

27 ноября 2015 года

*Нашим клиентам и друзьям*

## **ИНФОРМАЦИОННЫЙ МЕМОРАНДУМ**

### **Новый Трудовой кодекс Республики Казахстан**

С 1 января 2016 года вводится в действие новый *Трудовой кодекс Республики Казахстан*<sup>1</sup> («Кодекс»).

#### **1. Общая оценка**

Новый Кодекс, безусловно, является улучшенной версией Трудового кодекса 2007 года. Он более компактный, хорошо структурированный; содержит важные нововведения; устраняет некоторые недостатки действующего сейчас кодекса.

Вместе с тем в Кодексе сохраняется ряд проблем системного регулирования и появились новые вопросы.

#### **2. Новеллы**

Работодателей интересуют следующие основные нововведения:

- возможность заключения *договора о неконкуренции*, ограничивающего право работника на осуществление действий, способных нанести ущерб работодателю;
- *прикомандирование*, которое, однако, существенно ограничено по кругу участвующих лиц;
- новые основания *прекращения трудового договора*, в числе которых перевод работника к другому работодателю, ухудшение экономического состояния, нарушение трудовых обязанностей руководителем структурного подразделения, отсутствие работника на работе более 1 месяца по неизвестным причинам и некоторые другие. Отдельные из перечисленных оснований осложнены применением специальной процедуры, которая может свести «на нет» их преимущества;
- возможность определения трудовым договором *любого размера компенсации работнику при расторжении трудового договора по соглашению сторон* без соблюдения работодателем процедуры согласования такого расторжения. В настоящее время такая компенсация не может быть менее средней заработной платы за год;

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V, опубликован в газете «Казахстанская правда» от 25 ноября 2015 года № 226 (28102).



- новые *основания для удержаний из заработной платы работников* (в т.ч. в случаях перенесения или отзыва из отпуска; для возмещения неотработанного аванса или неизрасходованных денег, выданных в связи с командировкой);
- возможность установления *испытательного срока до 6 месяцев* для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов и представительств;
- расширенный перечень *актов работодателя* (добавлены правила, графики сменности, вахт и отпусков);
- отсутствие необходимости согласования актов работодателя с представителями работников, если только иное не установлено коллективным договором или соглашением в порядке социального партнёрства;
- отмена специальных требований для найма молодых специалистов и возможность привлечения студентов на производственную практику по договору о дуальном обучении.

### 3. Сложности

Обращаем внимание на то, что заработная плата теперь должна не только выплачиваться, но и *устанавливаться в тенге*. Ранее этот вопрос являлся спорным.

Проблемы с выборами *представителей работников* сохраняются. Более того, они приобретают особо важное значение в связи с введением обязательного (за некоторыми исключениями) досудебного разрешения индивидуальных трудовых споров *согласительными комиссиями*. Уже сейчас ясно, что механизм создания и деятельности согласительной комиссии, заложенный в Кодексе, повлечёт массу сложностей и новых вопросов как для работодателей, так и для работников. Государство переложило бремя трудовых споров на плечи самих спорящих сторон, которые не всегда владеют даже основами трудового законодательства (этим основам Кодекс предписывает ежегодно обучать членов согласительной комиссии).

Изменится регулирование порядка привлечения иностранной рабочей силы.

### 4. Другие изменения

Одновременно с введением в действие Кодекса вносятся изменения в следующие законы<sup>2</sup>:

- Кодекс Республики Казахстан об административных правонарушениях (увеличиваются размеры штрафов на работодателей за допуск к работе без заключения трудового договора, нарушение требований по оплате труда, нарушение требований законодательства по заключению коллективного договора и соглашения);
- Закон Республики Казахстан от 23 января 2001 года «О занятости населения» (уточняются государственные гарантии гражданам в сфере занятости населения, снижается до 1 месяца срок уведомления органов занятости о сокращении работников с расширением случаев такого уведомления);

---

<sup>2</sup> См. Закон Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 415-V «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам регулирования труда», опубликован в газете «Казахстанская правда» от 25 ноября 2015 года № 226 (28102).

- Закон Республики Казахстан от 7 февраля 2005 года «Об обязательном страховании работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей» (уточняется пакет документов, предоставляемых для страховой выплаты);
- Закон Республики Казахстан от 13 апреля 2005 года «О социальной защите инвалидов в Республике Казахстан» (уточняется продолжительность рабочего времени для инвалидов I и II групп);
- Закон Республики Казахстан от 4 июля 2013 года «О Национальной палате предпринимателей Республики Казахстан» (в компетенцию Национальной палаты предпринимателей включается утверждение профессиональных стандартов и типовых норм и нормативов по труду);
- Закон Республики Казахстан от 27 июня 2014 года «О профессиональных союзах» (уточняется компетенция профсоюзов и порядок «увольнения» членов выборных профсоюзных органов).

## **5. Необходимые действия работодателей**

Новое правовое регулирование требует корректировки трудовой документации работодателя либо разработки новых форм документов, имеющих значение для реализации требований Кодекса.

В частности, необходимо проверить и скорректировать в соответствии с новым Кодексом акты работодателя (правила трудового распорядка, положения об оплате труда и другие). Рекомендуем внести изменения и в трудовые договоры с действующими работниками, т.к. с принятием Кодекса, помимо прочих важных изменений, некоторые обязанности работодателя становятся его правами.

Для прикомандирования понадобится специальный пакет документов, а для введения условия о неконкуренции – отдельный договор, а не обязательства в трудовом договоре, как это нередко практикуется сейчас.

В целях разрешения индивидуальных трудовых споров в обновленном порядке необходимо будет заключить соглашение между работодателем и представителями работников о создании согласительной комиссии с определением в нем количественного состава комиссии, срока ее полномочий, содержания и порядка принятия ею решений, а также вопросов о привлечении посредника.

AEQUITAS уже начал подготовку проектов новых трудовых договоров и других основных документов с учётом накопившейся практики. Будем рады совместно с вами вступить в эпоху нового трудового законодательства.

С уважением,  
Юридическая фирма AEQUITAS