, достигший пенсионного возраста, приносит неоценимую пользу предприятию, то в кодексе закреплена возможность ежегодного продления с ними трудового договора (сроком на один год). Но если на место пенсионера претендуют несколько молодых специалистов, то работодатель вправе уволить человека по достижении им пенсионного возраста. При этом работодатель обязан уведомить работника не менее чем за один месяц до даты расторжения с выплатой компенсации в размере, определяемом трудовым, коллективным договорами и (или) актом работодателя.

Из новых статей появилось требование работодателя, выраженное в условии о неконкуренции. Что это такое? Компания вправе заключить с работником, имеющим особую ценность, владеющим важной информацией, соглашение и запретить ему устраиваться в течение определенного времени к прямым конкурентам. Срок ограничения - от 6 до 36 месяцев после расторжения трудового договора. Запрет на трудоустройство может распространяться на конкурирующее предприятия на территории Казахстана, но и в других странах. В случае нарушения соглашения о неконкуренции включен случай материальной ответственности.

В процедуре разрешения коллективных трудовых споров работодатель приобрел ранее не существовавшее право на согласование процедуры проведения собрания работников. Ранее работники решали данный вопрос самостоятельно, теперь же должны согласовывать с работодателем регламент, место и время проведения собрания, количество присутствующих.

Еще одно новшество – оплата работы в праздничные и выходные дни. Раньше тариф для исчисления применялся двойной, то теперь из расчета 1,5 ставки. У работника появился выбор - получить оплату за работу во внеурочное время или получить дополнительные часы отдыха.

Ряд норм исключен из Трудового кодекса, в частности нет необходимости при приеме на работу предоставлять документы воинского учета, копии документов, подтверждающих реги-

страцию по месту жительства либо временного проживания (адресная справка). Также работодатель не обязан оговаривать в трудовом договоре нормы гарантий и компенсационных выплат, порядок таких выплат, условия по страхованию и требовать от работника подтверждения получение экземпляра трудового договора в письменной форме.

Ужесточена ответственность работодателя в части соблюдения норм трудового законодательства и в Кодексе Республики Казахстан об административных правонарушениях. Так, например, статья 86 предусматривает административную ответственность за допуск к работе лица без заключения трудового договора, а также за невыплату заработной платы в полном объеме, начисление и невыплату пени за период задержки платежа по вине работодателя в виде штрафа от двадцати и до ста месячных расчетных показателей. Предусмотрены штрафы за нарушения по оплате сверхурочной работы, работы в праздничные и выходные дни, в ночное время, за непредставление трудового отпуска, за сокрытие факта несчастного случая на производстве и др. [5].

В целом, структура нормативного правового акта стала намного удобнее для применения, как юристами, так и непрофессиональными «пользователями». Трудовой Кодекс сохранил оптимальное равновесие между социальной защитой трудящихся с одной стороны, и экономической эффективностью, с другой.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Проект Трудового договора презентован депутатам // www.fprk.kz/ru/node/1134
2. Новый уровень трудовых отношений. argazeta.kz/2015/12/05/novyi-uroven-trudovyx-otnosheniya
3. Черней Н. Трудовой кодекс. Областная газета «Кызылординские новости» // www.kzvesti.kz/kv/backissues/8631/trudovoy-kodeks.html
4. Карабузауова В. Для сведения работодателей - с Нового года ужесточена административная ответственность за нарушения трудового законодательства // Online.zakon.kz//document/doc-id=31634712
5. Послание Президента Республики Казахстан – Лидера Нации Н.А.Назарбаева народу Казахстана «Казахстан в новой глобальной реальности: рост, реформы, развитие» от 30 ноября 2015 года.
6. План нации – 100 конкретных шагов по реализации пяти институциональных реформ. Май 2015 года.
7. Назарбаев Н. «План нации - Путь к казахстанской мечте» от 6 января 2016 года.
8. Чумаченко Ю., Емельянова Л. Новый Трудовой кодекс: заметки на полях // www.zakon.kz/4740055-novyyi-trudovoi-kodeks-zametki-na.html.
9. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V-ЗРК
10. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 15 мая 2007 года № 251-V-ЗРК
11. С января 2016 года в Казахстане начнет действовать новый Трудовой кодекс. astanatv.kz/news/show/id/44297.html
12. Киселева Н., Мауткан С. Обзор изменений Трудового кодекса Республики Казахстан 2016 // www.dogovor24.kz.

