

**КАСПИЙСКИЙ ОБЩЕСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

**Кафедра частно-правовых дисциплин**



**ТРУДОВОЕ ПРАВО  
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН**

**Курс лекций**

**Алматы 2012**

Обсужден на заседании кафедры частно-правовых дисциплин

Рекомендован к изданию учебно-методическим советом

Трудовое право Республики Казахстан: Курс лекций. / Сост.  
Л.О. Кишкенебаев. – Алматы: НИЦ КОУ, 2012. – 120 с.

© Каспийский общественный  
университет, 2012

© Оформление НИЦ КОУ

## ОГЛАВЛЕНИЕ

|               | <i>стр.</i> |
|---------------|-------------|
| Введение..... | 4           |
| Тема 1.....   | 5           |
| Тема 2.....   | 15          |
| Тема 3.....   | 17          |
| Тема 4.....   | 25          |
| Тема 5.....   | 35          |
| Тема 6.....   | 39          |
| Тема 7.....   | 48          |
| Тема 8.....   | 63          |
| Тема 9.....   | 69          |
| Тема 10.....  | 74          |
| Тема 11.....  | 89          |
| Тема 12.....  | 97          |
| Тема 13.....  | 102         |
| Тема 14.....  | 111         |
| Тема 15.....  | 115         |

## ВВЕДЕНИЕ

«Сегодня труд – как решающий национальный фактор в условиях XXI века, в условиях глобальной конкуренции, – должен быть выдвинут на первый план», - отметил в своей программной статье «Социальная модернизация Казахстана: Двадцать шагов к Обществу Всеобщего Труда» Президент Н. Назарбаев. Изучение данного курса должно основываться на положениях вышеуказанной статьи Президента.

Курс «Трудовое право Республики Казахстан» относится к обязательному компоненту для специальности «Юриспруденция». Состоит из двух разделов: Общая часть и Особенная часть.

Предметом изучения данной учебной дисциплины являются нормы права, регулирующие общественные трудовые отношения, складывающиеся в процессе применения труда работников и другие отношения, тесно связанные с трудовыми.

Задача курса – ознакомить студентов с основными сведениями о теории трудового права, действующего трудового законодательства и практики его применения, которые будут им необходимы в их будущей профессиональной деятельности.

В области общественных отношений, регулируемых трудовым правом, применяется публично-правовой метод: государство устанавливает принципы регулирования трудовых отношений и гарантии для работников, являющихся обязательными для работодателей, с другой стороны, работодатель через коллективный и индивидуальный договоры конкретизирует условия труда, не нарушая установленных государством гарантий и Конституционное право граждан на свободу труда.

В систему нормативных актов, регулирующих трудовые отношения, входят локальные нормативные акты, что является особенностью именно трудового права.

Согласно Конституции РК общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Республики Казахстан являются составной частью правовой системы, что предполагает необходимость изучения студентами опыта международно-правового регулирования труда.

## **Тема 1. ПОНЯТИЕ, ПРЕДМЕТ, МЕТОД, СИСТЕМА ТРУДОВОГО ПРАВА. ФУНКЦИИ И ПРИНЦИПЫ ТРУДОВОГО ПРАВА**

Труд в области трудового права связан с применением живого труда, с созданием материальных и духовных благ. Согласно п.14 ст.1 Трудового кодекса Республики Казахстан труд представляет собой деятельность человека, направленную на создание материальных, духовных и других ценностей, необходимых для жизни и удовлетворения потребностей человека и общества.

В связи с переходом к рыночной экономике труд в РК является товаром, что позволяет работникам индивидуально или коллективно торговаться с работодателями, оговаривая условия труда и содержание трудового и коллективного договоров.

Из общей теории права известно, что одна отрасль права отличается от другой, прежде всего предметом, методом и принципами.

Трудовое право регулирует трудовые отношения и отношения, непосредственно с ними связанные.

Предметом трудового права являются следующие общественные отношения:

- трудовые отношения работника с работодателем (юридическим или физическим лицом), основанные на трудовом договоре;
- по организации труда и управлению трудом;
- по обеспечению занятости и трудоустройству у данного работодателя;
- по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;
- по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
- по участию работников и профессиональных союзов в обеспечении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
- по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;

- по надзору и контролю (в том числе профсоюзному) за соблюдением трудового законодательства, включая законодательство об охране труда;
- по разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Трудовые правоотношения носят объективный характер, они не зависят от сознания людей, изменяются в соответствии с изменениями производительных сил общества.

Субъектами трудового права при определенных условиях могут быть и работающие не по договору найма, а по свободному труду.

Трудовые правоотношения характеризуются следующими специфическими признаками:

- работник включается в трудовой коллектив конкретной организации;
- включение работника в трудовой коллектив опосредовано особым юридическим фактом (трудовым договором, контрактом, договором о труде в крестьянском хозяйстве);
- работник обязан подчиняться внутреннему трудовому распорядку той организации, в которой он выполняет свои трудовые функции;
- содержание трудовых отношений сводится к выполнению работником определенной трудовой функции в соответствии с его специальностью, квалификацией, должностью.

Кроме трудовых правоотношений, урегулированных нормами трудового права, в предмет трудового права входят и другие отношения, тесно связанные с ними, т.е. производными от трудовых. Например, отношения по трудоустройству, отношения между работодателем и трудовым коллективом, отношения по охране труда.

Общественные отношения, непосредственно связанные с трудовыми отношениями, могут им предшествовать (например, отношения по обеспечению занятости), сопутствовать (например, отношения по организации труда и управлению трудом, по социальному партнерству, по профессиональной подготовке у данного работодателя), а некоторые могут последовать (например, отношения по трудовым спорам об увольнении). В науке трудового права выделяют организационно-управленческие отношения (они

всегда сопутствуют трудовым отношениям) и охранительные (направлены на обеспечение соблюдения трудового законодательства).

Все общественные отношения регулируются действующим трудовым правом. В их регулировании могут принимать участие кроме соответствующих государственных органов трудовые коллективы и профсоюзы.

В настоящее время Законом РК от 15 мая 2007 года № 252-III введен в действие Трудовой кодекс (ТК) Республики Казахстан (РК).

Действующее трудовое законодательство сформировало сферу действия (предмет) в следующей редакции: настоящий Трудовой кодекс регулирует трудовые отношения и иные отношения, непосредственно связанные с трудовыми; отношения социального партнерства и по безопасности и охране труда. Кодекс направлен на защиту прав и интересов сторон трудовых отношений, установление минимальных гарантий прав и свобод в сфере труда. Основная цель трудового права – регулирование отношений между работодателем и наемными работниками, причем интересы сторон, касающиеся трудовых отношений, не совпадают, более того, они противоречивы. Поэтому смысл, цель трудового права – снять эти противоречия, не позволить необоснованно, беспредельно попираť интересы друг друга.

Методом называется специфичный для данной отрасли права способ правового регулирования, т.е. воздействия через нормы права на волю людей, их поведение в нужном для государства, общества, работников и работодателей направлении в целях получения оптимального результата. Метод дает ответ на вопрос: каким способом осуществляется регулирование общественных отношений?

Метод трудового права – это наиболее общее выражение специфических особенностей правового регулирования трудовых и тесно связанных отношений, являющихся предметом трудового права. Каким способом осуществляется правовое регулирование?

Метод современного рыночного отношения характеризуется следующими признаками:

- сочетание императивных и диспозитивных норм в регулировании трудовых отношений и производных от них отношений (императивные нормы характеризуются отсутствием свободы вы-

бора поведения у субъектов ее применения как, например нормы дисциплинарной, материальной ответственности, расторжения трудового договора по инициативе работодателя). Диспозитивная норма предполагает свободу выбора поведения ее субъектов в установленных рамках, например свобода заключения ТД, установление режима рабочего времени, использование ежегодного трудового отпуска;

- сочетание централизованного, локального и договорного методов в регламентации предмета правового регулирования (централизованное регулирование применения наемного труда необходимо, т.к. это предоставляет работнику его трудовые права, закрепляет минимальные гарантии, т.е. устанавливаются посредством центральных нормативных актов основные права и обязанности работника и работодателя, материальная ответственность сторон, определяется правовой статус безработного);

- равноправие сторон трудовых отношений с подчинением в процессе труда правилам внутреннего трудового распорядка данной организации. В трудовом праве положение субъектов трудового правоотношения характеризуется сочетанием равенства сторон в момент заключения трудового договора и признаком власти – подчинения в процессе осуществления трудовой деятельности. Трудовые отношения возникают из договора – волевого акта, позволяющего сторонам самим определить характер отношений. Поэтому нормы трудового права в известной мере носят диспозитивный характер. Ограничения этого усмотрения субъектов в процессе осуществления трудовой деятельности направлены на определенную защиту интересов работника. В условиях рыночной экономики юридическая свобода сторон не означает экономического равенства, независимости работника от работодателя. Юридические гарантии для работника проявляются в установлении определенных ограничений, например запрет для работодателя в одностороннем порядке изменять условия трудового договора или расторгнуть трудовой договор без законных оснований;

- широкое использование в регулировании общественных отношений социально-партнерских соглашений с привлечением представителей сторон социального партнерства (заключение коллективных договоров). Участие работников через своих представителей или профсоюзы в правовом регулировании труда, т.е. в



установлении и применении норм трудового законодательства, контроле за их соблюдением, защите трудовых прав. В соответствии с действующим трудовым законодательством работодатель принимает решения с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом;

- единство и дифференциация регулирования применения наемного труда (установление в нормах права единых правил регламентации трудовых и производственных отношений для всех категорий рабочих, служащих: возраст приема на работу, рабочее время, время отдыха, сверхурочные работы, прекращение ТД, дифференциация в способах и приемах, определяющих метод трудового права, заключается в установлении особых условий труда подростков, женщин, инвалидов и проживающих во вредных зонах);

- установление особого порядка разрешения трудовых споров (процедурный и процессуальный характер правового регулирования трудовых споров; создание согласительных, примирительных комиссий, трудового арбитража). В Трудовом кодексе РК в качестве органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры, обозначены согласительные комиссии, а по коллективным трудовым спорам в качестве паритетного органа называется примирительная комиссия. В качестве третейского органа – трудовой арбитраж или посредник. Если же примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора, то работники могут использовать свое право на забастовку.

## **Функции трудового права**

Это основные направления воздействия его норм на трудовые отношения, поведение, сознание и волю лиц, вступающих в них.

### **Общие функции трудового права**

1. Регулятивная функция направлена на упорядочение трудовых отношений, введение их в рамки социальной свободы и справедливости. Эта функция проявляется в таких нормах трудового права, как заключение ТД, социальное партнерство, занятость.

2. Охранительная функция (она направлена на охрану положительных отношений и пресечение противоправного поведения).

## **Специфические функции трудового права**

1. Социальная функция (решает социальные вопросы, обеспечивает право граждан на свободу труда, защиту от безработицы, условия труда. Она в трудовом праве ведущая).

2. Воспитательная функция – цель: формировать у субъектов трудовых отношений добросовестное отношение к труду.

3. Защитная функция трудового права – устанавливает уровень условий труда, охрану трудовых прав работников, контроль, надзор.

4. Функция развития производственной демократии (организация труда, управление предприятием, разрешение трудовых споров, роль профсоюзов).

5. Производственная функция (развитие производства, решение экономических задач, стимулирование производительности труда).

## **2. Общая характеристика принципов трудового права**

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией РК, основными принципами трудового права признаются:

- свобода труда; запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
- защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
- обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены; права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;
- равенство прав и возможностей работников;
- обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное существование для самого трудящегося и его семьи, и не ниже минимального размера оплаты труда;

- обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы;
- социальное партнерство;
- обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением;
- обеспечение права каждого на защиту его трудовых прав и свобод, в том числе в судебном порядке;
- обеспечение права на разрешение трудовых споров, а также права на забастовку;
- обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

Рассмотрим некоторые основные принципы трудового права.

Принцип свободы труда в сфере трудовых отношений проявляется в свободе трудового договора. Трудовой договор является основанием для возникновения трудовых отношений. Работник обладает и свободой расторжения трудового договора по своей инициативе в любое время. Кроме работы по трудовому договору гражданин может реализовать свои способности к труду, заключив гражданско-правовой договор (подряда, поручения, возмездного оказания услуг) либо заниматься предпринимательской деятельностью. Таким образом, свобода труда проявляется прежде всего в предоставлении человеку возможности свободно распоряжаться своими способностями к труду, т.е. трудиться в избранной сфере деятельности.

Возможность трудиться свободно гарантируется запрещением принудительного труда. Принудительный труд не включает в себя:

- работу, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности и военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе; работу, выполняемую в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случаях объявления чрезвычайного или военного поло-

жения, бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, сильные эпидемии или эпизоотии), а также в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;

- работу, выполняемую вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров.

Общеправовой принцип равноправия проявляется в трудовом праве в закреплении равенства прав и возможностей работников. С этим принципом тесно связан принцип запрещения дискриминации в сфере труда. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения и других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Принцип защиты от безработицы и содействия в трудоустройстве нашел свое выражение в Законе "О занятости населения". Нормы института занятости и трудоустройства направлены на социальную защиту безработных граждан. К таким мерам защиты относятся: трудоустройство с помощью органов государственной службы занятости населения, профессиональная подготовка и переподготовка по направлению органов службы занятости, выплата пособия по безработице, направление на общественные работы, оказание материальной помощи и др.

Следует заметить, что в основе формулировки каждого основного принципа трудового права лежат конституционные трудовые права и свободы, а также их юридические гарантии. Поэтому основные принципы начинаются со слова "обеспечение". Таким образом, принципы призваны не только провозглашать права и обязанности субъектов, но и обеспечивать их реальное осуществление.

### **Система трудового права**

Система трудового права – это совокупность правовых норм, сгруппированных в институты в зависимости от специфики общественных отношений, составляющих предмет данной отрасли.

Вся система отрасли трудового права делится на две части: Общую и Особенную.

Нормы общей части трудового права регулируют общие вопросы применения и организации труда, аспекты трудовой деятельности, применяемые ко всем работникам, независимо от отрасли экономики вида деятельности. К ним относятся: принципы, нормы, функции трудового права, источники права.

Нормы особенной части включают в себя следующие институты:

- занятость и трудоустройство;
- трудовой договор;
- рабочее время;
- время отдыха;
- заработная плата;
- нормирование труда;
- гарантии и компенсации;
- трудовая дисциплина;
- охрана труда;
- материальная ответственность;
- социальное партнерство и коллективные отношения в сфере труда;
- трудовые споры;
- контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства.

Структура Трудового кодекса РК в основном построена в соответствии с системой отрасли трудового права. Но есть некоторые несовпадения и отличия. Так, в Кодексе выделены в отдельные главы специальные нормы о труде женщин, несовершеннолетних работников. Но эти специальные нормы сами по себе, в отрыве от соответствующих общих норм, не представляют самостоятельных институтов. Льготы, указанные в них, относятся к институту охраны труда, а по рабочему времени – к институту рабочего времени и времени отдыха. Не является самостоятельным институтом и "Нормирование труда", поскольку оно связано главным образом с институтом оплаты труда. Раздел 3 ТК РК "Особенности регулирования труда отдельных категорий работников" также не выступает самостоятельным институтом отрасли, т.к. содержит специальные нормы, которые относятся соответственно к

различным институтам (к трудовому договору, рабочему времени и др.), а в отрыве от общих норм не могут являться самостоятельными институтами.

Система отрасли трудового права, система трудового законодательства и система науки, в том числе учебного курса, - это разные понятия. Система трудового права проявляется в трудовом законодательстве, а трудовое законодательство выступает источником трудового права. Предмет и цель учебного курса – это изучение норм трудового права, их развития, трудовых правоотношений. Предмет науки далеко выходит за рамки российского законодательства о труде, т.к. наука изучает не только российское, но и зарубежное трудовое право, международно-правовое регулирование труда. Система науки трудового права – это совокупность теоретических взглядов, суждений по проблемам правового регулирования общественных отношений в сфере труда.

## Тема 2. ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА

В соответствии со ст. Конституции Республики Казахстан «Действующим правом в Республике Казахстан являются нормы Конституции, соответствующих ей законов, иных нормативных правовых актов, международных договорных и иных обязательств Республики, а также нормативных постановлений Конституционного Совета и Верховного Суда Республики. Международные договоры, ратифицированные Республикой, имеют приоритет перед ее законами и применяются непосредственно, кроме случаев, когда из международного договора следует, что для его применения требуется издание закона. В юридической науке под источником права понимаются различные формы закрепления результатов правотворческой деятельности государства, т.е. сами акты правотворчества, с помощью которых объективное право обретает свои неотъемлемые черты и признаки: общеизвестность, общеобязательность».

Источники трудового права – это нормативные акты соответствующих компетентных органов, определенных законодательством.

Нормативные акты о трудовых взаимоотношениях отличаются некоторыми особенностями:

а) большое количество подзаконных актов о труде, принятых Министерством труда и социальной защиты населения Республики Казахстан;

б) делятся на общие и специальные;

в) наличие локальных нормативных актов, принятых на предприятиях (коллективный договор, ПВТР).

По юридической силе акты делятся на законы и подзаконные акты (указы, постановления, распоряжения, приказы, инструкции, правила).

По сфере деятельности источники трудового права могут быть республиканские, отраслевые и локальные.

Источниками трудового права могут являться Всеобщая декларация прав человека от 10.12.1948 года, Конвенции МОТ, ратифицированные Правительством РК.

Нормы трудового права делятся на общие и специальные.

Согласно ст. 4 Закона РК «О нормативных правовых актах» от 24.03.1998 года иерархия нормативных правовых актов по их юридической силе выглядит в таком порядке:

1. Конституция РК.
2. Законы, вносящие изменения и дополнения в Конституцию РК.
3. Конституционные Законы РК и Указы Президента РК, имеющие силу конституционного закона.
4. Кодексы РК, законы, указы Президента РК.
5. Нормативные постановления Президента РК.
6. Нормативные постановления Парламента РК.
7. Нормативные постановления Правительства РК.
8. Нормативные приказы Министерств, постановления государственных комитетов, приказы, постановления иных центральных государственных органов.

Вне указанной иерархии находятся нормативные постановления Конституционного Совета РК, Верховного Суда РК и Центральной избирательной комиссии РК.

Иерархия нормативных решений маслихатов, акиматов, административно-территориальных единиц определяется Конституцией РК и законодательными актами о местном государственном управлении.

РК, как часть мирового сообщества, считается с общепризнанными принципами и нормами международного права, международными договорами, ратифицированными РК.

Важнейшим источником трудового права является Трудовой кодекс Республики Казахстан 2007 года.



### **Тема 3. ПРАВООТНОШЕНИЯ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ. СУБЪЕКТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ**

Теория права связывает правоотношение с действием нормы права и определяет его как урегулированное нормой права общественное отношение. Исходя из этого, правоотношения в сфере трудового права – это урегулированные трудовым законодательством трудовые отношения и производные от них, тесно связанные с ними отношения. Все общественные отношения, являющиеся предметом трудового права, всегда выступают в реальной жизни в форме правоотношений данной сферы, т.е. в них уже реализованы нормы трудового законодательства. Видам общественных отношений соответствуют и определенные виды правоотношений в сфере трудового права: по обеспечению занятости и трудоустройства у данного работодателя; трудовые правоотношения работника с работодателем; по организации труда и управлению трудом; по профессиональной подготовке, переподготовке непосредственно у данного работодателя; социально-партнерские правоотношения; по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда; по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства; процессуальные и процедурные правоотношения по разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Все виды правоотношений трудового права являются волевыми, т.е. возникают по воле субъектов трудового права. Каждое правоотношение складывается из элементов: объекта, субъекта, содержания, основания возникновения и прекращения.

Объектом правоотношений сферы трудового права выступают результаты трудовой деятельности, различные социально-экономические блага, удовлетворяющие требованиям работника и работодателя. В охранительных правоотношениях – это охрана материального интереса и трудовых прав.

Субъектами правоотношений в сфере труда кроме работников и работодателей могут быть различные участники: органы службы занятости в правоотношениях по обеспечению занятости; органы государственной власти и органы местного самоуправления как социальные партнеры в социально-партнерских правоотношениях; органы надзора и контроля в правоотношениях по над-

зору и контролю за соблюдением трудового законодательства; юрисдикционные органы в правоотношениях по разрешению трудовых споров.

Любое из правоотношений сферы трудового права предполагает наличие конкретных оснований возникновения и прекращения. Обстоятельства, с которыми законодательство связывает возникновение, изменение и прекращение правоотношений, называются юридическими фактами. Например, правоотношение по трудоустройству возникает между органом трудоустройства и гражданином на основании такого юридического факта, как обращение гражданина с заявлением о содействии в устройстве на работу; правоотношение по профессиональной подготовке и переподготовке непосредственно у работодателя возникает в результате заключения ученического договора.

Содержание правоотношений в сфере трудового права включает совокупность разнообразных прав и обязанностей сторон. Например, содержание правоотношений по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства включает права и обязанности сторон, связанные с восстановлением нарушенных прав работников в результате противоправных действий работодателя, а также привлечением к ответственности виновных должностных лиц.

В системе правоотношений в трудовом праве главным является трудовое правоотношение как связывающее все другие виды правоотношений. Трудовые отношения – отношения между работником и работодателем, возникающие для осуществления прав и обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством Республики Казахстан, трудовым, коллективным договорами (п/п. 24 ст. 1 ТК РК). В данном случае трудовое отношение в действительности выступает как трудовое правоотношение, поскольку оно урегулировано нормами права.

Трудовые правоотношения имеют некоторые особенности, позволяющие отграничить их от гражданско-правовых правоотношений, связанных с применением труда. Трудовым правоотношениям присущ длящийся характер, т.е. работник, заключив трудовой договор (на неопределенный срок или срочный), вступает в правоотношения для выполнения определенной трудовой функции, а не разового задания, которое может быть предусмотрено

гражданско-правовым договором (подряда, поручения). Заключив трудовой договор (а это является свидетельством возникновения трудовых правоотношений), гражданин приобретает статус работника и включается в трудовой коллектив. Поведение субъектов трудовых правоотношений регламентируется правилами внутреннего трудового распорядка. В гражданско-правовых правоотношениях, связанных с применением труда, гражданин выполняет разовое задание, при котором оговаривается конечный результат труда, на свой риск. При этом гражданин (подрядчик, исполнитель) не включается в трудовой коллектив и не подчиняется внутреннему трудовому распорядку.

Как видно из определения, субъектами трудового правоотношения являются работник и работодатель. Каждое правоотношение сферы трудового права имеет самостоятельное содержание прав и обязанностей субъектов. Содержание трудового правоотношения – это взаимные трудовые права и обязанности его субъектов, определенные трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Трудовое отношение включает целый ряд прав и взаимосвязанных с ними обязанностей сторон: по рабочему времени, времени отдыха, оплате труда, дисциплинарной ответственности и т.д.

В статье 20 Трудового кодекса РК перечислены основания возникновения трудовых правоотношений. В соответствии с данной нормой трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого в соответствии с ТК РК, за исключением случаев, установленных законами Республики Казахстан. В случаях и порядке, установленных законами Республики Казахстан, учредительными документами, актами работодателя, заключению трудового договора могут предшествовать следующие процедуры:

- 1) избрание (выборы) на должность;
- 2) избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- 3) назначение на должность или утверждение в должности;
- 4) направление на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты;
- 5) вынесение судебного решения о заключении трудового договора.

Основанием изменения трудовых правоотношений являются, как правило, соглашения, т.е. акты, выражающие волю обоих субъектов правоотношений. Изменения содержания трудовых правоотношений в части места, ряда работы и других условий труда могут последовать лишь по соглашению между работником и организацией (работодателем).

Перевод на другую работу в силу одностороннего акта может иметь место только в случаях, указанных в трудовом законодательстве (перевод на легкую работу по медицинским показателям).

Важной особенностью прекращения трудовых взаимоотношений является волеизъявление сторон по строго оговоренным в законе основаниям.

Другая особенность состоит в том, что в качестве оснований прекращения трудовых правоотношений являются обстоятельства, не зависящие от воли сторон (призыв работника на военную службу, вступление в законную силу приговора, по которому работник не может выполнять прежнюю работу, смерть работника, признание судом работника недееспособным или ограниченно дееспособным).

### **Отношения, производные от трудовых правоотношений**

Ведущее место среди общественных отношений, регулируемых трудовым правом, занимают трудовые правоотношения, однако и производные от них имеют важное значение, это:

1. Организационно-управленческие правоотношения – они складываются в процессе организации и управления трудом между администрацией и трудовым коллективом. Правовым основанием (юридическим фактом) возникновения указанных отношений наряду с нормативными актами Центра, являются коллективные договоры (гл. 31 Трудового кодекса РК), Правила внутреннего трудового распорядка (ст. 69 ТК), положения о премировании.

2. Социально-экономические отношения в отличие от первого носят внешний определяющий характер. Субъектами этих отношений являются объединения профсоюзов, союзы предпринимателей того же уровня и Правительства РК. Эти отношения возникают на основе соглашений по принципу социального партнерства (гл. 29 ТК). По сфере действия они могут быть генеральными,

отраслевыми (тарифными) и специальными, а по числу сторон в переговорах – двухсторонними и трехсторонними.

3. Правоотношения по трудоустройству. Это система организационно-правовых мероприятий, осуществляемых государственными или общественными органами по представлению гражданам работы в качестве наемного персонала. Этот юридический факт появляется с момента обращения гражданина с заявлением в орган по трудоустройству. Такие правоотношения регулируются Законом РК «О занятости населения» от 2001 года.

4. Правоотношения по профессиональной подготовке и повышению квалификации кадров непосредственно на производстве.

Они подразделяются на три вида:

- а) производственное обучение;
- б) повышение квалификации наемного персонала;
- в) руководство обучением на основе договора между обучающим и предприятием.

5. Правоотношения по применению дисциплинарных взысканий и возмещению материального ущерба.

Это нарушения субъектами трудовых правоотношений юридических обязанностей. Эти правоотношения носят охранительный характер.

Здесь осуществляется юридическая ответственность субъектов трудовых правоотношений, т.е. как работников, так и работодателя.

6. Правоотношения по надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде (гл. 38 ТК).

Это важное звено в механизме укрепления законности в сфере трудовых отношений, соблюдения трудового законодательства, включая правила по охране труда.

Подразделяются такие правоотношения по:

- а) проверке соблюдения законодательства о труде;
- б) устранению (пресечению) нарушений законодательства о труде;
- в) применению санкций к нарушителям законодательства о труде.

7. Правоотношения по рассмотрению трудовых споров.

Они складываются между работником и работодателем, согласительной комиссией, судом при рассмотрении трудовых спо-

ров, т.е. между участниками спора и органами, уполномоченными его рассматривать. Возникают с момента подачи заявления одним из субъектов спорного правоотношения или его представителем в орган по рассмотрению трудовых споров и прекращаются с принятием этим органом решения по трудовому спору, если это решение не обжаловано и не требует принудительного исполнения.

Необходимым условием участия физических лиц, организаций всех форм собственности в трудовых правоотношениях является обладание ими трудовой правосубъективностью, т.е. способностью быть субъектом трудовых правоотношений. Субъекты трудового права – это участники общественных отношений, регулируемых трудовым законодательством, которые обладают трудовыми правами и обязанностями и могут реализовывать их.

В трудовом праве гражданин обладает трудовой правоспособностью (способностью иметь трудовые права), трудовой дееспособностью (способностью своими действиями осуществлять трудовые права и обязанности) и деликтоспособностью (способностью нести ответственность за трудовые правонарушения). Все эти три элемента возникают одновременно и называются трудовой правосубъектностью. Трудовая правосубъектность является необходимой предпосылкой, условием для возникновения правоотношений трудового права. Чтобы стать субъектом трудового права, необходимо обладать трудовой правосубъектностью.

Предметом трудового права являются трудовые и производные от них отношения, поэтому субъектами трудового права выступают стороны трудовых и тесно связанных с ними отношений. В этой связи субъектами трудового права могут быть: граждане; работники; работодатели (организации любых организационно-правовых форм или физические лица); объединения работодателей; представители работников, в том числе профсоюзные органы и иные уполномоченные работниками выборные органы; органы надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства; органы по рассмотрению трудовых споров; органы службы занятости.

Правовое положение субъекта, закрепленное трудовым законодательством, называется правовым статусом субъекта трудового права. В содержание правового статуса входят следующие элементы: трудовая правосубъектность; основные (статутные) трудовые

права и обязанности; юридические гарантии (общие и специальные) трудовых прав; ответственность, установленная законодательством или договором за нарушение трудовых обязанностей.

Правосубъектность включает в себя два структурных элемента:

**правоспособность** – обеспеченная государством возможность иметь трудовые права и нести юридические обязанности;

**дееспособность** – способность своими действиями приобретать, осуществлять и нести ответственность за неправомерное осуществление трудовых прав и обязанностей.

Государство также определяет правовой статус участников трудовых правоотношений, т.е. систему прав и обязанностей.

Субъектом трудового правоотношения является по закону лишь тот работник, с которым заключен ТД – трудовой договор (трудовой контракт, договор о труде в фермерском хозяйстве).

Работник – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с работодателем и непосредственно выполняющее работу по ТД.

Трудовое право в РК характеризуется единством прав и обязанностей работников, независимо от форм собственности и учредителей организации, находящихся на территории РК.

Основные права и обязанности работников, закрепленные в ст. 22 Трудового кодекса РК, не противоречат международным нормам. Они могут быть конкретизированы в отраслевых правилах внутреннего трудового распорядка (ПВТР), коллективных договорах, должностных инструкциях и ТД.

Таким образом, субъектами трудового права являются: граждане (работники), обладающие трудовой правосубъективностью и наделенные правами, обязанностями и юридическими гарантиями в сфере труда.

Работодатели – это организации любой формы собственности, а также физические лица, обладающие трудовой правосубъективностью, и в первую очередь работодательской правоспособностью, т.е. способностью заключать с гражданами трудовые договоры, в том числе предоставлять работу членам коллективного производства – собственникам. Они также наделены трудовой правосубъективностью, имеют права и несут обязанности (ст. 23 Трудового кодекса РК).

Как субъект трудового права работодателя за нарушение своих трудовых обязанностей, за причинение вреда работнику несут административную или материальную ответственность.

**Трудовой коллектив** – как субъект представляет собой добровольное объединение работников, осуществляющих совместную трудовую деятельность в организации.

В трудовой коллектив включаются все работники организации, включая и ее руководителя, но у него особый статус, как представителя работодателя. Он является стороной, противостоящей трудовому коллективу.

Трудовой коллектив наделен трудовой правосубъективностью, имеет права и несет обязанности.

**Профессиональный союз** как субъекты трудового права – самостоятельные, с фиксированным индивидуальным членством общественные объединения, добровольно создаваемые гражданами на основе общности их профессиональных интересов для представления и защиты трудовых, а также других социально-экономических прав и интересов своих членов и улучшения условий труда.



## **Тема 4. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

Одним из способов разрешения социально-экономических противоречий между работодателем и рабочими по отработанной практике служит нормативно-договорное регулирование трудовых отношений, основанное на принципе социального партнерства. Социальное партнерство – это система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), государственными органами, направленная на обеспечение согласования их интересов по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (п/п. 7 ст. 1 Трудового кодекса РК).

Суть принципа – на основе учета взаимных интересов сторон упреждать социальные конфликты, а в случае их возникновения – применять процедуры (механизмы), выработанные сторонами или установленные в законодательстве и направленные на достижение согласия.

Социальное партнерство – это метод решения социально-экономических проблем и регулирования трудовых отношений на основе взаимных переговоров между субъектами при участии государства, при котором обеспечивается сотрудничество и согласование интересов путем взаимных уступок и компромиссов, т.е. в рамках социального мира.

Глава 29 Трудового кодекса о социальном партнерстве определяет задачи и принципы социального партнерства как систему отношений и механизмов, направленных на обеспечение согласований интересов представителями органов исполнительной власти, представителями работодателей и работников, а также формы, органы социального партнерства. Социальное партнерство для Казахстана явление новое, хотя практика формирования договорных отношений в социально-экономической сфере между субъектами стала формироваться еще на рубеже XIX-XX столетий.

### **Виды социального партнерства**

В РК сформирована четырехуровневая система социального партнерства:

- социальное партнерство на уровне организаций путем заключения коллективного договора;

- социальное партнерство на региональном уровне;

- социальное партнерство на отраслевом уровне;

- социальное партнерство на республиканском уровне.

Они все связаны с заключением социально-партнерских соглашений с учетом специфики отрасли, территории, предприятия.

Основной объем регулирования трудовых отношений осуществляется по соглашению сторон трудовых отношений субъектов через коллективные договоры.

В число участников включается и государство, выполняющее роль посредника и функцию защитника интересов общества. Оно выполняет охранительные функции.

Оно устанавливает минимальные социальные гарантии, во-вторых, процедуру коллективно-договорного регулирования, в-третьих, устанавливает порядок предотвращения и разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Бипартизм – социальное партнерство на уровне организации, где партнерами выступают трудовой коллектив и работодатель.

Трипартизм – социальное партнерство с трехсторонним сотрудничеством (представителями государства, работодателей и работников).

Социальное партнерство в Республике Казахстан направлено на решение следующих задач:

- создание эффективного механизма регулирования социальных, трудовых и связанных с ними экономических отношений;
- содействие обеспечению социальной стабильности и общественного согласия на основе объективного учета интересов всех слоев общества;
- содействие в обеспечении гарантий прав работников в сфере труда, осуществление их социальной защиты;
- содействие процессу консультаций и переговоров между сторонами социального партнерства на всех уровнях;
- содействие разрешению коллективных трудовых споров;
- выработка предложений по реализации государственной политики в области социально-трудовых отношений.

Основными принципами социального партнерства являются:

- полномочность представителей сторон;
- равноправие сторон;
- свобода выбора обсуждаемых вопросов;
- добровольность принятия обязательств;
- уважение интересов сторон;
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине принятых обязательств по соглашению;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства;
- гласность принимаемых решений.

Социальное партнерство обеспечивается в форме взаимодействия сторон посредством органов социального партнерства:

- на республиканском уровне – республиканской трехсторонней комиссией по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений (далее – республиканская комиссия);
- на отраслевом уровне – отраслевыми комиссиями по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений (далее – отраслевая комиссия);
- на региональном (областном, городском, районном) уровне – областными, городскими, районными комиссиями по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений (далее – региональная комиссия);
- на уровне организаций в форме соглашений или коллективных договоров, устанавливающих конкретные взаимные обязательства в сфере труда между представителями работников и работодателем, а в организациях с иностранным участием – резидентами Республики Казахстан на основе международных договоров (соглашений) и законодательства Республики Казахстан.

Социальное партнерство осуществляется в формах:

- коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению;
- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно

связанных с ними отношений, обеспечения гарантий прав работников в сфере труда и совершенствования трудового законодательства Республики Казахстан;

- участия представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

Сторонами социального партнерства является государство в лице соответствующих исполнительных органов, работники и работодатели в лице их представителей, уполномоченных в установленном порядке.

## **Социально-партнерские соглашения**

Это правовой акт, заключенный между социальными партнерами, определяющий содержание и обязательства сторон по установлению условий труда, занятости и социальных гарантий для работников на республиканском, отраслевом и региональном уровнях.

### **Виды соглашений**

1. Генеральное соглашение – правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в Республике в целом. Поэтому положения генерального соглашения обязательно учитываются при заключении соглашений на более низких уровнях: региональных, отраслевых и коллективных договоров.

Существует Генеральное соглашение между Правительством РК, республиканским объединением профсоюзов и республиканским объединением работодателей.

2. Отраслевое соглашение заключается в конкретной отрасли между соответствующими исполнительными органами и уполномоченными представителями работодателей и работников, представляет собой правовой акт в виде письменного договора, определяющего нормы оплаты и другие вопросы, связанные с трудом, обязательства сторон, социальные гарантии и льготы.

3. Региональное (областное, городское, районное) соглашение заключается на указанном уровне между местными исполнительными органами, объединениями работодателей, работников и представляет собой правовой акт в виде письменного договора,

аналогичный по содержанию отраслевого договора, с учетом природно-климатических особенностей региона.

### **Порядок разработки соглашений**

Инициатором может выступать любой из социальных партнеров. Стороны, получившие письменные предложения о начале проведения переговоров, обязаны в течение 10 дней рассмотреть их и приступить к переговорам. Работает для этих целей комиссия, которая занимается разработкой, согласованием мероприятий.

Подписанное соглашение является моментом вступления его в силу.

Если какие-то пункты не урегулированы, то составляется протокол разногласий, и дополнительно на переговорах вносятся окончательные формулировки предложений сторон.

Соглашения должны включать в себя положения:

- 1) о сроке действия;
- 2) о порядке контроля за исполнением;
- 3) о порядке внесения изменений и дополнений в соглашение;
- 4) об ответственности сторон в случае невыполнения взятых на себя обязательств.

2. Содержание Генерального соглашения определяется республиканской комиссией исходя из проектов Генерального соглашения, представленных всеми сторонами социального партнерства или одной из них.

3. Содержание отраслевого и регионального соглашений определяется отраслевой и региональной комиссиями на основе проектов соглашений, представленных всеми сторонами социального партнерства или одной из них.

Соглашениями могут быть предусмотрены положения:

- об оплате, условиях и охране труда, режиме труда и отдыха. Величина минимального размера тарифной ставки (оклада) по отраслям определяется отраслевыми соглашениями;

- о механизме регулирования оплаты труда, исходя из уровня цен и инфляции, прожиточного минимума и выполнения показателей, определенных соглашением;

- о компенсационных выплатах;

- о содействии занятости, профессиональной подготовке и переподготовке работников;
- об организации охраны здоровья работников на производстве путем создания благоприятных условий для работы и отдыха и обеспечении соответствующей окружающей среды;
- о мерах по пропаганде здорового образа жизни;
- о специальных мероприятиях по социальной защите работников и членов их семей;
- о мерах защиты работников на случай временной приостановки производства;
- о предотвращении конфликтов и забастовок, укреплении трудовой дисциплины;
- об условиях для осуществления деятельности представителей работников;
- другие положения по социально-трудовым вопросам, не противоречащие законодательству;
- о содействии в развитии социальной инфраструктуры.

Отраслевыми соглашениями должны предусматриваться положения:

- об оплате, условиях и охране труда, режиме труда и отдыха;
- о компенсационных выплатах;
- о специальных мероприятиях по социальной защите работников;
- о механизме регулирования оплаты труда, исходя из уровня инфляции, прожиточного минимума и выполнения показателей, определенных соглашением;
- об установлении повышающих отраслевых коэффициентов.

Положения соглашений, ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством Республики Казахстан, признаются недействительными.

Отраслевые и региональные соглашения регистрируются в республиканской комиссии в течение 7 дней со дня их подписания сторонами.

Ст. 272 ТК оговаривает, что соглашения обязательно должны включать в себя положения о сроке действия, о порядке внесения изменений и дополнений, об ответственности сторон за невы-

полнение обязательств. Срок действия соглашения не может превышать три года (п. 4 ст. 272 ТК).

Коллективный договор – правовой акт в форме письменного соглашения между коллективом работников в лице уполномоченных их представителей и работодателем, регулирующий социально-трудовые отношения в организации, порядок разработки и заключения которого установлен статьей 282 настоящего Кодекса. Общие вопросы по разработке, заключению и выполнению коллективных договоров, ведения переговоров и другие вопросы определяют ст. ст. 281-287 ТК.

В современных условиях возросла регулятивная роль коллективного договора. Он является наиболее значимой формой социального партнерства. Коллективный договор – правовой акт в форме письменного соглашения между коллективом работников в лице уполномоченных их представителей и работодателем, регулирующий социально-трудовые отношения в организации, порядок разработки и заключения которого установлен статьей 282 ТК РК. В этом определении указаны стороны и содержание коллективного договора как главного правового акта, регулирующего широкий круг социально-трудовых отношений на локальном уровне.

Коллективные договоры являются нормативными соглашениями, принимаемыми в результате проведения коллективных переговоров. Они содержат правовые нормы, регулирующие общественные отношения, отнесенные к предмету трудового права, и признаются источниками трудового права.

Коллективный договор может заключаться в организации, ее филиалах и представительствах. Организационно-правовые формы организаций, штатная численность, ведомственная подчиненность не влияют на возможность заключения коллективного договора.

Коллективный договор – это двусторонний акт. Сторонами коллективного договора являются работники организации, от имени которых выступают их представители, и работодатель, представителем которого является руководитель организации. При заключении коллективного договора в филиале, представительстве представителем работодателя выступает руководитель соответствующего подразделения, уполномоченный на это работодателем. В настоящее время, как и раньше, наиболее типичная форма представительства – профсоюзы. Работники, не вступившие в члены

профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем. Если же профсоюзная организация не создана, то работники могут поручить представлять их интересы иному представителю. При наличии в организации двух или более первичных профсоюзных организаций ими создается единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и его заключения. Создание единого представительного органа осуществляется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза. При этом представитель должен быть определен от каждой профсоюзной организации.

При разработке и принятии коллективного договора сторонам следует руководствоваться основными принципами социального партнерства.

Коллективный договор служит средством согласования интересов сторон – работодателя и трудового коллектива, заключает, с одной стороны, обязательства собственника по решению трудовых и социально-экономических вопросов трудового коллектива, его членов и их семей, с другой стороны – обязательства трудового коллектива по обеспечению прав и интересов собственника.

Коллективный договор заключается исходя из принципов: социального партнерства, взаимного доверия и уважения, разграничения прав и обязанностей сторон, широкого участия членов трудового коллектива в разработке условий договора, равноправия сторон в разработке условий договора, учета реальных возможностей материального, производственного и финансового обеспечения, соблюдения законных прав и интересов, контроля и ответственности сторон за выполнение обязательств по договору.

#### **Содержание коллективного договора (ст. 284 ТК)**

Правом самостоятельно определять содержание коллективного договора наделены работники и работодатели в лице двухсторонней комиссии.

Под содержанием коллективного договора понимаются условия, согласованные и принятые сторонами с целью регулирования социально-экономических и трудовых отношений на конкретном предприятии. Он должен содержать основные положения по



вопросам труда и зарплаты, рабочее время, время отдыха, материального стимулирования, охраны труда, размеры компенсации доходов работников, связанных с ростом цен на товары и услуги, меры защиты на случай временной приостановки производства, размеры пособий по безработице, помощь пенсионерам, инвалидам, многодетным и неполным семьям, условия труда и быта, страхование, вопросы развития производства, соблюдение дисциплины труда и другие вопросы.

Структура коллективного договора включает, как правило, следующие разделы:

- общие положения;
- права и обязанности сторон;
- занятость работников;
- режим рабочего времени;
- время отдыха;
- оплата труда;
- льготы и компенсации;
- социальные гарантии;
- охрана труда и улучшение условий труда;
- гарантии деятельности профкома;
- ответственность сторон.

### **Порядок заключения коллективного договора**

В работе над проектом коллективного договора могут участвовать коллектив, профсоюзная организация, другие общественные объединения, созданные в этом коллективе.

Любая из сторон коллективного договора вправе внести письменное уведомление другой стороне о начале переговоров. Отказ сторон от ведения переговоров, разработки и подписания его не допускается.

Для ведения переговоров образуется комиссия, стороны которой должны представить информацию. Сведения, полученные комиссией, не должны быть разглашены, особенно тайны государственные, служебные или коммерческие.

Результатом переговоров является проект коллективного договора, который должен пройти обсуждение в трудовом коллективе.

После поправок, дополнений доработанный комиссией проект утверждается на общем собрании (конференции) трудового

коллектива и подписывается полномочными представителями сторон. Он вступает в силу со дня, установленного в нем.

Срок действия договора устанавливается сторонами на год – краткосрочный или на несколько лет – долгосрочный.

Условия коллективного договора распространяются на всех членов трудового коллектива, включая вновь принятых на работу.

При смене руководителя предприятия, смены собственника коллективный договор остается в силе и действует до принятия нового.

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока ликвидации.

Наряду с контрактом, важным средством обеспечения исполнения коллективного договора является установление ответственности сторон за нарушение его условий (административная, дисциплинарная, уголовная).

## **Тема 5. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА. ПРИВЛЕЧЕНИЕ ИНОСТРАННОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ**

Безработица – это социально-экономическое явление, обусловленное невостребованностью на рынке труда части экономически активного населения.

Для ликвидации или предотвращения безработицы государство принимает соответствующие меры по занятости населения.

Занятость представляет собой не противоречащую законодательству деятельность граждан, связанную с удовлетворением их личных потребностей, приносящая заработок или доход.

В соответствии со ст. 2 Закона РК «О занятости населения» к занятому населению относятся граждане, работающие по трудовому договору на условиях полного или неполного рабочего времени, занимающиеся предпринимательской деятельностью, самостоятельно занятые, избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность, проходящие службу в Вооруженных Силах РК, КНБ, МВД и других воинских формированиях.

Общая политика государства в области занятости отражается в нормах законодательства РК, где основным нормативным актом является Закон РК от 23.01.2001 года № 149-11 «О занятости населения».

Он регулирует правовые, экономические и организационные отношения в сфере занятости населения. Постановлением Правительства РК от 19.06.2001 года № 836 утверждены Правила организации и финансирования профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки безработных и Правила организации и финансирования общественных работ.

Казахстан присоединился к конвенции МОТ №122 «О политике в области занятости» (1964 год), ратифицированной Законом РК от 9.11.1998 года, главной целью которой для государства является активная политика, направленная на содействие полной, продуктивной и свободно избранной занятости для того, чтобы:

- имелась работа для всех, кто готов приступить к ней и ищет ее;
- чтобы работа была продуктивной;

- существовала свобода занятости, и работать по специальности независимо от расы, пола, нации, политических взглядов.

Разработка и реализация государственной политики занятости осуществляется при участии представителей работодателей, работников и общественных объединений и направлена на обеспечение равных возможностей для всех граждан, проживающих в РК, в свободном выборе рода деятельности и профессии, справедливых и благоприятных условий труда, социальной защиты от безработицы.

Кроме того, государство проводит работу по обеспечению продуктивной занятости населения, сокращению безработицы, созданию рабочих мест, организации трудового посредничества, ориентации системы образования на подготовку кадров в соответствии с потребностью рынка труда с учетом инвестиционной политики.

Государство развивает единую информационную базу рынка труда с целью обеспечения занятости населения страны.

Органы власти разрабатывают региональные программы обеспечения занятости, организуют общественные работы, определяют целевые группы населения, оказывают социальную помощь безработным гражданам.

Таким образом, **систему мер** государства, направленную на обеспечение трудовой деятельности населения можно называть **трудоустройством**.

В нее входит и содействие в поиске и получении работы, как со стороны государственных органов посредничества, так и негосударственных организаций, работающих по лицензии.

В сфере занятости и трудоустройства граждане имеют право на консультацию и получение информации о возможностях трудоустройства на вакантные места, а также участие в общественных работах – временных рабочих местах.

В условиях рыночных отношений появился субъект трудового права – **безработный**, нуждающийся в государственно-правовой поддержке. Безработными признаются лица, достигшие 16-летнего возраста, но еще не достигшие получения пенсии по старости или за выслугу лет по пенсионному законодательству.

В отношении безработных государство имеющимися средствами содействует трудоустройству граждан.

Работодатели являются обязательными субъектами отношений в сфере занятости. Они оказывают содействие в трудоустройстве, с соблюдением условий трудовых и коллективных договоров, согласно законодательству о труде.

Законодатель налагает на работодателя полномочия по принятию на работу на вакансии лиц, обратившихся по вопросу трудоустройства.

Государство осуществляет защиту внутреннего рынка труда, устанавливая лицензирование на деятельность, связанную с привлечением иностранной рабочей силы, квотирование привлечения рабочей силы. Правила установления квоты на привлечение иностранной рабочей силы в Республику Казахстан **утверждены Постановлением** Правительства Республики Казахстан от 13 января 2012 года № 45.

Квота на привлечение иностранной рабочей силы на предстоящий год устанавливается в процентном отношении к численности экономически активного населения и (или) устанавливается в абсолютном выражении по приоритетным проектам и (или) по странам исхода в соответствии с прогнозом состояния спроса на рынке труда на предстоящий год.

Квота по каждому приоритетному проекту устанавливается Правительством Республики Казахстан в абсолютном выражении по мере возникновения необходимости.

Квота по каждому приоритетному проекту устанавливается отдельно и определяется максимальное число иностранных работников, необходимое организациям, осуществляющим реализацию приоритетных проектов, включая подрядные и субподрядные организации, а также сроки и место реализации проекта.

Квота по странам исхода иностранной рабочей силы устанавливается при наличии международных договоров о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся – мигрантов, ратифицированных Республикой Казахстан, для привлечения на сезонные работы иностранных работников в соответствии с прогнозом состояния спроса на рынке труда на предстоящий год.

Формирование квоты на привлечение иностранной рабочей силы осуществляется на основании заявок работодателей, направляемых ежегодно в срок до первого сентября в уполномоченный

орган соответствующей административно-территориальной единицы, на территории которой планируется осуществление трудовой деятельности иностранной рабочей силы, на предстоящий год в разрезе категорий, профессий, специальностей, реализуемых проектов. Уполномоченный орган ежегодно в срок до первого октября на основании анализа внутреннего рынка труда и заявок работодателей представляет в уполномоченный орган по труду обоснование привлечения работодателями иностранной рабочей силы на предстоящий год. Заинтересованные государственные органы ежегодно в срок до первого октября могут вносить предложения с соответствующим обоснованием на привлечение иностранной рабочей силы на предстоящий год в уполномоченный орган по труду.

Уполномоченный орган по труду на основании поступивших предложений уполномоченных органов и заинтересованных государственных органов ежегодно в срок до первого декабря вносит в Правительство Республики Казахстан проект решения Правительства Республики Казахстан об установлении квоты на предстоящий год.

Уполномоченный орган по труду в течение пятнадцати календарных дней после принятия Правительством Республики Казахстан решения об установлении ежегодного размера квоты на привлечение иностранной рабочей силы распределяет ее по категориям между областями, городами Астана и Алматы с учетом представленных предложений уполномоченных и государственных органов и размещает на своем официальном интернет-ресурсе информацию о распределении квоты не позднее трех рабочих дней со дня ее распределения. Уполномоченный орган, на основании предложений работодателей, либо заинтересованные государственные органы по мере необходимости могут вносить предложения в уполномоченный орган по труду об увеличении размера квоты на текущий год. Минтруда на основании предложений заинтересованных государственных либо уполномоченных органов осуществляет перераспределение утвержденной квоты между областями, городами Астана и Алматы, в пределах квоты, установленной Правительством Республики Казахстан.

## **Тема 6. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ПОНЯТИЕ, ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ И ПЕРЕВОД НА ДРУГУЮ РАБОТУ**

Трудовой договор – центральный институт отрасли трудового права.

Трудовой договор является основанием возникновения трудовых отношений.

Правовое определение трудового договора дается в п.39 ст. 1 Трудового кодекса РК.

ТД – это письменное соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работник обязуется лично выполнять определенную работу (трудовую функцию), соблюдать правила трудового распорядка, а работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, коллективным договором, актами работодателя, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату.

В этом определении заложены признаки трудового договора, позволяющие отграничить его от гражданско-правового договора, связанного с трудом (например, от договора подряда, поручения, авторского, возмездного оказания услуг). По трудовому договору работник выполняет трудовую функцию, т.е. работает по конкретной специальности, квалификации, должности, а по гражданско-правовому договору, связанному с трудом, трудящийся (он является подрядчиком или исполнителем, но не работником) выполняет индивидуальное задание, при котором оговаривается конечный результат труда (например, построить дом, написать книгу). Трудовой договор имеет личный характер в силу того, что выполнение трудовой функции возможно только лично работником, поскольку трудовой способностью может распорядиться ее обладатель. В процессе выполнения трудовой функции работник обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка. В случае нарушения правил работодатель может применить к нему дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения. В гражданско-правовых договорах в случае невыполнения условий наступает гражданско-

правовая ответственность. В трудовом договоре обязанность обеспечивать необходимые условия труда лежит на работодателе. В гражданско-правовых договорах подрядчик либо исполнитель организует работу сам, выполняет ее на свой риск. Существует также специфика вознаграждения за труд. Так, в трудовом договоре вознаграждение выплачивается в форме заработной платы по заранее установленным нормам и не ниже минимального размера оплаты труда.

Отграничивать трудовой договор от гражданско-правового договора, связанного с трудом, необходимо для того, чтобы правильно применять законодательство. Их разграничение имеет большое практическое значение, поскольку на отношения сторон в гражданско-правовых договорах нормы законодательства о труде не распространяются.

В науке трудового права ТД рассматривается в четырех аспектах:

1. Как основание возникновения трудовых отношений.
2. Как выражение конституционного принципа обеспечения права на свободу труда.
3. Как способ регулирования трудовых правоотношений.
4. Как самостоятельный институт трудового права, т.е. нормы, регулирующие прием на работу, перевод и увольнение.

**Предметом** ТД являются внешние трудовые функции в общем процессе труда какой-либо организации, т.е. работа по определенной специальности, квалификации, должности.

Специфическими признаками ТД являются:

- личное выполнение работником обязанностей по обусловленной им трудовой функции;
- включение работника в трудовой коллектив организации;
- подчинение работника в процессе труда правилам внутреннего трудового распорядка (ПВТР).

### **Содержание ТД (ст. 28 ТК)**

Под содержанием ТД понимаются условия, определяющие права и обязанности сторон ТД. Подробно см. ст. 28 ТК РК.

Содержание трудового договора определяется взаимным согласием его сторон. Содержание трудового договора составляет



совокупность его условий, определяющих права и обязанности работника и работодателя.

Различают два вида условий трудового договора:

- непосредственные, устанавливаемые соглашением сторон при заключении трудового договора;
- производные, установленные трудовым законодательством (об охране труда, о дисциплинарной, материальной ответственности).

Производные условия в силу закона обязательны для выполнения, поэтому о них стороны не договариваются.

Непосредственные условия делятся на необходимые (обязательные) и факультативные (дополнительные). Необходимые условия – это такие условия, при отсутствии которых не может быть трудового договора, а следовательно, не может возникнуть и реальное трудовое правоотношение.

Необходимые условия должны быть в любом ТД, без них не состоятелен сам ТД. К ним относятся:

- реквизиты сторон;
- место работы, трудовая функция;
- время начала работы;
- оплата труда.

К факультативным относятся:

- испытательный срок;
- неразглашение служебной и коммерческой тайны;
- о режиме рабочего времени и др.

ТД заключается в письменной форме, как надежной гарантии прав обеих сторон в трудовых правоотношениях.

Условия труда, включенные в ТД, должны быть не ниже оговоренных трудовым законодательством.

Согласно ст. 28 ТК ТД должен содержать:

1. Реквизиты сторон.
2. Трудовую функцию работника.
3. Срок ТД (ст. 29 ТК РК).
4. Дату осуществления трудовых обязанностей.
5. Характеристику условий труда, гарантии и компенсации работникам за тяжелую физическую работу, во вредных и опасных условиях.
6. Режим рабочего времени и времени отдыха.

7. Условия оплаты труда и охраны труда.
8. Права и обязанности работодателя.
9. Права и обязанности работника.
10. Порядок изменения, расторжения и пролонгации ТД.
11. Порядок выплат компенсаций и предоставления гарантий.
12. Ответственность сторон.
13. По соглашению сторон в ТД могут включаться и иные условия.

### **Порядок заключения ТД**

Процедура оформления ТД определена ст. ст. 32, 33 Трудового кодекса Республики Казахстан.

Договор составляется письменно не менее, чем в двух экземплярах, подписывается сторонами, один экземпляр ТД передается работнику.

После заключения ТД работодатель обязан издать приказ о приеме работника на работу и довести ему под роспись (п. 1 ст. 33 ТК РК).

Для заключения ТД работодатель вправе потребовать документы, подтверждающие его личность, профессию. С другой стороны работник вправе потребовать от работодателя подтверждение его полномочий по заключению ТД (ст. 31 ТК РК).

Работник имеет право заключать с несколькими работодателями ТД, предусматривающие неполную продолжительность рабочего времени (ст. 196 ТК РК – совместительство).

Срок ТД определяется соглашением сторон. Это дает возможность заключения ТД на неопределенный срок и на время выполнения определенной работы.

При заключении ТД работодатель обязан ознакомить работника с коллективным договором и актами работодателя.

По особенностям правового статуса субъектов ТД следует отнестись договора с сезонными работниками, надомниками, домработниками, государственными служащими.

С целью проверки соответствия работника выполняемой работе по соглашению сторон может быть обусловлено испытание сроком не более 3-х месяцев, о чем обязательно указывается в ТД и приказе о приеме на работу.

В период испытания на работника распространяются действия статей трудового законодательства. При приеме на работу испытательный срок не устанавливается для:

- лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- лиц, окончивших организации после среднего, высшего и послевузовского образования, впервые поступающих на работу по полученной специальности, но не позднее одного года со дня их окончания;
- инвалидов.

В соответствии со ст. 41 ТК РК переводом работника на другую работу считается:

1) изменение работы (трудовой функции) работника, то есть выполнение работы по другой должности, специальности, профессии, квалификации;

2) поручение работы, при выполнении которой изменяются условия труда (размер заработной платы, режим рабочего времени и времени отдыха, льготы и другие условия), обусловленные трудовым договором;

3) перевод в обособленное структурное подразделение работодателя;

4) перевод в другую местность вместе с работодателем.

Перевод работника на другую работу допускается с согласия работника, оформляется внесением соответствующих изменений в трудовой договор и актом работодателя, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

Не является переводом на другую работу и не требует согласия работника перемещение его в той же организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение этой организации в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменений, предусмотренных в пункте 1 настоящей статьи.

При переводе работника в другую местность вместе с работодателем работодатель обязан письменно предупредить работника о предстоящем переезде работодателя в другую местность не позднее чем за один месяц, если трудовым, коллективным договорами не предусмотрен более длительный срок предупреждения.

При этом работодатель производит компенсационные выплаты, связанные с переездом работника в случае перевода его на работу в другую местность вместе с работодателем, в соответствии со ст. 153 ТК РК. В случае письменного отказа работника от перевода в другую местность вместе с работодателем трудовой договор с работником прекращается по основанию, предусмотренному подпунктом 1) пункта 1 ст. 59 ТК РК.

Работодатель в случае производственной необходимости, в том числе временного замещения отсутствующего работника, имеет право переводить работника без его согласия на срок до одного месяца в течение календарного года на другую, не обусловленную трудовым договором и не противопоказанную ему по состоянию здоровья работу в той же организации, в той же местности с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже средней заработной платы по прежней работе. Кроме того работодатель в случае простоя имеет право переводить работника без его согласия с учетом его специальности, квалификации на другую работу, не противопоказанную по состоянию здоровья, на срок не более одного месяца в течение календарного года. При этом оплата труда работнику производится по выполняемой работе, но не менее двух третей его среднемесячной заработной платы по прежней работе. В случае письменного отказа работника от продолжения работы в связи с изменением условий труда трудовой договор с работником прекращается по основанию, предусмотренному подпунктом 2) пункта 1 ст. 59 ТК РК.

Работник временно переводится на более легкую работу по состоянию здоровья на срок, указанный в медицинском заключении. По соглашению сторон работнику может быть сохранена заработная плата по прежней работе. В связи с травмой, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, полученным в связи с исполнением трудовых обязанностей, работодатель обязан до восстановления трудоспособности или установления инвалидности, либо установления утраты профессиональной трудоспособности, временно перевести работника на более легкую работу либо освободить его от работы с выплатой возмещения вреда согласно гражданскому законодательству Республики Казахстан, а также условиям трудового, коллективного договоров. В случае письменного отказа работника от временного перевода на

другую работу при получении в связи с исполнением трудовых обязанностей производственной травмы, профессионального заболевания или иного повреждения здоровья, не связанного с производством, трудовой договор с работником прекращается по основанию, предусмотренному подпунктом 4) пункта 1 ст. 59 ТК РК.

Не допускается перевод работника на другую работу при противопоказаниях для работника по состоянию здоровья, подтвержденных медицинским заключением.

В силу статьи 41 Трудового кодекса перевод работника на другую работу допускается с согласия работника путем внесения соответствующих изменений в трудовой договор.

Не является переводом на другую работу и не требуется согласия работника на перемещение его в той же организации на другое рабочее место или в другое структурное подразделение данной организации в той же местности, если это не влечет за собой изменений предусмотренных в пункте 1 статьи 41 Трудового кодекса.

При изменении условий труда работодатель должен письменно предупредить работника не позднее чем за один месяц, если коллективным договором не предусмотрен более длительный срок предупреждения. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, а также в случае письменного отказа работника от перевода на другую работу в связи с состоянием здоровья, то с работником трудовой договор прекращается соответственно по основаниям, предусмотренным подпунктами 2) и 4) пункта 1 статьи 59 Трудового кодекса.

Не требует согласия работника перемещение на другое рабочее место либо в другое структурное подразделение в той же местности либо поручение работы на другом механизме или агрегате в пределах должности, специальности, профессии, квалификации, обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, когда работа в структурном подразделении, на определенном рабочем месте, механизме или агрегате содержит иные условия труда. Изменение наименования должности (работы) работника, структурного подразделения, изменение структуры управления, не влекущее для работника изменения условий труда и (или) трудового договора, могут осуществляться работодателем без согласия работника.

В связи с изменениями в организации производства, в том числе при реорганизации, и (или) сокращением объема работ у работодателя допускается изменение условий труда работника при продолжении им работы по должности, специальности или профессии соответствующей квалификации, обусловленной трудовым договором.

При изменении условий труда вносятся соответствующие дополнения и изменения в трудовой и (или) коллективный договоры.

Об изменении условий труда, произошедшими по вышеуказанным причинам, работодатель должен письменно предупредить работника и (или) его представителей не позднее чем за один месяц, если трудовым, коллективным договорами не предусмотрен более длительный срок предупреждения.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан 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.

В случае письменного отказа работника от продолжения работы в связи с изменением условий труда трудовой договор с работником прекращается по основанию, предусмотренному подпунктом 2) пункта 1 статьи 59 ТК РК.

В случае, если обстоятельства, указанные в пункте 1 настоящей статьи, могут повлечь сокращение численности или штата работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения представителей работников вводить режим неполного рабочего времени.

В случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан, работодатель обязан отстранить работника от работы на основании актов соответствующих уполномоченных государственных органов.

Помимо этого, работодатель обязан отстранить от работы работника:

1) находящегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического, токсикоманического опьянения (их аналогов) или упот-

ребившего в течение рабочего дня вещества, вызывающего такое опьянение;

2) не сдавшего экзаменов по правилам безопасности и охраны труда;

3) не использующего средства индивидуальной и (или) коллективной защиты, предоставленные работодателем;

4) не прошедшего медицинского осмотра либо предсменного медицинского освидетельствования, если они являются обязательными в соответствии с законодательством Республики Казахстан;

5) если его действия или бездействие могли повлечь за собой создание аварийной ситуации, нарушение правил охраны труда, пожарной безопасности либо безопасности движения на транспорте.

2-1. Работодатель имеет право отстранить от работы работника, не обеспечившего сохранность имущества и других ценностей, переданных работнику на основании письменного договора о принятии на себя полной материальной ответственности.

3. На период отстранения от работы работнику не сохраняется заработная плата и не выплачивается за счет средств работодателя пособие по временной нетрудоспособности.

4. Отстранение работника от работы осуществляется актом работодателя на срок до выяснения и (или) устранения причин, послуживших основанием для отстранения.

5. Заработная плата за работником сохраняется в случае незаконного его отстранения работодателем от работы.

## **Тема 7. ПРЕКРАЩЕНИЕ И РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

Трудовой договор прекращается только при наличии определенных оснований его прекращения. Основанием прекращения трудового договора называется жизненное обстоятельство, которое закреплено в законе как юридический факт для прекращения трудовых отношений работников с работодателями. Перечень оснований прекращения трудового договора предусмотрен во многих статьях.

Статья 51 ТК РК называет общие основания прекращения трудового договора. Статья 54 ТК РК указывает как общие, так и некоторые дополнительные основания прекращения трудового договора по инициативе работодателя, которые применимы для отдельных категорий работников. Статья 58 ТК РК предусматривает обстоятельства, не зависящие от воли сторон, по которым может быть расторгнут трудовой договор. Среди них: призыв работника на военную; при вступлении в законную силу приговора суда, которым работник либо работодатель – физическое лицо осужден к наказанию, исключающему возможность продолжения трудовых отношений; при отзыве местными исполнительными органами разрешения на привлечение иностранной рабочей силы; в случае смерти работника либо работодателя – физического лица, а также в случае объявления судом работника либо работодателя – физического лица умершим или признания безвестно отсутствующим; в случае признания судом работника недееспособным или ограниченно дееспособным, в результате которого работник не имеет возможности продолжения прежней работы; в случае восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу.

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) расторжение трудового договора по соглашению сторон;
- 2) истечение срока трудового договора;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 5) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 6) отказ работника от продолжения трудовых отношений;



7) переход работника на выборную работу (должность) или назначение его на должность, исключающую возможность продолжения трудовых отношений, кроме случаев, предусмотренных законами Республики Казахстан;

8) нарушение условий заключения трудового договора;

9) основания, предусмотренные в трудовом договоре, заключенном с руководителем исполнительного органа работодателя.

Трудовой договор может быть расторгнут по соглашению сторон. Сторона трудового договора, изъявившая желание расторгнуть трудовой договор по соглашению сторон, направляет уведомление другой стороне трудового договора. Сторона, получившая уведомление, обязана в течение трех рабочих дней в письменной форме сообщить другой стороне о принятом решении. Дата расторжения трудового договора по соглашению сторон определяется по согласованию между работником и работодателем. По соглашению с работником в трудовом договоре может быть предусмотрено право работодателя на расторжение трудового договора без соблюдения вышеуказанных требований, с компенсационной выплатой в размере не менее средней заработной платы за год.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок, прекращается в связи с истечением его срока. Датой истечения срока трудового договора, заключенного на определенный срок, является последний день работы работника согласно сроку, обусловленному трудовым договором. Датой истечения срока трудового договора, заключенного на время выполнения определенной работы, является день завершения работы. Датой истечения срока трудового договора, заключенного на время замещения временно отсутствующего работника, является рабочий день, предшествующий дню выхода на работу работника, за которым сохранялось место работы (должность). Если по истечении срока трудового договора трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то действие договора считается продолженным на неопределенный срок.

Трудовой договор с работником по инициативе работодателя может быть расторгнут в случаях (ст. 54 ТК РК):

1) ликвидации работодателя – юридического лица либо прекращения деятельности работодателя – физического лица;

2) сокращения численности или штата работников.

При этом работодатель по основаниям, предусмотренным подпунктами 1) и 2) пункта 1 статьи 54 ТК РК, обязан письменно предупредить работника о расторжении трудового договора за один месяц, если в трудовом, коллективном договорах не предусмотрен более длительный срок предупреждения. С письменного согласия работника расторжение трудового договора может быть произведено до истечения срока предупреждения;

3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации;

4) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;

5) отрицательного результата работы в период испытательного срока;

6) отсутствия работника на работе без уважительной причины в течение трех и более часов подряд за один рабочий день (рабочую смену);

7) нахождения работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического, психотропного, токсикоманического опьянения (их аналогов), в том числе в случаях употребления в течение рабочего дня веществ, вызывающих состояние алкогольного, наркотического, токсикоманического опьянения (их аналогов);

7-1) отказа от прохождения медицинского освидетельствования для установления факта употребления веществ, вызывающих состояние алкогольного, наркотического, токсикоманического опьянения, подтвержденного соответствующим актом;

8) нарушения работником правил охраны труда или пожарной безопасности либо безопасности движения на транспорте, которое повлекло или могло повлечь тяжкие последствия, включая травмы и аварии;

9) совершения работником по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, умышленного его уничтожения или повреждения, установленного вступившим в законную силу приговором или постановлением суда;

10) совершения виновных действий или бездействия работника, обслуживающего денежные или товарные ценности, если эти действия или бездействие дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

11) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы;

12) разглашения работником сведений, составляющих государственные секреты и иную охраняемую законом тайну, ставших ему известными в связи с выполнением трудовых обязанностей;

13) повторного неисполнения или повторного ненадлежащего исполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

14) прекращения допуска работника к государственным секретам в случаях, установленных законами Республики Казахстан;

15) 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;

16) нарушения трудовых обязанностей руководителем исполнительного органа работодателя, его заместителем либо руководителем подразделения работодателя, повлекшего причинение материального ущерба работодателю;

17) неявки работника на работу более двух месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, за исключением случаев нахождения работника в отпуске по беременности и родам, а также если заболевание входит в перечень заболеваний, для которых установлен более длительный срок нетрудоспособности, утверждаемый Правительством Республики Казахстан.

За работником, утратившим трудоспособность в связи с производственной травмой или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности;

18) совершения работником коррупционного правонарушения, исключающего в соответствии с судебным актом возможность дальнейшей работы;

19) продолжения работником участия в забастовке после доведения до его сведения решения суда о признании забастовки незаконной либо о приостановке забастовки.

Вопросы применения положений ТК РК в части расторжения трудового договора по инициативе работодателя при рассмотрении

рении споров изложены в Нормативном постановлении Верховного Суда Республики Казахстан от 19 декабря 2003 года № 9 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров». Там в частности дается указание судам по следующим вопросам.

Исследуя вопрос о соблюдении сроков расторжения трудового договора, судам надлежит учитывать, что:

1) при расторжении трудового договора по инициативе одной из сторон по основаниям, предусмотренным подпунктами 1) и 2) пункта 1 статьи 54 и пунктом 1 статьи 57 Трудового кодекса, сторона, по инициативе которой он расторгается, обязана не менее чем за один месяц письменно предупредить об этом другую сторону;

2) работник, предупредивший работодателя о расторжении трудового договора, заключенного на неопределенный срок, вправе до истечения месячного срока отозвать свое заявление. Если по истечении срока трудовой договор не был расторгнут, и ни одна из сторон не настаивает на его расторжении, то действие договора считается продолженным;

3) расторжение трудового договора до истечения срока предупреждения допускается только по письменному соглашению сторон;

4) в тех случаях, когда трудовой договор был расторгнут по инициативе работодателя ранее установленного законом месячного срока, суд по требованию работника должен изменить дату расторжения договора с тем, чтобы был зачтен месячный срок предупреждения. За период времени, на который продлен договор, работнику должна быть взыскана заработная плата.

Рассматривая дела о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут в связи с ликвидацией организации (юридического лица), прекращения деятельности работодателя (физического лица), сокращения численности или штата работников (подпункты 1) и 2) пункта 1 статьи 54 Трудового кодекса), суды обязаны проверить, ликвидирована ли организация (юридическое лицо), прекращена ли деятельность работодателя (физического лица), произведено ли в действительности сокращение численности или штата работников, соблюден ли предусмотренный законодательными актами порядок высвобождения работников, не приняты ли на их место другие лица.

При разграничении понятий "ликвидация" и "реорганизация" судам следует руководствоваться нормами Гражданского кодекса Республики Казахстан, учитывая, что согласно статье 49 Трудового кодекса смена собственника или реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) организации не прекращает действие трудовых отношений. Расторжение в этом случае трудового договора по инициативе работодателя возможно только при действительном сокращении численности или штата работников.

Суды должны учитывать, что при ликвидации или реорганизации государственного органа административные государственные служащие обеспечиваются работой во вновь образованном либо другом государственном органе в соответствии с их квалификацией. В случае отказа административного государственного служащего от трудоустройства он увольняется в порядке, установленном законодательством. При этом административным государственным служащим, имеющим стаж работы в государственных органах не менее трех лет, выплачивается выходное пособие в размере четырех среднемесячных заработных плат (пункт 4 статьи 24 Закона Республики Казахстан "О государственной службе").

В случае сокращения штата (численности) государственного органа государственному служащему производится выплата выходного пособия в размере четырех среднемесячных заработных плат при наличии стажа работы в государственных органах не менее трех лет.

Расторжение трудового договора в соответствии с подпунктом 3) пункта 1 статьи 54 Трудового кодекса недопустимо с работником, не имеющим необходимого производственного опыта из-за непродолжительности трудового стажа, а также по мотиву отсутствия специального образования, если оно, согласно законодательным актам, не является обязательным условием при заключении трудового договора.

Расторжение трудового договора вследствие несоответствия работника выполняемой работе по состоянию здоровья возможно при стойком снижении трудоспособности, препятствующем надлежащему исполнению трудовых обязанностей, либо если исполнение трудовых обязанностей противопоказано работнику или опасно для членов трудового коллектива либо обслуживаемых им граждан и окружающих.

Невозможность продолжения работником исполнения трудовых обязанностей по состоянию здоровья должна быть подтверждена заключением медико-социальной экспертизы в порядке, предусмотренном законодательством.

Разрешая иск о восстановлении на прежней работе лица, уволенного по основанию, предусмотренному подпунктом 13) пункта 1 статьи 54 Трудового кодекса, суд обязан исследовать доказательства о том, совершал ли ранее работник проступок, за который был привлечен к дисциплинарной ответственности, соблюдены ли установленные законодательными актами порядок и сроки наложения этого дисциплинарного взыскания, есть ли признак повторности неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей.

Если при рассмотрении дела суд установит, что привлечение лица к дисциплинарной ответственности за ранее совершенный проступок произведено с нарушением законодательства, то признак повторности исключается, а истец подлежит восстановлению на прежней работе.

Рассматривая трудовые споры по искам лиц, уволенных по основаниям, предусмотренным подпунктами 6)-13), 16) пункта 1 статьи 54 Трудового кодекса, судам надлежит иметь в виду, что:

1) расторжение трудового договора по этим основаниям является одним из видов дисциплинарной ответственности, которая может налагаться в порядке, предусмотренном статьями 73-74 Трудового кодекса;

2) днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по службе (работе) подчинен работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий или нет;

3) отказ работника от дачи письменного объяснения об обстоятельствах совершенного им проступка не является основанием для восстановления его на прежней работе, если виновность в совершении проступка подтверждается совокупностью доказательств;

4) увольнение работника за совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) может иметь место только в том случае, если его виновность доказана вступившим в законную силу постановлением суда о привлечении работника к администра-

тивной ответственности за мелкое хищение или вступившим в законную силу приговором суда, которым он осужден к наказанию, не исключающему возможность продолжения прежней работы. Такое увольнение допускается не позднее одного месяца со дня вступления в законную силу постановления или приговора суда и не позднее шести месяцев со дня совершения хищения. Увольнение работника, осужденного за совершенное по месту работы хищение к наказанию, исключающему возможность продолжения прежней работы, производится в порядке, предусмотренном подпунктом 2) статьи 58 Трудового кодекса;

5) за нарушение трудовой дисциплины работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание и тогда, когда он до совершения этого проступка подал заявление о расторжении трудового договора по своей инициативе, поскольку трудовые отношения в данном случае прекращаются лишь по истечении месячного срока предупреждения об увольнении;

б) за совершение дисциплинарного проступка работник может быть привлечен не только к дисциплинарной ответственности, но и к иным видам правового воздействия, которые не являются дисциплинарным взысканием (привлечение к материальной ответственности и т.п.).

При разрешении спора о правильности расторжения трудового договора за прогул без уважительной причины трех и более часов подряд за рабочий день необходимо иметь в виду, что увольнение по этому основанию, в частности, может быть произведено за:

1) оставление без уважительной причины места работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, а равно до истечения месячного срока предупреждения;

2) оставление без уважительной причины места работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора;

3) нахождение работника без уважительных причин три и более часов непрерывно в течение рабочего дня вне рабочего места, где он в соответствии с трудовыми обязанностями должен выполнять порученную работу;

4) самовольный уход в отпуск, в том числе в отпуск без сохранения заработной платы (за исключением дополнительного от-

пуска без сохранения заработной платы, который работодатель обязан предоставить работнику по его заявлению в порядке статьи 195 Трудового кодекса) или самовольное использование дней отдыха за работу в праздничные и выходные дни.

При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного за прогул в связи с отказом от перевода, суд обязан проверить законность самого перевода (статьи 41, 43, 45 Трудового кодекса). В случае признания перевода незаконным, увольнение за прогул не может считаться обоснованным, а работник подлежит восстановлению на прежней работе.

Если судом при разрешении дела будет установлено, что проступок, положенный в основу приказа об увольнении за нарушение трудовой дисциплины, выразился в отказе работника от продолжения работы в связи с изменением условий труда, и работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, суд вправе, с согласия истца, изменить формулировку увольнения.

По инициативе работодателя (подпункт 7 пункта 1 статьи 54 Трудового кодекса) трудовой договор может быть расторгнут в случае нахождения работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического, психотропного, токсикоманического опьянения (их аналогов), в том числе в случаях употребления в течение рабочего дня веществ, вызывающих состояние алкогольного, наркотического, токсикоманического опьянения (их аналогов). Для увольнения по этим основаниям не имеет значения, отстранялся ли работник от работы в связи с таким состоянием.

Увольнение по этим основаниям может последовать и тогда, когда работник в рабочее время находился в таком состоянии или употреблял указанные вещества не на своем рабочем месте, а на территории организации или объекта, где по поручению работодателя должен был выполнять трудовые функции.

Нетрезвое состояние работника либо наркотическое опьянение или интоксикация иного типа могут быть подтверждены как медицинским освидетельствованием, так и другими видами доказательств, которые должны быть всесторонне исследованы и оценены судом.

Если при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут за нарушение трудовой дисциплины, суд придет к выводу, что проступок действительно



имел место, но увольнение произведено без учета степени его тяжести, обстоятельств совершения, а также предшествующего поведения и отношения к труду, то работник может быть восстановлен на работе. Однако в указанном случае суд не вправе заменить увольнение другой мерой взыскания, поскольку наложение на работника дисциплинарного взыскания относится к компетенции работодателя, с которым работник состоит в трудовых отношениях.

Рассматривая дела о восстановлении на работе лиц, уволенных по подпункту 10) пункта 1 статьи 54 Трудового кодекса, судам следует учитывать, что по данному основанию могут быть уволены только работники, непосредственно обслуживающие денежные или товарные ценности (прием, хранение, транспортировка, распределение и т.п.), совершившие виновные действия, которые дают основание для утраты доверия к ним.

К таким действиям, в частности, могут быть отнесены: получение оплаты за услуги без соответствующих документов, обмеривание, обвешивание, обсчет, нарушение правил продажи спиртных напитков или выдачи наркотических лекарственных средств, завышение цен, присвоение имущества или виновное допущение его недостачи и излишка.

Расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному подпунктом 11) пункта 1 статьи 54 Трудового кодекса, допускается только в отношении лиц, непосредственно выполняющих воспитательные функции (учителя школ, преподаватели учебных заведений, воспитатели дошкольных детских учреждений, мастера производственного обучения и другие), если совершенный ими аморальный проступок несовместим с продолжением данной работы. Иные работники учебно-воспитательных организаций, непосредственно не выполняющие воспитательные функции, по данному основанию не могут быть уволены.

Под аморальным следует понимать проступок, противоречащий общепринятым нормам поведения, совершенный не только при осуществлении воспитательных функций, но и в быту (нецензурная брань, применение насилия к ученикам и учащимся, появление в состоянии алкогольного опьянения, оскорбляющего человеческое достоинство, и т.п.).

При рассмотрении споров лиц, уволенных со службы за совершение проступков, дискредитирующих авторитет органов,

представителями которых они являются, суды должны исходить из того, что под дискредитацией понимается совершение действий, хотя бы и не связанных с исполнением служебных обязанностей, но явно подрывающих в глазах граждан достоинство и авторитет органов, представителями которых они являются.

Проступками, дискредитирующими правоохранительный орган, являются действия, в том числе не связанные с исполнением служебных обязанностей, но явно подрывающие в глазах граждан достоинство и авторитет правоохранительной службы, а именно: появление сотрудников в общественных местах в состоянии алкогольного либо наркотического опьянения (очевидного для окружающих принадлежности к правоохранительному органу); разглашение информации оперативного характера, причинившее вред следствию; использование служебного положения в личных корыстных целях; неуставные взаимоотношения между сотрудниками, слушателями и курсантами организаций образования правоохранительных органов, вызвавшие негативный общественный резонанс (пункт второй статьи 80 Закона Республики Казахстан "О правоохранительной службе").

При рассмотрении заявлений об оспаривании приказов работодателя о привлечении работника к дисциплинарной ответственности следует учитывать, что нарушением трудовой дисциплины является виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций и положений, приказов работодателя, технических правил и т.п.).

К таким нарушениям, в частности, относятся:

1) отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей по мотиву изменения условий труда, если такие изменения были внесены в трудовой договор с согласия работника;

2) отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования, предусмотренного в обязательном порядке для работников отдельных профессий, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения, сдачи экзаменов по технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе.

Если при разрешении спора о восстановлении на работе суд признает, что работодатель имел основание для расторжения трудового договора, но в приказе ошибочно сделана ссылка не на тот закон, суд отказывает в удовлетворении иска. Одновременно в мотивировочной части решения суд должен указать конкретную норму закона, по которой подлежал расторжению трудовой договор.

Работник, уволенный без законного основания, подлежит восстановлению на прежней работе независимо от того, что прежняя должность на момент рассмотрения спора фактически отсутствует (сокращена). Последующее увольнение работника может быть произведено только с соблюдением установленных законом условий и оснований. Однако, по просьбе незаконно уволенного работника, суд может ограничиться вынесением решения о взыскании в его пользу среднего заработка за время вынужденного прогула (но не более чем за шесть месяцев) и об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию.

Незаконно уволенные военнослужащие восстанавливаются на военной службе в прежней (а с его согласия – равной или не ниже) должности и обеспечиваются всеми видами довольствия, недополученного в связи с незаконным увольнением.

При невозможности восстановления работника на прежней работе вследствие ликвидации организации, прекращения деятельности работодателя (физического лица), суд признает увольнение незаконным, обязывает ликвидационную комиссию или орган, принявший решение о ликвидации организации (если ликвидация произведена не по решению суда), а в надлежащих случаях правопреемника выплатить работнику средний заработок за время вынужденного прогула, но не более чем за шесть месяцев. Одновременно суд признает работника уволенным по подпункту 1) пункта 1 статьи 54 Трудового кодекса в связи с ликвидацией юридического лица либо прекращением деятельности работодателя (физического лица) с момента вынесения решения о ликвидации.

Восстановление на прежней работе работника, с которым незаконно расторгнут трудовой договор, заключенный на определенный срок, допускается только в пределах срока действия такого договора. Если на момент рассмотрения спора срок действия такого договора истек, то работнику выплачивается средний заработок

за период со дня незаконного увольнения до дня окончания срока действия трудового договора, заключенного на определенный срок. Средний заработок для оплаты времени вынужденного прогула определяется из расчета последних 12 календарных месяцев работы. Для лиц, проработавших менее 12 месяцев, средний заработок определяется из расчета фактически проработанного времени.

При взыскании среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе, или в случае признания его увольнения незаконным, выплаченная ему в соответствии с законодательством компенсация (пособие) подлежит зачету.

В случаях, когда по истечении срока действия договора, заключенного на определенный срок, он не был расторгнут и работник продолжал выполнять с ведома работодателя прежнюю работу, за которую ему начислялась заработная плата, такой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Для отдельных категорий работников Трудовым кодексом предусмотрены дополнительные основания для расторжения трудовых договоров по инициативе работодателя.

Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и пребывания работника в оплачиваемом ежегодном трудовом отпуске, за исключением случаев, предусмотренных подпунктами 1) и 17) пункта 1 статьи 54 ТК РК.

Работник вправе по своей инициативе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя письменно не менее чем за один месяц, если иное не предусмотрено ТК РК. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут до истечения срока предупреждения. Работник письменно предупреждает работодателя о расторжении трудового договора в срок, указанный в заявлении, в случаях, когда расторжение трудового договора обусловлено невозможностью продолжения работы. Работник вправе письменно уведомить работодателя о невыполнении работодателем условий трудового договора. В случае, если по истечении семидневного срока со дня письменного уведомления неисполнение условий трудового договора работодателем продолжается, работник вправе расторгнуть трудовой договор, письменно предупредив работодателя не позднее чем за три рабочих дня. В течение срока предупреждения работник в

письменной форме вправе отозвать заявление о расторжении трудового договора. По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать работнику документы, связанные с трудовой деятельностью, и причитающиеся ему денежные выплаты. Для отдельных категорий работников предусматривается особый порядок расторжения трудового договора по инициативе работника.

Прекращение трудового договора оформляется актом работодателя, за исключением прекращения трудового договора в случае смерти (объявления судом умершим или признания безвестно отсутствующим) работодателя – физического лица и прекращения трудового договора с домашними работниками.

В акте работодателя должно быть указано основание прекращения трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом.

Датой прекращения трудового договора является последний день работы, за исключением случаев, предусмотренных в настоящем Кодексе.

Копия акта работодателя о прекращении трудового договора вручается работнику либо направляется ему письмом с уведомлением в трехдневный срок.

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать трудовую книжку или иной документ, подтверждающий трудовую деятельность работника. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан в течение десяти рабочих дней направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой или о даче согласия на отправление ее по почте.

По требованию работника (в том числе бывшего) работодатель обязан в течение пяти рабочих дней с момента обращения выдать справку с указанием специальности (квалификации, должности), времени работы и размера заработной платы, характеристику-рекомендацию, содержащую сведения о квалификации работника и его отношении к работе, а также другие документы.

При ликвидации, банкротстве работодателя – юридического лица, прекращении деятельности работодателя – физического лица работодатель обязан при наличии задолженности перед работником выдать надлежащим образом оформленную справку о размере

образовавшейся задолженности по заработной плате и иным выплатам.

При прекращении ТД выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится не позднее трех рабочих дней после его прекращения (п. 5 ст. 134 ТК РК).

К данным суммам относится заработная плата, социальные пособия, компенсации за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Кроме того, работник при увольнении оплачивает работодателю затраты, связанные с его обучением, пропорционально неотработанному сроку отработки.

## Тема 8. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Рабочее время – это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени. Например, в рабочее время включаются специальные перерывы для обогрева и отдыха в холодное время года на открытом воздухе; дополнительные перерывы для кормления ребенка. Помимо общего понятия рабочего времени в законодательстве различаются его виды: нормальное, сокращенное, неполное. Специальными нормами регулируется работа в ночное время, работа сверх установленной продолжительности. Рабочее время различается по его режиму и учету.

Рабочее время должно использоваться строго по назначению, запрещается отвлекать работников от их непосредственной работы для проведения разного рода общественных мероприятий.

ПВТР обязывают работников вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, использовать все рабочее время для производительного труда.

Рабочее время измеряется в часах и днях. Конституция РК (п. 4 ст. 24) закрепила положение о гарантированной продолжительности рабочего времени.

В 1967 году была введена 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

Действующим законодательством о труде предусмотрено рабочее время нормальной продолжительности, сокращенной продолжительности и неполным (п. 1 ст. 76 ТК).

К рабочему времени также относятся подготовительно-заключительные работы (получение наряда-задания, материалов, инструментов, ознакомление с техникой, документацией, подготовка и уборка рабочего места, сдача готовой продукции и др.), перерывы, предусмотренные технологией, организацией труда, правилами нормирования и охраны труда, время присутствия или ожидания работы на рабочем месте, когда работник не располагает свободно своим временем, дежурства в праздничные и выходные дни, дежурства на дому и другие периоды, определенные трудо-

вым, коллективным договорами, актами работодателя либо нормативными правовыми актами РК.

**Нормальная продолжительность рабочего времени** работников на предприятии не может превышать 40 часов в неделю. Эта норма распространяется на всех работников независимо от отрасли экономики, профессии, специальности. Эта продолжительность является предельной и не может быть увеличена по соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных законодательством. Меньше чем сорок часов, свою рабочую неделю организации могут сами определять своим работникам в соответствии с коллективным договором и ИТД.

Там, где по характеру производства и условиям работы нецелесообразна 5-ти-дневная рабочая неделя, устанавливается 6-ти-дневная рабочая неделя с одним выходным днем, но с соблюдением 40-часовой рабочей недели.

**Сокращенное рабочее время.** Устанавливается лишь для отдельных категорий работников (несовершеннолетние с 14 до 18 лет, лица, занятые на тяжелых физических работах и работах с вредными условиями труда).

Несовершеннолетним в возрасте от 14 до 16 лет рабочее время устанавливается 24 часа в неделю; с 16 до 18 лет – 36 часов в неделю. Для работников, занятых на тяжелых работах, продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю.

Существует список (перечень) производств, цехов, профессий и должностей с вредными или тяжелыми условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный трудовой отпуск и сокращенную продолжительность рабочего времени, утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты населения РК от 19.07.2000 года.

Относится ли работа к отряду тяжелых – определяется путем аттестации производственных объектов, проводимых в соответствии с нормативными правовыми актами и контроль за качеством проведения указанной аттестации и правильностью применения **списка** осуществляется государственным инспектором труда уполномоченного государственного органа по труду.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для инвалидов I и II групп – 36 часов в неделю.



Для педагогических работников различных уровней образования, дошкольных, внешкольных организаций сокращенная продолжительность рабочего времени в неделю устанавливается от 18 до 36 часов.

Медицинским работникам, занятым профилактикой и борьбой со СПИДом устанавливается 36-часовая рабочая неделя.

Заработная плата при сокращенной рабочей неделе в таких условиях не сокращается.

**Неполное рабочее время.** По соглашению между работодателем и работником устанавливается неполное рабочее время. Оплата труда при таком режиме производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

Такие режимы времени могут устанавливаться для инвалидов, по рекомендации врачей, женщинам, имеющим несовершеннолетних детей. Неполное рабочее время может устанавливаться в виде неполного рабочего дня или неполной рабочей недели.

Время работы на условиях неполного рабочего времени засчитывается в общий непрерывный стаж работы и в стаж работы по специальности.

Время начала и окончания работы на предприятиях устанавливается локальным внутренним трудовым распорядком.

Работодатель должен осуществлять учет рабочего времени, фактически отработанного работником у работодателя.

**Сверхурочная работа** – это работа сверх продолжительности рабочего времени, установленной законодательством.

Привлечение к таким работам допускается только с согласия работника, кроме случаев:

- работы для обороны страны, предотвращения чрезвычайных ситуаций, стихийных бедствий, производственной аварии и их устранения;

- общественные работы по водо-, газоснабжению населения, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи;

- для продолжения работы при неявке смены.

К сверхурочным работам не допускаются работники моложе 18 лет.

Запрещается сверхурочная работа при особо тяжелых и особо вредных условиях труда.

Предельное количество сверхурочных работ в течение дня для работника устанавливается не более двух часов на тяжелых и вредных работах 1 час.

### **Работа в ночное время**

Ночным считается время с 22 до 6 часов утра. Привлечение беременных женщин к ночным работам допускается только с их согласия. Лица моложе 18 лет не допускаются к работам в ночное время и иные лица при наличии медицинского заключения.

Смена считается ночной, если 50% рабочего времени приходится на ночное время.

### **Время отдыха**

Ст. 24 Конституции РК предусматривает право на отдых.

Время отдыха – это время, в течение которого работник освобождается от выполнения своих трудовых обязанностей, используя его по своему усмотрению.

Виды времени отдыха (ст. 92 ТК):

- перерывы в течение рабочего дня (рабочей смены);
- ежедневный (междусменный) отдых (не менее 12 часов);
- выходные дни (см. ст. 96 ТК) (еженедельный непрерывный отдых) 1 или 2 выходных дня, как правило, предоставляются подряд. Первый день Курбан-айта, отмечаемого по мусульманскому календарю и 7 января – православное Рождество являются выходными днями;
- праздничные дни (см. ЗРК «О праздниках» 2001 г. №267-П). Работа в выходные и праздничные дни по инициативе работодателя допускается с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных ст. 98 ТК;
- ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск;
- оплачиваемый дополнительный трудовой отпуск;
- специальные перерывы (работа в холодное время года; на погрузочно-разгрузочных работах). Они включаются в рабочее время);
- виды отпусков (см. ст. 100 ТК).

Ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск с сохранением места работы (должности) представляет собой установленный законом непрерывный отдых в течение определенного количества календарных дней.

Запрещается непредставление трудового отпуска в течение двух лет подряд.

Продолжительность основного отпуска 24 календарных дня.

Удлиненные отпуска предоставляются государственным служащим, работникам науки, учебных заведений.

Отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

Неиспользованный отпуск можно компенсировать или присоединять к последующему отпуску.

Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется в порядке, предусмотренном ТД, коллективным договором, графиком отпусков, актами работодателя.

Ежегодный дополнительный отпуск предоставляется работникам, указанным в **списке**. Отпуск предоставляется одновременно с основным ежегодным.

### **Отпуск по беременности и родам**

Женщинам предоставляются отпуска по беременности и родам с 30 недель продолжительностью 70 календарных дней до родов и 56 (в случае осложнения родов 70) календарных дней после родов.

Такой отпуск оплачивается за счет страховых взносов работодателя.

Женщине (мужчине), усыновившей новорожденного из роддома, предоставляется (одному из родителей) отпуск 56 календарных дней с выплатой за счет работодателя пособия.

### **Учебные отпуска**

Работникам, обучающимся в организациях образования, предоставляются учебные отпуска для подготовки и сдачи зачетов и экзаменов, выполнения лабораторных работ, подготовки и защиты дипломного проекта (работы).

Оплата учебного отпуска определяется трудовым, коллективным договорами, договором обучения (ст. ст. 112, 143, 144 ТК РК).

Основанием для предоставления отпуска служит **справка-вызов учебного заведения**.

### **Отпуск без сохранения заработной платы**

В обязательном порядке предоставляется неоплачиваемый отпуск женщине по ее заявлению по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Место работы за время отпуска сохраняется. Такой отпуск может использоваться полностью или по частям.

На основании п. 3 ст. 111 ТК по письменному заявлению работника работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы до 5 календарных дней при:

- 1) регистрации брака;
- 2) рождении ребенка;
- 3) смерти близких родственников;
- 4) в иных случаях, предусмотренных трудовым, коллективным договорами.

## **Тема 9. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ**

В условиях рыночной экономики собственники средств производства и рабочей силы, вступая в трудовые правоотношения, сами устанавливают условия ТД, в частности оплату труда.

Зарплата – это оплата труда, которая зависит от способностей работника, количества и качества труда. Без какой-либо дискриминации, которую должен выплатить работодатель в установленные законом сроки.

Существуют два метода регулирования зарплаты: метод государственного нормирования зарплаты и метод договорного регулирования.

Исходной базой для разработки механизма материального стимулирования повышения трудовой активности работников, эффективного использования трудовых ресурсов является государственная система нормирования заработной платы.

Существуют правовые основы социальной защиты работников в области оплаты труда и гарантии со стороны государства на оплату труда не ниже минимального размера. Так, ст. 128 ТК государственные гарантии в области оплаты труда работников включают:

- минимальный размер месячной заработной платы (ст. 122 ТК);
- минимальный размер часовой заработной платы, определяемый в соответствии со ст. 123 ТК;
- минимальные стандарты оплаты труда (п. 2 ст. 122 ТК);
- оплату за работу в сверхурочное время (ст. 127 ТК);
- оплату за работу в праздничные и выходные дни (ст. 128 ТК);
- ограничения размера удержаний из заработной платы работника (ст. 137 ТК);
- государственный контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий в области оплаты труда;
- порядок и сроки выплаты заработной платы (ст. 134 ТК).

Зарплата состоит из основной и дополнительных частей.

Основная зарплата состоит из должностного оклада (**тарифной ставки**), премии, вознаграждения, надбавки к основному окладу являются составляющими элементами дополнительной зарплаты.

### **Тарифная смета**

Это основа государственного регулирования заработной платы. Она призвана дифференцировать зарплату в зависимости от квалификации, условий работы, характера труда и климатических условий в различных районах страны.

Тарифная система состоит из единой тарифной сетки, квалификационного справочника должностей служащих, тарификации профессий рабочих путем установления разрядов, должностных инструкций.

Единая тарифная сетка ЕТС для работников бюджетных организаций содержит в себе **21 разряд** по квалификациям и **шкалу** тарифных коэффициентов.

Организации сами на базе ЕТС и величины тарифной ставки 1-го разряда разрабатывают конкретные размеры тарифных ставок, исходя из условий производства и собственных возможностей.

В РК разработан Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий (ЕТКС) (Постановление Правительства РК от 03.03.1977 года) в различных отраслях производства.

Разряды устанавливаются квалификационной комиссией, утвержденной руководителем предприятия. Пересмотр разрядов 1 раз в 3 года.

### **Система заработной платы**

Это способ установления соотношения между затраченным работником трудом, измеряемым конкретными показателями и размером начисляемой зарплаты.

Система делится на **повременную** и **сдельную** формы оплаты труда.

**При повременной системе** оплаты труда зарплата работнику начисляется по установленной тарифной ставке или окладу за фактически отработанное им время.

Повременная форма оплаты труда делится на **простую**, когда зарплата работнику выплачивается по тарифной сетке или окладу за фактически отработанное время.

Простая повременная система оплаты труда, дополненная премированием за выполнение установленных конкретных количественных и качественных показателей работы, называется **повременно-премиальной**.

**Сдельная оплата труда** является одной из основных систем оплаты труда.

Размер заработка зависит только от выполнения нормы выработки и никакими пределами не ограничивается. Норма выработки определяется количеством работы, которую должен сделать работник в единицу времени.

Сдельная форма оплаты труда подразделяется на прямую сдельную, сдельно-премиальную, сдельно-прогрессивную, косвенно-сдельную, аккордную оплату и соответственно каждая из них, в свою очередь, делится на индивидуальную и коллективную.

### **Нормирование труда**

Нормы труда являются мерой затрат труда и устанавливаются для работников в зависимости от уровня техники, технологии, организации производства труда.

При нормировании труда применяются:

- норма выработки;
- норма времени;
- норма обслуживания;
- норма численности.

Для выполнения норм выработки работодатель обязан обеспечить нормальные условия труда.

Введение, замена и пересмотр норм труда работодатель извещает работников не позднее, чем за один месяц.

Контроль за состоянием нормирования труда, правильностью применения норм труда в целом осуществляет служба, отвечающая за вопросы нормирования и оплаты труда у работодателя по методическим указаниям, утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты населения РК (№152-П от 22.06.2000 года).

## **Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда**

Сверхурочная работа оплачивается в полуторном размере исходя из ставки (оклада), установленного работнику.

Оплата труда в праздничные и выходные дни производится не ниже, чем в двойном размере часовой (дневной) ставки.

Оплату можно компенсировать предоставлением дня отдыха.

## **Оплата за работу в ночное время**

Каждый час ночной работы оплачивается в полуторном размере.

Доплата за совмещение должностей (расширение зон обслуживания) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится работникам, выполняющим в одной и той же организации наряду со своей основной работой, обусловленной ИТД, дополнительную работу по другой должности или обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы.

Размеры доплат устанавливаются в процентах к месячному должностному окладу по соглашению сторон договора.

## **Порядок выплаты зарплаты**

По трудовому законодательству РК заработная плата выплачивается не реже одного раза в месяц. Дата выдачи не позднее первой декады следующего месяца.

За несвоевременную выдачу зарплаты работодатель оплачивает задолженность и пеню.

Зарплата, как правило, выдается по месту работы.

В настоящее время Постановлением Правительства РК от 22.09.1999 года установлена выплата зарплаты через организации, имеющие лицензии Национального банка РК.

## **Гарантии и компенсационные выплаты**

**Гарантийные выплаты** – это полное или частичное сохранение среднего заработка работником за время, когда они в силу



уважительных причин, прямо предусмотренных правовыми нормами, освобождаются от выполнения трудовых обязанностей (выполнения государственных и общественных обязанностей, бесплатная профессиональная подготовка и повышение медицинского осмотра, выплата пособий по беременности и родам, пособие матери по уходу за больным ребенком).

**Компенсационные выплаты** – возмещение расходов, произведенных работником в связи с выполнением трудовых обязанностей или при переезде на другую работу в другую местность. Туда следует отнести:

- компенсацию при служебных командировках (оплата суточных, проездных билетов, наем жилья);

- компенсация при переезде работника на работу в другую местность вместе с организацией (суточные за каждый день нахождения в пути, единовременное пособие на самого работника в размере месячного заработка по новому месту работы и каждого члена семьи в размере пособия, зарплата за дни сбора в дорогу и устройства на новом месте не более 6 дней, стоимость проезда членов семьи и багажа).

## Тема 10. ОХРАНА ТРУДА

Ст. 24 Конституции РК в качестве одного из основных прав граждан закрепила право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены.

Раздел 5 Трудового кодекса РК освещает мероприятия по безопасности и охране труда, такие как государственное управление в области безопасности и охраны труда; гарантии прав работников в области безопасности и охраны труда; права и обязанности работников и работодателя в области безопасности и охраны труда; организация безопасности и охраны труда; расследование и учет несчастных случаев и иных повреждений здоровья работников, связанных с трудовой деятельностью.

Действующие нормативные акты содержат положения, обеспечивающие работникам гарантии прав на охрану труда.

Охрану труда понимают в широком и узком смысле.

Охрана труда в широком смысле слова – это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Охрана труда как институт трудового права – это совокупность норм, направленных на обеспечение условий труда, безопасных для жизни и здоровья работников. Как правовой институт охрана труда включает в себя нормы, устанавливающие права и обязанности работников и работодателей по вопросам безопасности и гигиены труда, а также конкретизирующие их с помощью правил и инструкций по охране труда; специальные нормы о компенсациях для лиц, работающих в тяжелых, вредных или опасных условиях; нормы об охране труда женщин, несовершеннолетних работников, лиц с пониженной трудоспособностью; нормы, регулирующие организацию работы по охране труда; правила расследования и учета несчастных случаев на производстве.

Охрана труда имеет социальное, экономическое и правовое значение. Социальное значение охраны труда состоит в том, что охрана труда способствует укреплению (сохранению) здоровья работников от вредных и опасных производственных факторов. Экономическое значение охраны труда реализуется в росте произ-

водительности труда, подъеме экономики, увеличении производства. Правовое значение охраны труда состоит в правовом регулировании работы по способностям с учетом тяжести условий труда, физиологических особенностей женского организма, организма подростков и трудоспособности инвалидов. Кроме того, вопросы охраны труда являются объектом организационно-управленческих отношений трудового коллектива (соответствующего профсоюзного органа) с работодателем, а также социально-партнерских отношений на федеральном, отраслевом, региональном уровнях.

В правовом регулировании охраны труда широко сочетаются централизованные нормы трудового законодательства, которые устанавливают минимум правовых мер по охране труда, с договорным методом, повышающим, конкретизирующим этот минимум на основании соглашений, коллективных договоров, а также трудовых договоров.

**В узком смысле охрана труда** – это система мер и средств по обеспечению безопасности условий труда наемного персонала как особый институт особенной части трудового права, права работников на здоровые и безопасные условия труда в конкретном трудовом правоотношении. В таком смысле охрана труда включает: нормы и правила по технике безопасности и производственной санитарии, нормы по организации охраны труда на предприятии, нормы охраны труда женщин, молодежи, другие мероприятия.

Законодательство о труде обязывает работодателя приостановить работу, если ее продолжение создает угрозу жизни или здоровью работника, предупредить работника о вредных и опасных условиях труда и возможности профессионального заболевания.

Таким образом, **охрана труда представляет собой** действующую на основании соответствующих законодательных актов систему социально-экономических, организационных, технических, гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий и средств, обеспечивающих безопасность, сохранения здоровья и работоспособности человека в процессе труда.

Содержание права на охрану труда включает право работника на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам труда за счет средств работодателя;
- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- обращение в органы государственной власти и органы местного самоуправления, к работодателю, в профсоюзы по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);
- компенсации, установленные законом, коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если работник занят на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Право на охрану труда имеют все работники, состоящие в трудовых отношениях с предприятиями, учреждениями различных форм собственности, студенты, учащиеся, военнослужащие и другие категории лиц.

Для современного планирования, целевого финансирования и осуществления мероприятий по предупреждению несчастных случаев, заболеваний на производстве, для общего улучшения условий труда, составляются ежегодные соглашения по охране труда (как составная часть коллективного договора).

Все несчастные случаи подлежат расследованию и учету.

### **Общие положения расследования и учет несчастных случаев на производстве**

Расследованию и учету в соответствии с ТК РК подлежат случаи повреждения здоровья работников, связанные с их трудовой деятельностью и приведшие к нетрудоспособности либо смерти, а также:

1) лиц, обучающихся в учебных заведениях, реализующих образовательные программы технического и профессионального, послесреднего, высшего и послевузовского образования, при прохождении ими профессиональной практики;

2) военнослужащих, сотрудников специальных государственных органов, привлеченных к выполнению работ, не связанных с прохождением воинской службы, службы в специальных государственных органах;

3) лиц, привлекаемых к труду по приговору суда;

4) личного состава военизированных аварийно-спасательных частей, военизированной охраны, членов добровольных команд по ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий, по спасению человеческой жизни и имущества.

Расследуются и подлежат учету как несчастные случаи на производстве производственные травмы и иные повреждения здоровья работников, связанные с исполнением трудовых обязанностей, либо совершение иных действий по собственной инициативе в интересах работодателя, приведшие к нетрудоспособности либо смерти, если они произошли:

1) перед началом или по окончании рабочего времени при подготовке и приведении в порядок рабочего места, орудий производства, средств индивидуальной защиты и других;

2) в течение рабочего времени на месте работы или во время командировки либо в другом месте, нахождение в котором было обусловлено выполнением трудовых или иных обязанностей, связанных с поручением работодателя или должностного лица организации;

3) в результате воздействия опасных и (или) вредных производственных факторов;

4) в рабочее время по пути следования работника, деятельность которого связана с передвижением между объектами обслуживания, к месту работы по заданию работодателя;

5) на транспорте работодателя при исполнении работником трудовых обязанностей;

6) на личном транспорте при наличии письменного согласия работодателя на право использования его для служебных поездок;

7) в период пребывания по распоряжению работодателя на территории своей или другой организации, а также при защите имущества работодателя либо совершении иных действий по собственной инициативе в интересах работодателя;

8) перед началом или по окончании рабочего времени работников, работающих вахтовым методом, по пути следования с места сбора (проживания в период вахты) на работу или обратно на транспорте, представленном работодателем.

Не оформляются как производственные травмы и иные повреждения здоровья работников на производстве, в ходе расследования которых объективно установлено, что они произошли:

1) при выполнении пострадавшим по собственной инициативе работ или иных действий, не входящих в функциональные обязанности работника и не связанных с интересом работодателя, в том числе в период междуменного отдыха при работе вахтовым методом, перерыва для отдыха и приема пищи, а также по причине, связанной с состоянием алкогольного опьянения, употребления токсических и наркотических веществ (их аналогов);

2) в результате преднамеренного (умышленного) причинения вреда своему здоровью или при совершении пострадавшим уголовного преступления;

3) из-за внезапного ухудшения здоровья пострадавшего, подтвержденного медицинским заключением, не связанного с воздействием опасных и (или) вредных производственных факторов.

О каждом несчастном случае пострадавший или очевидец обязан незамедлительно сообщить работодателю или организатору работ. Ответственные должностные лица организаций здравоохранения не позднее двух рабочих дней должны информировать работодателей и территориальные подразделения государственной инспекции труда о каждом случае первичного обращения с травмой или иным повреждением здоровья работников на производстве, а

также о случаях острого профессионального заболевания (отравления) – государственный орган в области санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

Ответственность за организацию расследования, оформление и регистрацию несчастных случаев на производстве несет работодатель.

Работодатель обязан:

1) организовать оказание первой медицинской помощи пострадавшему и при необходимости его доставку в организацию здравоохранения;

2) принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной ситуации и воздействия факторов, по причине которых произошел несчастный случай, на других лиц;

3) сохранить до начала расследования обстановку на месте несчастного случая (состояние оборудования и механизмов, орудия труда) в таком же виде, как в момент происшествия, при условии, что это не угрожает жизни и здоровью других лиц, а нарушение непрерывности производственного процесса не приведет к аварии, а также произвести фотографирование места несчастного случая;

4) немедленно проинформировать о несчастном случае на производстве близких родственников пострадавшего и направить сообщение в государственные органы и организации, определенные настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами;

5) обеспечить расследование несчастных случаев на производстве и их учет в соответствии с настоящей главой;

6) допускать членов комиссии по специальному расследованию к месту происшествия для расследования несчастного случая на производстве;

7) осуществлять регистрацию, учет и анализ несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве.

Работодатель о несчастном случае на производстве немедленно по форме, установленной уполномоченным государственным органом по труду, сообщает:

1) в территориальные подразделения государственной инспекции труда уполномоченного государственного органа по труду;

2) местным органам по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций при несчастных случаях, происшедших на опасных промышленных объектах;

3) территориальному подразделению уполномоченного государственного органа в области санитарно-эпидемиологического благополучия населения о случаях профессионального заболевания или отравления;

4) представителям работников;

5) страховой организации, с которой заключен договор на страхование работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей.

При наступлении несчастного случая, подлежащего в соответствии с настоящей главой специальному расследованию, работодатель должен сообщить:

1) правоохранительному органу по месту, где произошел несчастный случай;

2) уполномоченным органам производственного и ведомственного контроля и надзора.

При расследовании несчастного случая на производстве по требованию комиссии работодатель за счет собственных средств обеспечивает:

1) выполнение технических расчетов, проведение лабораторных исследований, испытаний, других экспертных работ и привлечение в этих целях специалистов-экспертов;

2) фотографирование места происшествия и поврежденных объектов, составление планов, эскизов, схем;

3) предоставление транспорта, служебного помещения, средств связи, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, необходимых для проведения расследования;

4) предоставление:

- документов, характеризующих состояние рабочего места, наличие опасных и (или) вредных производственных факторов (планов, эскизов, схем, а при необходимости – фото- и видеоматериалов места происшествия и т.п.);

- выписок из журналов регистрации инструктажей и протоколов проверки знаний пострадавших по безопасности и охране труда, протоколов опросов очевидцев несчастного случая и долж-



ностных лиц, объяснений пострадавших, экспертных заключений специалистов;

- результатов лабораторных исследований и экспериментов; медицинского заключения о характере и степени тяжести повреждения, причиненного здоровью пострадавшего, или причине его смерти, о наличии (отсутствии) признаков алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

- копий документов, подтверждающих выдачу пострадавшему специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;

- выписок из ранее выданных на данном производстве (объекте) предписаний государственных инспекторов труда и должностных лиц территориального органа государственного надзора (если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу), а также выписок из представлений общественных инспекторов труда об устранении выявленных нарушений нормативных требований по безопасности и охране труда;

- других документов по усмотрению комиссии, имеющих отношение к рассмотрению дела.

Расследование несчастных случаев на производстве, за исключением случаев, подлежащих специальному расследованию, проводится комиссией, создаваемой в течение двадцати четырех часов актом работодателя с момента его наступления, в следующем составе:

- председатель – руководитель организации (производственной службы) или его заместитель;

- члены – руководитель службы безопасности и охраны труда организации и представитель работников.

Должностное лицо, непосредственно отвечающее за безопасность труда на соответствующем участке, где произошел несчастный случай, при проведении расследования в состав комиссии не включается.

Специальному расследованию подлежат:

- 1) несчастные случаи с тяжелым или со смертельным исходом;
- 2) групповые несчастные случаи, происшедшие одновременно с двумя и более работниками, независимо от степени тяжести травм пострадавших;

- 3) групповые случаи острого отравления.

В расследовании несчастного случая на производстве у работодателя – физического лица принимают участие работодатель или уполномоченный его представитель, представитель работников, специалист по охране труда, который может привлекаться к расследованию несчастного случая и на договорной основе.

В случае острого отравления в расследовании комиссии принимают участие представители государственного органа в области санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

В работе комиссии вправе принимать участие представитель страховой организации, имеющей соответствующие договорные отношения с работодателем или пострадавшим.

Срок расследования несчастного случая не должен превышать десять рабочих дней со дня создания комиссии.

Расследование несчастного случая, происшедшего с лицами, проходящими производственную практику, обучающимися в общеобразовательных, профессиональных школах и высших учебных заведениях, проводится комиссией, создаваемой руководителем организации, на чьей территории произошло происшествие, с участием работодателя и представителя пострадавшего.

Расследование несчастного случая, происшедшего с работником организации, расположенной и ведущей работы на территории другой организации, или с работником, направленным в другую организацию для выполнения производственного задания (служебных или договорных обязанностей), проводится непосредственно работодателем с участием ответственного представителя организации, на территории которой произошел несчастный случай.

Несчастный случай, происшедший с работником при выполнении работы по совместительству, расследуется и учитывается тем работодателем, на территории которого или по поручению которого производилась работа.

Расследование несчастных случаев, происшедших в результате аварий транспортных средств, проводится на основании материалов расследования дорожной полиции.

Дорожная полиция в пятидневный срок со дня транспортного происшествия по требованию председателя комиссии по расследованию несчастных случаев обязана представить копии материалов расследования.

В каждом случае расследования несчастного случая на производстве комиссия выявляет и опрашивает очевидцев происшествия, лиц, допустивших нарушения требований по безопасности и охране труда, получает необходимую информацию от работодателя и при возможности – объяснения от пострадавшего.

Несчастные случаи, о которых не было своевременно сообщено работодателю либо в результате которых нетрудоспособность наступила не сразу (независимо от срока давности), расследуются по заявлению пострадавшего (его представителя) или по предписанию государственного инспектора труда в течение десяти дней со дня регистрации заявления, получения предписания.

На основании собранных документов и материалов комиссия устанавливает обстоятельства и причины несчастного случая, определяет связь несчастного случая с производственной деятельностью работодателя и, соответственно, объяснялось ли пребывание пострадавшего на месте происшествия исполнением им трудовых обязанностей, квалифицирует несчастный случай как несчастный случай на производстве или как несчастный случай, не связанный с производством, определяет лиц, допустивших нарушения требований безопасности и охраны труда, и меры по устранению причин и предупреждению несчастных случаев на производстве.

Условия работы комиссии по расследованию несчастных случаев на режимных объектах определяются с учетом особенностей доступа, нахождения на этих объектах.

Каждый несчастный случай, связанный с производством, вызвавший у работника (работников) потерю трудоспособности, в соответствии с медицинским заключением (рекомендацией) оформляется актом о несчастном случае по форме, установленной уполномоченным органом по труду, в необходимом количестве экземпляров (на каждого пострадавшего в отдельности).

Подтвержденные в установленном порядке организацией здравоохранения случаи отравления оформляются также актом о несчастном случае независимо от того, имеется или не имеется потеря трудоспособности.

Специальное расследование несчастного случая проводится комиссией, создаваемой территориальным подразделением органа государственной инспекции труда, в следующем составе:

- председатель – государственный инспектор труда;
- члены – работодатель и представитель работников.

Расследование групповых несчастных случаев, при которых погибло два человека, проводится комиссией, которую возглавляет главный государственный инспектор труда. При несчастных случаях, происшедших на опасных промышленных объектах, в состав комиссии включается государственный инспектор по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций.

При несчастных случаях, происшедших при чрезвычайных ситуациях техногенного характера, председателем комиссии по специальному расследованию назначается государственный инспектор по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций. В этом случае государственный инспектор труда является членом комиссии.

Расследование групповых несчастных случаев, при которых погибло от трех до пяти человек, проводится комиссией, создаваемой уполномоченным государственным органом по труду, а при гибели более пяти человек – Правительством Республики Казахстан.

Для решения вопросов, требующих экспертного заключения, председатель комиссии по специальному расследованию вправе создавать экспертные подкомиссии из числа специалистов организаций, ученых и контрольно-надзорных органов.

Расследование несчастного случая с тяжелым или со смертельным исходом, группового несчастного случая и группового случая острого отравления работников оформляется актом специального расследования по форме, установленной уполномоченным государственным органом по труду.

Категорически запрещается без согласия председателя комиссии по специальному расследованию проведение опроса свидетелей, очевидцев, а также параллельных расследований данного несчастного случая кем-либо или иной комиссией в дни работы официально назначенной комиссии.

Завершение поиска пострадавшего (пострадавших), пропавшего (пропавших) в результате взрыва, аварий, разрушений, пожара и других случаев на объектах организации определяется комиссией по специальному расследованию на основании заключения руководителя аварийно-спасательного подразделения и специалистов-экспертов.

Акт о несчастном случае заполняется и подписывается руководителями службы безопасности и охраны труда и подразделения организации, а также представителем работников организации, утверждается работодателем и заверяется печатью организации.

В случаях отравления акт о несчастном случае также подписывается представителем государственного органа в области санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

Если работодатель – физическое лицо, то акт о несчастном случае заполняется и подписывается работодателем и заверяется нотариально.

Акт должен быть оформлен в соответствии с материалами расследования.

Если при расследовании несчастного случая на производстве комиссией установлено, что грубая неосторожность явилась причиной возникновения или увеличения вреда, то комиссия применяет смешанную ответственность сторон и определяет степень вины работника и работодателя в процентах.

В случае, если один из членов комиссии по расследованию несчастного случая не согласен с выводами комиссии (большинства), он представляет в письменном виде свое мотивированное мнение для включения его в материал расследования. Акт специального расследования он подписывает с оговоркой "смотри особое мнение".

По окончании расследования каждого несчастного случая работодатель не позднее трех дней обязан выдать пострадавшему или его доверенному лицу акт о несчастном случае, один экземпляр акта направляется страховой организации, имеющей соответствующие договорные отношения с работодателем, а другой – в государственную инспекцию труда на бумажном и электронном носителе.

В случае отравления копия акта передается также государственному органу в области санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

В случае несогласия с результатом расследования или несвоевременного оформления акта о несчастном случае пострадавший или его доверенное лицо, представитель работников организации имеют право письменно обратиться к работодателю, который обязан в десятидневный срок рассмотреть их заявление и принять решение по существу.

Разногласия по вопросам расследования, оформления и регистрации несчастных случаев между работодателем, работником и государственным инспектором труда либо государственным инспектором по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций при случаях, происшедших на опасных промышленных объектах, рассматриваются в порядке подчиненности соответствующим вышестоящим главным государственным инспектором труда и (или) в судебном порядке.

Решение вышестоящего главного государственного инспектора труда по вопросам расследования несчастных случаев оформляется в виде заключения по форме, установленной уполномоченным государственным органом по труду.

Копии материалов акта специального расследования несчастного случая передаются работодателем в органы государственного контроля. Кроме того, по окончании расследования несчастного случая один экземпляр копии материалов акта специального расследования государственным инспектором труда направляется в семидневный срок в местный орган внутренних дел, который в соответствии с законодательством принимает соответствующее решение и сообщает о принятом решении не позднее двадцати дней.

Каждый оформленный актом несчастный случай заносится в журнал регистрации несчастных случаев и иных повреждений здоровья на производстве. Ведение журнала производится по форме, установленной уполномоченным государственным органом по труду. Первичные статистические данные о временной нетрудоспособности и травматизме представляются в соответствии со статистической методологией, утвержденной уполномоченным органом в области государственной статистики.

О несчастных случаях на производстве, которые по прошествии времени перешли в категорию тяжелых или несчастных случаев со смертельным исходом, работодатель или его представитель сообщает в соответствующую государственную инспекцию труда, а о страховых случаях – в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации страхователя).

Материалы расследования несчастного случая подлежат хранению в организации в течение сорока пяти лет, в случае ее ликвидации материалы расследования несчастного случая в обяза-

тельном порядке должны быть переданы в государственный архив по месту ее деятельности.

Материалы расследования несчастного случая на производстве, наряду с актом расследования, должны содержать:

1) сведения о прохождении пострадавшим обучения и инструктирования по охране труда, а также предварительных и периодических медицинских осмотров;

2) протоколы опросов по форме, установленной уполномоченным государственным органом по труду, и объяснения очевидцев происшествия, а также должностных лиц, ответственных за соблюдение требований безопасности и охраны труда;

3) планы, схемы и фотоснимки места происшествия;

4) выписки из инструкций, положений, приказов и других актов, регламентирующих требования безопасности и охраны труда, обязанности и ответственность должностных лиц за обеспечение здоровых и безопасных условий труда на производстве и т.д.;

5) медицинское заключение о характере и тяжести повреждения здоровья пострадавшего (причине смерти);

6) результаты лабораторных и других исследований, экспериментов, экспертизы, анализов и т.п.;

7) заключение (при его наличии) главного государственного инспектора труда;

8) сведения о материальном ущербе, причиненном работодателю;

9) приказ работодателя о возмещении пострадавшему (членам семьи) причиненного ущерба его здоровью и привлечении к ответственности должностных лиц, виновных за допущенный случай;

10) перечень прилагаемых документов.

Пострадавший или представитель работников имеет право на ознакомление со всеми материалами расследования несчастного случая и осуществление необходимых выписок.

Контроль за правильным, своевременным расследованием и учетом несчастных случаев, а также выполнением мероприятий по устранению причин, вызвавших эти случаи, осуществляют государственные инспекторы труда в пределах их компетенции посредством проверок, рассмотрения жалоб, заявлений, обращений граждан и обследований организаций. Проверки, проводимые го-

сударственными инспекторами труда в рамках расследования несчастных случаев на производстве, а также контроля за выполнением мероприятий по устранению причин, вызвавших эти случаи, не подлежат регистрации и учету в соответствии с законодательством Республики Казахстан о государственной правовой статистике и специальных учетах.

### **Охрана труда женщин, несовершеннолетних и лиц с пониженной трудоспособностью**

С учетом физиологических и биологических особенностей организма женщин и подростков государство установило им специальные (помимо общих) правила по охране труда.

Эти правила предусматривают:

- охрану труда женщин в связи с материнством;
- установление предельных норм переноски тяжестей;
- работы в ночное и сверхурочное время;
- предварительное медицинское освидетельствование поступающих на работу, не достигших 18 лет;
- предоставление женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет помимо перерыва для отдыха и питания дополнительного перерыва для кормления ребенка (30 минут на одного ребенка) в счет рабочего времени.

Предусмотрен ряд льгот для работающих лиц с ограниченной трудоспособностью. Эти льготы закреплены в Законе РК «О социальной защите инвалидов РК».



## Тема 11. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

Дисциплина труда является необходимым условием всякой общественной работы, общественного производства. Определение трудовой дисциплины дано в п. 32 ст. 1 ТК РК – это надлежащее исполнение работодателем и работниками обязательств, установленных нормативными актами РК, а также соглашениями, трудовым, коллективным договорами, актами работодателя, учредительными документами.

Трудовая дисциплина обеспечивается работодателем путем создания необходимых организационных и экономических условий для индивидуального и коллективного труда, сознательного отношения работников к труду, методами убеждения, поощрения за добросовестный труд, а также применением дисциплинарных взысканий за совершение работниками дисциплинарных проступков.

Совместный труд – отличительный предметный признак трудовых правоотношений, он требует организации процесса труда, слаженности и дисциплинированности его участников.

**Трудовая дисциплина** – это определенный порядок поведения работников в процессе производства, выражающийся в строжайшем соблюдении внутреннего трудового распорядка, рациональном использовании рабочего времени, творческом отношении к работе.

Дисциплина труда представляет закрепление трудовых обязанностей для каждого работника.

Она включает в себя **производственную и технологическую дисциплины**.

Производственная связана непосредственно с организацией производственного цикла – сюда входят нормы рабочего времени, отношение к собственности предприятия.

Технологическая заключается в точном соблюдении регламента производственных процессов и режимов.

Как юридическая категория – дисциплина труда имеет нормы, устанавливающие внутренний трудовой распорядок организации, правила поведения в процессе труда и нормы оценки поведения работников в этом процессе, в том числе отдельного работника.

Дисциплина труда обеспечивается созданием работодателем соответствующих организационных условий для продуктивной работы, а также средствами поощрения за качественный труд и применением мер воздействия к нарушителям дисциплины.

### **Внутренний трудовой распорядок (ст. 69 ТК)**

Трудовой распорядок в организациях определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ПВТР), которые утверждаются работодателем по согласованию с представителями работников. Правила являются обязательными для выполнения работодателем и работниками.

В РК эти правила подразделяются на **отраслевые и локальные**.

**Отраслевые** – устанавливаются Министерствами и ведомствами по соглашению с отраслевыми профсоюзами.

**Локальные ПВТР** утверждаются трудовым коллективом по представлению работодателя и профкома. Они не должны противоречить общим нормам отраслевых правил.

ПВТР состоят, как правило, из семи разделов: общие положения; порядок приема и увольнения работников; основные обязанности работников и работодателей; рабочее время и его использование; поощрения за успехи в работе; ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

В тех отраслях экономики, где соблюдение трудовой дисциплины особенно важно, действует Устав о дисциплине (железнодорожный, воздушный, водный транспорт, связь и т.д.).

### **Поощрения за успехи в труде**

Работодатель вправе применить различные виды поощрений работников за успехи в труде (ст. 71 ТК).

Виды поощрений работников и порядок их применения определяются законодательством РК, актами работодателя, трудовым, коллективным договорами.

Поощрения делятся на два вида:

- поощрения за успехи в работе;
- поощрения за трудовые заслуги.

За успехи в работе поощряют непосредственно в организациях.

За трудовые заслуги – поощряют государственные органы, общественные организации.

Работодатель вправе применить различные виды поощрений. Порядок поощрений определяется трудовым и коллективным договорами, актами работодателя.

Поощрения объявляются в приказе или распоряжении и зачисляются по желанию работника в трудовую книжку.

Меры поощрения к работнику не применяются, если он имеет дисциплинарные взыскания.

Мерами поощрения могут быть:

- продвижение по службе;
- денежная премия;
- благодарность, грамота (почетная грамота);
- государственная награда (ордена и медали);
- почетное звание «Халык кахарманы»;
- установление надбавок к зарплате.

Таким образом, мерами поощрения являются различные формы положительной оценки труда работника со стороны работодателя или государства.

За совершение дисциплинарного проступка наступает дисциплинарная ответственность (ст. 72 ТК). Дисциплинарная ответственность работников является одним из видов юридической ответственности, которая предусмотрена законодательством за неправомерное поведение. Дисциплинарная ответственность представляет собой обязанность работника понести наказание, предусмотренное нормами трудового права, за противоправное неисполнение своих трудовых обязанностей.

Основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности служит дисциплинарный проступок. Дисциплинарным проступком называется неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. Дисциплинарный проступок обладает совокупностью признаков, имеет субъект, субъективную сторону, объективную сторону, объект. Субъектом дисциплинарного проступка может быть только гражданин, состоящий в трудовых отношениях с конкретным работодателем и нарушающий трудовую дисциплину. Субъ-

ективной стороной является вина работника (в форме умысла или неосторожности). Объективная сторона дисциплинарного проступка – вредные последствия и причинная связь между ними и действием (бездействием) правонарушителя. Объектом дисциплинарного проступка является внутренний трудовой распорядок организации.

По сравнению с дисциплинарным проступком трудовое правонарушение является более широким понятием. Оно включает в себя помимо дисциплинарных проступков еще и проступки, которые могут повлечь привлечение к материальной ответственности причинителя вреда, т.е. ответственности по трудовому праву. В юридической литературе предлагается следующее определение трудового правонарушения. Трудовое правонарушение – это виновное, противоправное деяние субъекта трудового правоотношения, которое заключается в неисполнении или ненадлежащем исполнении обязанностей субъекта по трудовому правоотношению, за совершение которого он может либо должен быть привлечен к юридической ответственности с применением санкций, содержащихся в трудовом праве. Имея в виду трудовое правонарушение, правильнее говорить не о нарушении трудовых обязанностей, а о нарушении обязанностей по трудовому правоотношению. В соответствии с ТК РК работник обязан: добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации; соблюдать трудовую дисциплину; выполнять установленные нормы труда; соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда; бережно относиться к имуществу работодателя и других работников; незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя. Законодатель считает, что работник, будучи субъектом трудового правоотношения, обязан не только добросовестно исполнять трудовые обязанности, но и исполнять ряд других обязанностей по трудовому правоотношению. То или иное действие (бездействие) работника может повлечь за собой дисциплинарную ответственность при одновременном наличии следующих условий: а) если это действие (бездействие) является противоправным; б) если противоправное действие (без-

действие) – виновное; в) если не исполнена или исполнена ненадлежащим образом та обязанность, которая вытекает из трудового правоотношения. Виновные противоправные действия работника не составляют нарушения трудовой дисциплины, если они не имеют отношения к его трудовым обязанностям.

К нарушениям трудовой дисциплины относятся: прогул, появление на работе в состоянии алкогольного опьянения, отказ от обязательного медицинского освидетельствования (осмотра), отказ от сдачи экзаменов по технике безопасности, если это является обязательным условием допуска к работе. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности. Различают два вида дисциплинарной ответственности: общую и специальную.

Общая дисциплинарная ответственность – это ответственность в рамках правил внутреннего трудового распорядка. Она может быть возложена на всех работников, за исключением тех, в отношении которых установлена специальная дисциплинарная ответственность. Специальная дисциплинарная ответственность есть ответственность, предусмотренная для отдельных категорий работников специальным законодательством, уставами и положениями о дисциплине. Специальная дисциплинарная ответственность имеет особенности:

- строго определен круг лиц, подпадающих под действие соответствующих норм;
- предусмотрены специальные меры дисциплинарного взыскания;
- очерчен круг лиц и органов, наделенных властью применения дисциплинарных взысканий;
- действует особый порядок обжалования взысканий.

Дисциплинарный проступок – это нарушение работником трудовой дисциплины, а также противоправное виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей.

Субъектом дисциплинарной ответственности может быть только лицо, состоящее в трудовых отношениях с организацией.

Дисциплинарная ответственность характеризуется **законностью, целесообразностью, неотвратимостью, правовыми гарантиями от необоснованного наложения взысканий.**

**Законность** дисциплинарной ответственности означает наступление ответственности только за дисциплинарные проступки, с соблюдением порядка наложения правомочным органом и должностным лицом.

**Целесообразность** означает применение дифференцированного подхода к мерам взыскания и тяжести проступка.

**Неотвратимость наказания** означает привлечение к ответственности лица за совершение любого дисциплинарного проступка.

Дисциплинарное взыскание – мера дисциплинарного воздействия на работника, применяемого работодателем за совершение дисциплинарного проступка (п. 74 ст. 1 ТК РК).

Администрация имеет альтернативу: вместо применения дисциплинарного взыскания может передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива или общественной организации.

**Правовыми гарантиями от необоснованного наложения дисциплинарных взысканий** являются:

1. Обязанность работодателя предварительно получать от работника объяснения в письменной форме.
2. Довести до работника приказ о наложении взыскания под расписку.
3. Право работника обжаловать взыскание.

За совершение работником дисциплинарного проступка работодатель вправе применять следующие виды дисциплинарных взысканий:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) строгий выговор;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случаях, установленных ТК РК.

Применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ТК РК и иными законами Республики Казахстан, не допускается.

Дисциплинарное взыскание налагается работодателем путем издания акта работодателя.

Работодатель обязан затребовать письменное объяснение от работника до применения дисциплинарного взыскания. Отказ работника от письменного объяснения не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт.

При определении вида дисциплинарного взыскания работодатель должен учитывать содержание, характер и тяжесть совершенного дисциплинарного проступка, обстоятельства его совершения, предшествующее и последующее поведение работника, отношение его к труду.

За каждый дисциплинарный проступок к работнику может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Акт работодателя о наложении на работника дисциплинарного взыскания не может быть издан в период:

- 1) временной нетрудоспособности работника;
- 2) освобождения работника от работы на время выполнения государственных или общественных обязанностей;
- 3) нахождения работника в отпуске или межвахтовом отдыхе;
- 4) нахождения работника в командировке.

Акт о наложении дисциплинарного взыскания объявляется работнику, подвергнутому дисциплинарному взысканию, под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подтвердить своей подписью ознакомление с актом работодателя об этом делается соответствующая запись в акте о наложении дисциплинарного взыскания.

В случае невозможности ознакомить работника лично с актом работодателя о наложении дисциплинарного взыскания работодатель обязан направить акт работнику письмом с уведомлением.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в порядке, установленном ТК РК.

Дисциплинарное взыскание на работника налагается непосредственно за обнаружением дисциплинарного проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 5 статьи 73 настоящего Кодекса и другими законами Республики Казахстан.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения дисциплинарного проступка, а в случаях, установленных законами Республики Казахстан, или установления дисциплинарного проступка по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности работодателя – позднее одного года со дня совершения работником дисциплинарного проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Течение срока наложения дисциплинарного взыскания приостанавливается на время отсутствия работника на работе в связи с временной нетрудоспособностью, освобождением от работы для выполнения государственных или общественных обязанностей, нахождением в отпуске, командировке.

Срок действия дисциплинарного взыскания не может превышать шесть месяцев со дня его применения, за исключением случая, предусмотренного подпунктом 4) пункта 1 статьи 72 ТК РК. Если в течение этого срока работник не подвергнется новому дисциплинарному взысканию, он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель, наложивший на работника дисциплинарное взыскание, вправе снять его досрочно по собственной инициативе, просьбе работника или его непосредственного руководителя, ходатайству представителя работников.



## **Тема 12. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

Материальная ответственность есть обязанность стороны трудового договора, причинившей ущерб (вред) другой стороне, возместить его в размере и порядке, установленном законодательством. Трудовое законодательство предусматривает материальную ответственность работодателя перед работником и материальную ответственность работника перед работодателем. Поскольку материальная ответственность является самостоятельным видом юридической ответственности, обязанность возместить причиненный работодателю ущерб наступает независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности.

Материальную ответственность по нормам трудового права следует отличать от других мер материального воздействия, а именно: лишения премии, предусмотренной системой оплаты труда, или вознаграждения по итогам годовой работы, снижения коэффициента трудового участия при коллективной форме организации и стимулирования труда; удержаний из заработной платы, производимых на основании закона.

Материальную ответственность по трудовому праву следует отличать от имущественной ответственности по гражданскому праву. Учитывать это нужно прежде всего в правоприменительной деятельности организаций для предотвращения возможных ошибок при решении вопроса о возмещении ущерба, причиненного работодателю. Субъектами материальной ответственности по трудовому праву могут быть только работники, состоящие (или состоявшие на момент причинения ущерба) в трудовых отношениях с тем работодателем, которому они причинили материальный ущерб. В связи с трудовыми отношениями на работников правилами внутреннего трудового распорядка и другими нормативными правовыми актами возлагаются дополнительные обязанности по сохранности имущества данного работодателя. В тех случаях, когда ущерб причиняется другими лицами (подрядчиком или исполнителем по договорам подряда, поручения), возмещение должно производиться по нормам гражданского права, т.к. эти лица не состоят с организацией в трудовых отношениях. По нормам трудово-

го права взысканию подлежит только прямой действительный ущерб, как правило, в пределах среднего месячного заработка, а неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию не подлежат. Сторона ТД, причинившая вред другой стороне, обязана возместить его другой стороне в соответствии с трудовым законодательством.

Если при исполнении трудовых обязанностей работнику причинено увечье или иное повреждение здоровья по вине работодателя, в результате которого он полностью или частично утратил трудоспособность, то работодатель обязан возместить ему вред согласно трудовому законодательству.

Материальная ответственность работника заключается в обязанности возместить причиненный материальный ущерб имуществу организации, с которой он состоит в трудовых правоотношениях.

**Условиями** привлечения к материальной ответственности являются:

1. Наличие прямого действительного ущерба.
2. Противоправное действие.
3. Наличие причинной связи между противоправным действием и ущербом.
4. Вина работника, т.е. налицо – состав правонарушения, поэтому **при отсутствии** хотя бы одного из условий материальная ответственность работника **не наступит**.

Рассмотрим:

1. Прямой ущерб – это утрата, ухудшение или понижение ценности имущества, в результате чего работодатель вынужден производить затраты на восстановление или приобретение нового имущества.

Не взыскиваются с работника упущенная выгода или вред причиненный при нормальном производственном риске.

2. Противоправные действия (бездействия) – это поведение работника, когда не принимаются меры к предотвращению правонарушения, невыполнение или ненадлежащее выполнение работником своих служебных обязанностей тоже может выражаться как противоправное поведение.

3. Причинная связь между действием (бездействием) работника и нанесенным ущербом должна обязательно присутствовать.

4. Вина работника должна выражаться в форме неосторожности или умысла.

При умышленной вине наступает всегда полная материальная ответственность.

Работник возмещает причиненный вред либо в добровольном, либо в судебном порядке.

### **Полная материальная ответственность работников**

Работники несут материальную ответственность в полном размере вреда, причиненного по их вине работодателю, если между ними заключен письменный договор о полной материальной ответственности.

Также письменные договоры заключаются с работодателями, достигшими 18-летнего возраста, занимающими должность или выполняющими работы, непосредственно связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей.

Перечень таких должностей и работ, а также типовой договор о полной материальной ответственности утверждается в коллективных договорах согласно п. 4 ст. 168 ТК РК, или в актах работодателя.

Отсутствие договора о полной материальной ответственности лишает работодателя возможности взыскать полный материальный ущерб работника.

Не должны заключаться письменные договора такого рода с уборщицами, сторожами, бухгалтерами и другими работниками, которым ценности непосредственно неверяются.

При рассмотрении дела о полной материальной ответственности суд в первую очередь проверяет, относится ли работник к той категории, с которыми может быть заключен договор о полной материальной ответственности, и был ли он заключен.

Если ущерб причинен действиями работника, содержащими признаки деяний, преследуемых в уголовном порядке, то работник несет полную материальную ответственность.

Работник несет полную материальную ответственность, когда вред причинен работником, находящимся в состоянии алкогольного, наркотического или токсикоманического опьянения.

Если вред причинен в результате разглашения коммерческой тайны, то работник несет полную материальную ответственность.

Работник несет полную материальную ответственность, когда имущество и другие ценности были переданы работнику под отчет по разовой доверенности (разовым документам).

Также ответственность может быть возложена на любого работника, независимо, был ли заключен договор о полной материальной ответственности.

Для привлечения к ответственности здесь необходимы два основания: наличие разовой доверенности и согласие работника на выполнение данного поручения.

В ТК РК дан исчерпывающий перечень оснований, при наличии которых наступает полная материальная ответственность за вред, причиненный работодателю по вине работника при исполнении трудовых обязанностей.

При рассмотрении дел по спорам о возмещении имущественного вреда судам надлежит отграничивать вред, причиненный работником при исполнении трудовых обязанностей, от вреда, возникшего из гражданско-правовых отношений.

За вред, причиненный работником при исполнении трудовых обязанностей третьим лицам, имущественную ответственность несет работодатель, с которым работник состоит в трудовых отношениях. При этом работодатель, возместивший вред, имеет право обратного требования (регресса) выплаченного возмещения.

### **Материальная ответственность за вред, причиненный работнику**

Работодатель несет материальную ответственность за ущерб, причиненный работнику увечьем либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей, происшедшим по вине организации, как на ее территории, так и за ее пределами.

Правила возмещения организациями всех форм собственности ущерба, причиненного рабочим, утверждены Постановлением кабинета Министров РК от 17.03.1993 года № 201.

Ст. 164 ТК РК предусматривает материальную ответственность работодателя за вред, причиненный жизни и (или) здоровью работника в объеме, предусмотренном Гражданским кодексом РК.

Если у работника отсутствуют страховые выплаты, то работодатель полностью возмещает вред. При наличии страховых выплат работодатель обязан возместить работнику разницу между страховой суммой и фактическим размером вреда. Порядок возмещения вреда определяется законодательством РК.

Если работодатель докажет, что вред причинен не по его вине, то он освобождается от возмещения вреда.

Возмещение состоит в выплате работнику денежных сумм в размере заработка, дохода.

Степень утраты профессиональной трудоспособности работником определяется в процентах медико-социальной экспертной комиссией.

В случае смерти гражданина право на возмещение вреда имеют нетрудоспособные лица, состоявшие на иждивении умершего, супруг, один из родителей и другие родственники, хотя и трудоспособные, но занятые уходом за детьми умершего.

Вред возмещается: детьми до 18 лет; учащимся дневной формы обучения до 23 лет; женщинам старше 58 лет и мужчинам старше 63 лет пожизненно.

В случае прекращения юридического лица вред возмещает его правопреемник.

Лица, получившие трудовое увечье в период прохождения производственной практики (обучения), размер возмещения ущерба исчисляется исходя из ставки (оклада) по той профессии (специальности), по которой обучается пострадавший, но не ниже второго разряда.

П. 12 ст. 317 ТК РК обязывает работодателя страховать ответственность за нанесение вреда здоровью и жизни работника при исполнении им трудовых обязанностей.

Работники, ставшие инвалидами вследствие трудового увечья, за счет средств работодателя обеспечиваются средствами передвижения, протезно-ортопедическими изделиями и другими видами медицинской и социально-трудовой реабилитации.

## Тема 13. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

Некоторые особенности по сравнению с общими правилами заключения и перезаключения трудовых правоотношений установлены трудовым законодательством для некоторых категорий работников. Однако законодательство о труде устанавливает, что условия труда таких работников, которые регулируются иными нормативными правовыми актами, не должны быть ниже условий трудового законодательства РК.

### 1. Труд сезонных работников (ст. 206 ТК)

Ими признаются работники, которые в силу природных и климатических условий выполняют работу не весь календарный год, а в течение определенного периода (сезона), но не более одного года.

Список сезонных отраслей промышленности, работа в которых в течение полного сезона засчитывается в стаж для назначения пенсии за год работы, утвержден постановлением Правительства РК от 03.12. №1679. К ним относятся: лесозаготовка, лесосплав, мясная и молочная промышленность, рыбная, сахарная и консервная отрасли.

При приеме на работу **испытания не устанавливаются**. Любая сторона трудового договора (ТД) имеет право расторгнуть договор досрочно, предупредив об этом другую сторону **за семь календарных дней (п. 1 ст. 209 ТК)**.

Работодатель может расторгнуть ТД с работником в случаях:

- приостановки работ на срок более двух недель по производственным причинам;

- неявки работника на работу в течение одного месяца подряд вследствие временной нетрудоспособности (п. 2 ст. 208 ТК).

Если временная нетрудоспособность наступила в связи с трудовым увечьем или профзаболеванием, место работы сохраняется за ним до восстановления трудоспособности или установления инвалидности.

## **2. Труд домашних работников (ст. 214 ТК)**

Ими признаются работники, заключившие ТД на осуществление работ (услуг) в домашнем хозяйстве у работодателей (физических лиц). Виды работ: личное обслуживание нанимателя и членов семьи, воспитание детей, повара, охранники, садовники, шофера.

Издание акта о приеме на работу либо прекращении трудовых отношений с домашним работником и внесение сведений о его работе в трудовую книжку работодателем не производятся.

Трудовая деятельность домашнего работника подтверждается трудовым договором.

Время работы по такому договору засчитывается в общий и непрерывный трудовой стаж.

Договор с домашним работником может быть расторгнут по инициативе одной из сторон в любое время.

## **3. Труд надомных работников (ст. 219)**

Ими считаются лица, заключившие ТД с работодателем о выполнении работы на дому личным трудом со своими материалами и с использованием своего оборудования, инструментов и приспособлений или выделяемых работодателем, либо приобретаемых за счет средств работодателя.

На надомных работников распространяется действие Трудового договора в той части, которая не регулируется ТД и не противоречит характеру труда надомных работников. Их труд можно сравнить с трудом работников, работающих по договору подряда и договору о возмездном оказании услуг.

Заключение ТД с надомниками допускается только в том случае, если они имеют необходимые жилищно-бытовые условия, соответствующие требованиям санитарного и пожарного надзора.

Виды работ надомников: изготовление сувениров, народные художественные промыслы.

Надомник сам устанавливает режим труда и не подчиняется работодателю по вопросам перевода в другую местность или другое место работы.

#### **4. Труд работников, работающих вахтовым методом (ст. 210 ТК РК)**

Вахтовый метод – это особая форма организации работ, основанная на использовании трудовых ресурсов не в местах их постоянного жительства, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания. Такой вид работ может применяться: на объектах нефтяной промышленности, газовой, лесной промышленности, геологоразведки, железнодорожного транспорта, на работах по строительству и ремонту автодорог и др.

Работодатель обеспечивает такую категорию работников (вахтовиков) жильем, питанием, доставкой на объекты, ежедневным отдыхом.

Оплата труда, часы переработки и другие виды компенсаций производятся в соответствии с законодательством о труде, коллективным договором и ТД.

Период выполнения работ на объекте и междусменного отдыха не может превышать 15 дней. В исключительных случаях на отдельных объектах по согласованию с представителями работников организации продолжительность вахты может быть установлена до 30 календарных дней.

Прибытие на объект сменного персонала (вахты) является основанием возвращения на место постоянного проживания работников.

Работодатель должен вести учет рабочего времени суммированный (за месяц, квартал или другой период не более года).

**Регулирование труда государственных служащих, депутатов Парламента и маслихатов, судей Республики Казахстан, лиц, состоящих на воинской службе, сотрудников специальных государственных, правоохранительных органов и работников Национального Банка Республики Казахстан и его ведомств (ст. ст. 255-257-1 ТК РК)**

Государственный служащий (госслужащий) – это гражданин РК, занимающий в установленном порядке оплачиваемую из республиканского или местных бюджетов либо из средств Нацбанка РК должность в государственном органе и осуществляющий



должностные полномочия в целях реализации задач и функций государства.

Госслужащие делятся на две категории:

1. Политические госслужащие.
2. Административные госслужащие.

**Политические госслужащие** и их заместители назначаются:

- а) Президентом РК;
- б) назначаемые и избираемые Палатами Парламента РК и Представителями Палат Парламента;
- в) Председатель Верховного Суда и замы;
- г) являющимися представителями Президента и Правительства согласно Конституции;
- д) руководителями Центральных исполнительных органов и ведомств и их замы;
- е) другие должности, определенные Президентом РК.

**Административный госслужащий** – должностное лицо, не входящее в состав политического госслужащего, осуществляющий должностные полномочия на постоянной профессиональной основе в государственном органе.

Законодательством определены ограничения, связанные с пребыванием на государственной службе.

Так, он не вправе:

- быть депутатом и членом местного самоуправления;
- заниматься другой оплачиваемой работой, кроме педагогической, научной, творческой;
- заниматься предпринимательством, управлять коммерческой организацией;
- использовать в неслужебных целях информацию, материальные средства и другое имущество государственного органа;
- участвовать в действиях, препятствующих нормальному функционированию государственных органов, включая забастовки;
- пользоваться в личных целях услугами граждан и юридических лиц, используя служебное положение.

**Требования к лицам, поступившим на госслужбу:**

- обладать гражданством РК;
- быть не моложе 18 лет;
- обладать соответствующим образованием, профессиональной подготовкой, квалификацией.

Лица, поступающие на административную госслужбу, проходят конкурс в уполномоченном органе.

В центральных и местных газетах о проведении конкурса публикуются объявления.

Положительное решение конкурсной комиссии является основанием для занятия административной государственной должности. Не прошедшие конкурса могут быть зачислены в кадровый резерв с последующим занятием административной государственной должности.

Испытательный срок, продолжительность рабочего времени устанавливается согласно трудовому законодательству.

Оплата труда политических государственных служащих определяется Президентом РК, а административных государственных служащих – на основании Единой системы оплаты труда, утвержденной Президентом РК.

Отпуск госслужащим предоставляется продолжительностью 30 календарных дней с выплатой пособия для оздоровления в размере двух должностных окладов.

Дисциплина труда госслужащих обеспечивается поощрением и принуждением.

#### **Поощрения:**

- единовременное денежное вознаграждение;
- объявление благодарности;
- награждение ценным подарком;
- иные формы поощрения, предусмотренные законодательством РК.

За особые заслуги госслужащие награждаются государственными наградами РК.

#### **Меры дисциплинарных взысканий:**

- замечание;
- выговор;
- строгий выговор;
- предупреждение о неполном служебном соответствии;
- увольнение с занимаемой должности.

Госслужащий несет ответственность за неправомерность своих действий.

Законодательством о государственной службе предусматриваются определенные гарантии при привлечении госслужащего к дисциплинарной ответственности.

Действия и решения государственного органа или должностного лица могут быть обжалованы привлекаемым к ответственности в установленном порядке.

К лицам, состоящим на воинской службе, относятся лица, проходящие службу в Вооруженных Силах РК, органах национальной безопасности, Республиканской гвардии, во внутренних войсках, военно-следственных органах и военной полиции, в Службе охраны Президента Республики Казахстан, органах управления и частях гражданской обороны центрального исполнительного органа РК по чрезвычайным ситуациям и органах военной прокуратуры.

К работникам правоохранительных органов относятся лица, состоящие на службе в органах внутренних дел, уголовно-исполнительной системы, финансовой полиции, государственной противопожарной службе, таможенных органах, органах прокуратуры РК, осуществляющие правоохранительную деятельность в соответствии с законами РК (п. 2 ст. 255 ТК РК).

Труд лиц указанной категории регулируется Трудовым кодексом РК с особенностями, предусмотренными специальными законами РК и иными нормативными правовыми актами РК, устанавливающими особые условия и порядок поступления на службу, ее прохождения и прекращения, особые условия труда, условия оплаты труда, а также дополнительные льготы, преимущества и ограничения (ст. 257 ТК РК).

Особенности регулирования труда работников субъектов малого предпринимательства предусмотрены в главе 26 ТК РК.

Трудовые отношения с руководителем исполнительного органа юридического лица осуществляются в соответствии с Трудовым кодексом РК, учредительными документами и трудовым договором (гл. 27 ТК РК).

Особенности регулирования труда гражданских служащих определены в главе 25 ТК РК. Поступление на гражданскую службу осуществляется в порядке назначения либо по конкурсу. Конкурс организовывается и проводится государственным учреждением, казенным предприятием, имеющим вакантную должность. Пе-

речень должностей гражданских служащих определяется Правительством РК. Прием на гражданскую службу осуществляется путем заключения трудового договора и издания акта работодателя. Помимо оснований для прекращения трудового договора с работниками, установленных Трудовым кодексом РК, дополнительным основанием для прекращения трудового договора с гражданскими служащими является достижение ими пенсионного возраста, установленного законом РК. С работником, достигшим пенсионного возраста и обладающим высоким профессиональным и квалификационным уровнем, с учетом его работоспособности руководителем государственного учреждения (казенного предприятия) трудовой договор может продлеваться ежегодно (ст. 240 ТК РК).

Особенности регулирования труда инвалидов определены ст. ст. 222-228 ТК РК. Инвалиды имеют право заключать трудовые договоры с работодателями с обычными условиями труда либо в специализированных организациях, применяющих труд инвалидов с учетом программ реабилитации.

Особенности регулирования труда работников, не достигших 18-летнего возраста – в трудовых отношениях приравниваются в правах к несовершеннолетним, а в области охраны труда, времени отдыха и других условий труда пользуются дополнительными гарантиями, установленными Трудовым кодексом РК (ст.ст.178-184 ТК РК).

Особенности регулирования труда женщин и иных лиц с семейными обязанностями предусмотрены ст. ст. 185-195 ТК РК. Так, расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), иными лицами, воспитывающими указанную категорию детей без матери, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных п.п.1), 3)-18 п. 1 ст. 54 ТК РК. В случае, если на день истечения срока трудового договора женщина представит медицинское заключение о беременности сроком 12 и более недель, работодатель обязан по ее письменному заявлению продлить срок трудового договора по день окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Работодатель на основании медицинского заключения обязан перевести беременную женщину на другую ра-

боту, исключаящую воздействие вредных или опасных производственных факторов, с сохранением средней заработной платы (ст.191 ТК РК). Женщинам, отцам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, предоставляются перерывы (через 3 часа) для кормления ребенка продолжительностью 30 минут на одного ребенка и 1 час на двух и более детей. Эти перерывы включаются в рабочее время работника. Женщинам предоставляется оплачиваемый отпуск по беременности и родам продолжительностью семьдесят календарных дней до родов и 56 (в случае осложненных родов или рождения двух и более детей – 70) календарных дней после родов, если иное не установлено законами РК (ст. 193 ТК РК).

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы работнику по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (ст. 195 ТК РК). За время такого отпуска за работником сохраняется место работы (должность), засчитывается в общий трудовой стаж, в стаж по специальности.

Особенности регулирования труда работников, работающих по совместительству, освещены в ст.ст. 196-201 ТК РК, которые обеспечивают право работника заключать трудовой договор о работе по совместительству как с одним работодателем, с которым он уже состоит в трудовых отношениях (по месту основной работы), так и с несколькими работодателями. В трудовом договоре о работе по совместительству обязательно указывается то, что работа является совместительством. Для заключения трудового договора о работе по совместительству с другим работодателем, помимо документов, предусмотренных ст. 31 ТК РК, работник должен предоставить справку о характере и условиях труда по основному месту работы (место работы, должность, условия труда) (ст. 197 ТК). Суммарная продолжительность ежедневной работы не должна превышать норму продолжительности ежедневной работы (ст.82 ТК) более чем на 4 часа. Совместителям предоставляется оплачиваемый трудовой отпуск одновременно с отпуском по основной работе (ст. 199 ТК).

Не допускается заключение такого договора с несовершеннолетними (18 лет), с работниками, занятыми на тяжелых, вредных и опасных работах (ст. 200 ТК).

Трудовой договор о работе по совместительству, помимо оснований, предусмотренных ст. 54 ТК, может быть расторгнут по

инициативе работодателя в случае заключения трудового договора с работником, для которого эта работа будет являться основной (ст. 201 ТК).

Особенности регулирования труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда регулируются ст.ст. 202-205 ТК. Так, для такой категории работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Список производств, цехов, профессий и должностей, а также перечень тяжелых работ с такими условиями, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, определяется уполномоченным государственным органом по труду и социальной защите населения по согласованию с уполномоченным государственным органом в области здравоохранения. Указанной категории лиц предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, повышенная заработная плата, выдаются специальная обувь, одежда и другие средства индивидуальной защиты, лечебно-профилактическое питание, молоко ...

## Тема 14. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

Трудовой спор (п. 19 ст. 1 ТК РК) – это разногласия между работником (работниками) и работодателем (работодателями) по вопросам применения трудового законодательства РК, выполнения или изменения условий соглашений, трудового или коллективного договора, акта работодателя.

Из этого определения следует, что трудовые разногласия становятся лишь тогда трудовыми спорами, когда налицо письменное обращение стороны в уполномоченный орган.

Трудовые споры делятся на индивидуальные и коллективные (гл. 15, 32 ТК РК).

По предмету спора они бывают исковыми и неискowymi. Споры искового характера связаны с нарушением прав работника, а неисковые споры разрешают вопросы изменения или установление новых условий труда.

При рассмотрении трудового спора по соглашению сторон может быть создана **согласительная комиссия** непосредственно в организации (ст. 171 ТК).

Поступившее в согласительную комиссию заявление работника регистрируется, обязательно секретарем согласительной комиссии.

Трудовой спор рассматривается в присутствии работника.

Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины ее членов, в равном процентном отношении от сторон.

Согласительная комиссия может рассматривать споры:

- о переводах на другую работу;
- об изменении условий ТД;
- о режиме рабочего времени, распорядке дня;
- о продолжительности отдыха;
- по вопросам оплаты и охраны труда;
- о нарушении наложения дисциплинарных взысканий;
- другие вопросы, касающиеся споров по ТД, коллективного договора.

Рассмотрение заявления согласительной комиссией должно осуществляться в семидневный срок со дня его подачи.

Решение комиссии имеет обязательную силу и в каком-либо утверждении не нуждается.

Сторона, не согласная с решением согласительной комиссии, может его обжаловать в суде.

### **Рассмотрение трудовых споров в суде**

Подготовка гражданских дел к судебному разбирательству должна быть проведена не позднее, чем в семидневный срок со дня принятия заявления, если иное не установлено законодательными актами (ст. 167 ГПК РК).

Что касается сроков рассмотрения и разрешения дел о восстановлении на работе, об оспаривании решений, действий (бездействий) государственных органов, то они, согласно ст. 174 ГПК РК, рассматриваются в срок до одного месяца.

Немедленному исполнению подлежат решения суда по вопросам выплаты работнику зарплаты, восстановления на работе, о возмещении вреда (ст. 237 ГПК РК).

По делам, вытекающим из трудовых правоотношений, истцы освобождены от уплаты государственной пошлины. Однако в случае удовлетворения иска суд в соответствии со статьей 116 ГПК обязан взыскать с ответчика государственную пошлину в доход государства (если он не освобожден от ее уплаты).

### **Разрешение коллективных трудовых споров (КТС)**

КТС – это разногласия между работодателем и коллективом работников (представителями работников) по поводу установления и изменения условий оплаты труда в организациях, заключения, выполнения коллективных договоров и соглашений, а также по вопросам применения положений действующего законодательства, коллективных договоров и соглашений.

Коллективный трудовой спор считается возникшим со дня письменного уведомления работодателя о требованиях работников, утвержденных решением общего собрания (конференцией), или со дня истечения срока, указанного в ст. 290 ТК РК, в случае несообщения работодателем, объединением работодателей своих решений.

Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке примирительных процедур (ст. 292 ТК Примирительная комиссия, ст. 293 ТК Трудовой арбитраж, ст. 294 ТК Трудовой посредник).



При регулировании коллективных трудовых отношений законодатель делает акцент на недопущении социальной напряженности и на достижении согласия между работниками и работодателями, на социальном партнерстве между ними, и путем переговоров и использования примирительных процедур и только потом забастовки.

**Забастовка** – это мера борьбы трудового коллектива за удовлетворение своих социально-экономических и профессиональных требований в коллективном трудовом споре между сторонами, выражающаяся в полном или частичном прекращении работы (невыход на работу, невыполнение трудовых обязанностей) членами трудового коллектива на определенный срок до удовлетворения работодателем требований трудового коллектива (ст. 9)

Законодатель допускает забастовку как крайнюю меру и предусматривает организацию и проведение забастовок в порядке, не противоречащем законодательству.

Коллективный трудовой спор возникает с момента предъявления утвержденных общим собранием (конференцией), не менее половины членов трудового коллектива, письменных требований работодателю.

Работодатель обязан в семидневный срок рассмотреть требование коллектива, разрешить спор по существу.

Отклонение требований рассматривается далее **примирительной комиссией**, созданной из равного числа представителей сторон.

Указанная комиссия руководствуется «Положением о примирительной комиссии и ее составе», принятым Постановлением Правительства РК от 19.05.1993 года № 405.

Если в примирительной комиссии не было достигнуто соглашение, она прекращает свою работу и для разрешения спора создается **трудовой арбитраж** в составе представителей профсоюзных органов, органов по труду, специалистов-экспертов и других лиц.

Трудовой арбитраж принимает мотивированное решение в семидневный срок и является обязательным для исполнения.

Трудовой коллектив имеет право использовать для удовлетворения своих требований забастовку.

Решение о проведении забастовки принимается на собрании (конференции) работников (их представителей при наличии не ме-

нее половины от общего числа работников организации и считается принятым, если за него проголосовало не менее 2/3 голосов участников собрания (п. 2 ст. 298 ТК РК).

Избирается забастовочный комитет (п. 3 ст. 298 ТК). Работодатель за 15 дней письменно предупреждается забастовочным комитетом о ее начале. В решении о проведении забастовки указывается:

1) перечень разногласий сторон, явившийся основанием для забастовки;

2) дата, место и время забастовки, ее продолжительность, число забастовщиков;

3) кто возглавляет забастовку и может участвовать в примирительных процедурах;

4) что могут только делать на работе.

Участие в забастовке (если она признана законной) не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины.

Поэтому на время забастовки за работником сохраняется место работы, пособия по социальному страхованию, трудовой стаж и другие права, вытекающие из трудовых отношений.

За работниками, не участвующими в забастовке, но не имевшими возможности выполнять работу, сохраняется средняя зарплата (как простой не по вине работника).

Заработная плата за время забастовки участвующим в ней работникам не сохраняется, кроме случаев, когда забастовка проводится в связи с невыплатой или несвоевременной выплатой заработной платы.

Решение о признании забастовки незаконной принимает в десятидневный срок суд. Истцом в этом случае выступают: работодатель, прокуратура, местные исполнительные органы.

Забастовка не допускается (ст. 303 ТК Незаконные З.):

- если создается реальная угроза жизни и здоровью людям;
- в организациях железнодорожного транспорта, авиации, связи, на непрерывно действующих производствах;
- на оборонной промышленности.

По результатам и причинам забастовки виновные несут ответственность в судебном порядке.

## **Тема 15. МЕЖДУНАРОДНО-ТРУДОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА. КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РК**

Международно-правовое регулирование труда стало формироваться в начале 20 века. Этому содействовали расслоение мировой экономики, конкуренция на мировом рынке, активизация общественных объединений на мировой арене и другие факторы.

Сегодня Казахстан становится активным субъектом международного и в том числе Международного трудового права. Источники трудового права являются органической частью источников всей совокупности международно-правовых отношений.

Договор как источник международного права является соглашением между субъектами о создании юридических обязательств.

Международный договор (соглашение, пакт, конвенция) признается в качестве основного источника международного права. Независимо от названия все они имеют одинаковую юридическую силу.

Обычай является источником как международного, так и внутригосударственного права. Много раз повторяющиеся действия постепенно превращаются в обязательные правила поведения субъектов права. Например, дипломатические, внешнеторговые и другие отношения раньше регулировались в основном с помощью обычаев.

В процессе создания норм международного права участвуют межправительственные и международные общественные организации. Результатом их деятельности являются резолюции, то есть рекомендации, которые оказывают существенное влияние на создание общественно-правовых норм.

Поскольку резолюции межправительственных организаций – результат согласования воли государств-членов этих организаций, то они служат источниками современного международного права.

Значительная часть резолюций межправительственных организаций давала изначальный импульс договорному процессу. К примеру, Всеобщая Декларация прав человека 1948 г. стала отправным пунктом договорного процесса, завершившегося подписанием и ратификацией Пактов о правах человека, так и Декларация

ция о ликвидации всех форм расовой дискриминации стала основой Конвенции с аналогичным названием и содержанием.

Резолюции международных организаций создают для государств юридически обязательные нормы, но не исключается возможность изменения этих норм государствами.

Международные массовые общественные организации по вопросам международного права выступают редко, а Международная организация юридических наук, Международная Ассоциация юристов-демократов, Ассоциация международного права, Институт международного права – часто. Проекты их резолюций оказывают существенное влияние на формирование международно-правовых норм.

Доктрины международного права играют существенную роль в обеспечении развития международного права, содействуют его кодификации, но только как вспомогательное средство для определения правовых норм.

Косвенными источниками международного права, которые также оказывают влияние на его развитие, являются решения и Консультативные заключения Международного суда ООН.

Внутреннее законодательство о внешнеполитической, внешнеэкономической деятельности может быть с известной долей условности отнесено к косвенным источникам международного права, как, например, Законы РК «Об иностранных инвестициях» от 27.12.1994 г. и «О валютном регулировании» от 24.12.1996 г.

Международно-правовые акты весьма разнообразны по форме, содержанию, субъекту и порядку принятия. Это учредительные документы (Устав ООН, Соглашение о создании СНГ и др.); Конвенции и хартии тематического характера в сфере публичного права и т.п.

Особое место в международно-правовом регулировании отношений в сфере труда занимают Конвенции Международной Организации труда (МОТ), а также акты, носящие рекомендательный характер – Рекомендации МОТ, в отношении данных документов установлена всеобщая сфера применения. И Конвенция, и Рекомендации МОТ принимаются на Конференции МОТ, если 2/3 голосов присутствующих делегатов высказались за принятие.

Конвенции, как правило, требуют ратификации со стороны государства, принявшего их. Положения Конвенции обретают

юридическую силу путем принятия законодательных или административных мер, коллективных договоров или любым другим законодательным путем.

Источниками международно-правового регулирования труда являются также акты, принятые европейскими региональными объединениями государств: Советом Европы (СЕ) и Европейским союзом (ЕС). Существует пять типов актов, которые могут быть приняты Европейским парламентом, действующим совместно с Советом, Союзом или Комиссией. Это: Регламенты, Директивы, Решения, Рекомендации, ЗАКЛЮЧЕНИЯ.

Международные источники трудового права – это нормы, как объект внимательного изучения, заимствования, практического использования многими странами в качестве признанного в цивилизованном мире эталона, своего рода международного кодекса труда.

Международные стандарты труда составляют нормативную основу международного трудового права, ставшего предметом научного анализа у нас в стране и за рубежом.

## **Контроль и надзор**

**Контроль** – это деятельность государственных органов и общественных организаций, направленная на **проверку** соблюдения и исполнения, выявления случаев нарушения правовых норм.

**Надзор** – это особая форма контроля, обладающая властными полномочиями, исходящая от органов государственного управления.

Надзор и контроль имеют как общие, так и специфические особенности.

Им присуща функция проверки исполнения, дача указаний и применение санкций.

Различие они имеют в объеме охватываемой сферы деятельности, в методах и правовых формах воздействия.

Властный характер контроля проявляется:

1) контролирующие органы осуществляют общественный контроль по своей воле, без согласия контролируемого;

2) право требовать у контролируемого предоставления документов, материальных ценностей с целью проверки их соответствия наличию и по документам;

- 3) дает указания по устранению недостатков;
- 4) может привлечь контролируемого в пределах своих прав.

Таким образом, активность контролирующего проявляется в том, что он постоянно держит в поле зрения действия подконтрольных.

**Цель контроля** – проверка соблюдения норм трудового права не по каждому конкретному случаю, а в целом по предприятию.

Объектом надзора является широкий круг вопросов в определенной области.

Надзор и контроль имеют следующие формы:

- предварительный (цель – предупредить и не допустить принятие незаконных решений);
- текущий (предупредить и выявить в повседневной работе);
- последующий (выявить и восстановить нарушение права).

### **Органы, осуществляющие надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде**

а) Согласно ст. 307 Трудового кодекса РК государственное управление, контроль и надзор в области безопасности и охраны труда осуществляется Правительством РК, уполномоченным государственным органом по труду и иными уполномоченными государственными органами в соответствии с их компетенцией;

б) местные органы исполнительной власти осуществляют контроль за соблюдением законодательства о труде в отношении организаций, расположенных на их территории;

в) внутриведомственный контроль обеспечивают Министерства, Государственные комитеты РК;

г) специальные полномочия в области государственного контроля за соблюдением трудового законодательства и правил охраны труда за всеми Министерствами и ведомствами, предприятиями, организациями и их должностными лицами имеет Министерство труда и социальной защиты населения РК;

д) контроль за соблюдением нормативных актов о труде и за охраной труда осуществляют **государственные инспекторы труда**, специально созданные Правительством РК. (выдает предписания);

е) непосредственно на предприятиях, организациях за соблюдением правил охраны труда отвечает руководитель и **служба по охране труда**;

ж) профсоюзы имеют право осуществлять контроль за соблюдением работодателями законодательства о труде, обеспечением охраны труда;

з) уполномоченный по охране труда на предприятии, действует на основании коллективного договора;

и) прокуратура от имени государства осуществляет надзор за точным и единообразным применением законов, указов и иных нормативных актов.

### **Ответственность за нарушение законодательства о труде**

Лица, виновные в нарушении трудового законодательства Республики Казахстан, несут ответственность в соответствии с законами Республики Казахстан (ст. 14 ТК).

В зависимости от степени вины, характера и вызванных последствий наступает соответствующий вид ответственности должностных лиц – дисциплинарная, административная, материальная или уголовная ответственность.

На виновных, соответственно, налагаются вышеуказанные виды ответственности. Например, на лиц виновных в невыполнении обязательств по коллективному договору (ст. 286 ТК), соглашению налагается административный штраф в размере от 10 до 25 МРП.

Налагать штрафы имеют право государственные инспекторы труда: на граждан – 15; на должностных лиц – 25; на юридических лиц – 200 МРП.

Суммы штрафов идут из средств предприятий и поступают в фонд охраны труда.

Может наступить материальная ответственность работодателя по случаю наступления трудового увечья либо профессионального заболевания работника.

*Тематический план издания КОУ, 2012 г.*

Составитель:  
Л.О. Кишкенебаев

**ТРУДОВОЕ ПРАВО  
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН**

Курс лекций

*Редактор Шупишбаева Н.С.*

*Технический редактор Кулманова К.Т.*

РЕКОМЕНДОВАН: учебно-методическим советом КОУ

СОГЛАСОВАН: зав. кафедрой частно-правовых дисциплин,  
д.ю.н., профессором Мороз С.П.

*Подписано в печать 07.11.2012 г.*

*Тираж 100 экз. Формат 60x84/16. Бумага типографская №1  
Объем 7,5 печ. л. Заказ № 3295*

*Издание Каспийского общественного университета  
Отпечатано в типографии НИЦ КОУ  
г. Алматы, пр. Сейфуллина, 521. тел. 250-69-34, 250-69-35*