**Сравнительная таблица изменений Трудового Кодекса по изменению трудовых отношений**

С 1 января 2016 года, в случае если у Работодателя появится необходимость изменить условия труда, то ему нужно будет руководствоваться в своих действиях положениями нового Трудового Кодекса Республики Казахстан. Следует отметить, что изменения коснулись и этого аспекта трудовых отношений.

К примеру, Трудовой Кодекс 2016 года содержит такое новшество, как прикомандирование к другому юридическому лицу. Также внесены некоторые изменения в условия временного перевода на другую работу беременных женщин.

Для того, чтобы действия по изменению трудовых отношений соответствовали требованиям нового Трудового Кодекса,  предлагаем Вам ознакомиться на нашем сайте с обновленными документами этого раздела.

А сейчас, думаем, Вам будет интересно более подробно ознакомиться с новшествами в части изменения трудовых отношений, который внес принятый Трудовой Кодекс (согласно нижеприведенной сравнительной таблице):

|  |  |
| --- | --- |
| **Трудовой Кодекс 2007 года** | **Трудовой Кодекс 2016 года** |
| **Прикомандирование работника к другому юридическому лицу** |
| Ранее не было предусмотрено | Новый ТК 2016 года вводит такое понятие как, прикомандирование работника к другому юридическому лицу. Прикомандирование – 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.В целях обеспечения выполнения определенных задач допускается прикомандирование работников:* в юридическое лицо, акции (доля участия) которого прямо или косвенно принадлежат юридическому лицу, из которого прикомандирован работник;
* в юридическое лицо, которому прямо или косвенно принадлежат голосующие акции (доли участия) юридического лица, из которого прикомандирован работник.

Перечень должностей и численность прикомандированных работников устанавливаются письменным соглашением между юридическими лицами в зависимости от целей прикомандирования (статья 40 ТК РК  2016). |
| **Временный перевод на другую работу в случае простоя** |
| Ранее при переводе в случае простоя оплата труда работнику производилась по выполняемой работе, но не менее двух третей его среднемесячной заработной платы по прежней работе. Также присутствовали ограничения по продолжительности данного перевода: не более одного месяца в течение календарного года. | С 2016 года ограничения по минимальной оплате были сняты. Теперь работодатель оплачивает только выполняемую работу.Также отсутствуют прежние ограничения по продолжительности перевода (статья 42 ТК РК 2016).  |
| **Временный перевод на другую работу беременных женщин** |
| Согласно статьи 191 ТК 2007 до предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежала освобождению от работы с сохранением средней заработной платы за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя. | Новый Трудовой Кодекс предусматривает, что до предоставления  беременной женщине другой работы,  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 (статья 44 ТК РК 2016). |
|  |
| **Изменение условий труда** |
| Ранее об изменении условий труда, произошедшими в связи с изменениями в организации производства, в том числе при реорганизации, и (или) сокращением объема работ, работодатель должен был письменно предупредить работника и (или) его представителей не позднее чем за один месяц, если трудовым, коллективным договорами не был предусмотрен более длительный срок предупреждения. | Теперь срок предупреждения сокращен до 15 дней (статья 46 ТК РК 2016). |
| Ранее  если работник не согласен был на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан был в письменной форме предложить ему при наличии иную работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы - вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья. | Данная обязанность Работодателя исключена. |
| Ранее, отмена режима неполного рабочего времени, которая может повлечь сокращение численности или штата работников, должна была производится работодателем с учетом мнения представителей работников. | Данное требование исключено. |
| Согласно ТК 2007  предложение об изменении условий трудового договора должно было  подаваться одной из сторон трудового договора в письменной форме и рассматриваться другой стороной в течение семи календарных дней со дня его подачи. | С 2016 года, предложение называется уведомлением  и рассматривается другой стороной в течение пяти рабочих дней со дня его подачи (статья 33 ТК РК 2016).  |