

**КОСТАНАЙСКАЯ АКАДЕМИЯ
МИНИСТЕРСТВА ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН
ИМЕНИ ШРАКБЕКА КАБЫЛБАЕВА**



Нурушев А.Ж., Арстанбаева Б.Б.

**ТРУДОВОЕ ПРАВО
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН**

КУРС ЛЕКЦИИ

Костанай 2021

УДК 349.2(075.8)
ББК 67.405 я73
Н 90

Рекомендовано Ученым советом Костанайской академии МВД
Республики Казахстан имени Ш.Рахбеге Кабылбаева

Рецензенты:

доцент кафедры уголовного процесса и криминалистики Костанайской
академии МВД Республики Казахстан им. Ш. Кабылбаева,
доктор философии (PhD), подполковник полиции **Амангельдиев Д.А.**
доцент кафедры теории государства и права КРУ имени А.Байтурсынова
кандидат юридических наук, доцент **Укин С.К.**
заместитель начальника кафедры общеправовых дисциплин
Карагандинской академии МВД Республики Казахстан им. Б.Бейсенова
доктор философии (PhD), майор полиции **Райбаев Д.К.**

Нурушев А.Ж., Арстанбаева Б.Б.

Н 90 Трудовое право Республики Казахстан: курс лекций / авт. А.Ж. Нурушев,
Б.Б. Арстанбаева. – Костанай: Костанайская академия МВД Республики
Казахстан им. Ш. Кабылбаева, 2021. – 148с.

ISBN 978-601-7669-47-8

Курс лекции предназначен для преподавания курса «Трудовое право Республики Казахстан» в образовательных учреждениях и высших учебных заведениях. В курсе лекции рассмотрен предмет, метод, система, источники трудового права в соответствии с рабочей программой учебной дисциплины, дается описание института и отдельных правовых институтов: социального партнерства, коллективного договора, трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, трудовой дисциплины, правового регулирования заработной платы и др.

Курс лекции разработан для обучающихся в образовательных учреждениях и высших учебных заведениях, изучающих курс «Трудовое право Республики Казахстан», а также для обучающихся на курсах профессиональной первоначальной подготовки.

УДК 349.2(075.8)
ББК 67.405 я73

ISBN 978-601-7669-47-8

© Нурушев А.Ж.,
Арстанбаева Б.Б., 2021.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
Тема № 1. Предмет, метод и система трудового права Республики Казахстан ...	6
Тема №2. Субъекты трудовых отношений	21
Тема № 3. Трудовой договор.....	34
Тема: № 4 Трудовой распорядок. Дисциплина труда.....	55
Тема № 5-6. Рабочее время и время отдыха	68
Тема № 7 Оплата труда.....	87
Тема № 8 Материальная ответственность сторон трудового договора.....	92
Тема №9 Гарантии и компенсационные выплаты	96
Тема №10 Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	103
Тема № 11 Социальное партнерство и коллективные отношения в сфере труда.....	111
Тема № 12 Безопасность и охрана труда	129
Глоссарий	140

ВВЕДЕНИЕ

Республика Казахстан, утверждая себя социальным государством, принимает на себя обязательство разрабатывать и реализовывать сильную социальную политику, направленную на создание условий, обеспечивающих свободное развитие личности и достойную жизнь. Главным составляющим достойной жизни является достойный труд.

Установление оптимальных трудовых отношений в любой организации (предприятии, учреждении) является одной из важнейших предпосылок ее эффективной работы. Эти отношения процедурно-юридические и по существу регулируются трудовым договором между работником и работодателем, а в рамках социального партнерства коллективным договором между его сторонами.

Пока же не только практические работники-юристы, работодатели, но и все граждане, участвующие в трудовых отношениях, для разрешения непростых ситуаций в сфере применения труда ищут ответ на многочисленные вопросы, возникающие в организациях всех форм собственности.

В условиях нестабильности рыночных отношений, к сожалению, увеличилось число нарушений работодателями норм трудового законодательства (незаконное увольнение работников, переводы их на другую работу, так называемые «административные отпуска», задержка месяцами выплаты заработной платы и т.д., не заключение трудового договора, широкое применение договоров подряда вместо трудового договора и т.д.).

Трудовой кодекс Республики Казахстан дал во многом значительно, новую правовую основу для всеобъемлющего регулирования отношений одной из важнейших сфер общественной жизни – трудовой. Основные положения законодательства затрагивают интересы каждого наемного работника и работодателя. В Кодексе прослеживается определенная правопреемственность с ранее действовавшим Кодексом, как по структуре, так и по содержанию.

Цель законодателя, касающаяся реформ трудовых отношений, заключается в том, чтобы создать в стране эффективный, цивилизованный рынок труда, который обеспечил бы работодателя рабочей силой надлежащей квалификации, а граждан – высокооплачиваемой работой и необходимыми условиями труда.

В предлагаемом курсе лекции содержатся комментарии к основным нормам и институтам трудового законодательства, знание которых необходимо в практической деятельности при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров, выработке и принятии коллективных договоров и соглашений.

При разработке работодателями собственных норм трудовых договоров необходимо также иметь в виду, что их условия не должны ухудшать положения работников по сравнению с условиями, предусмотренными трудовым законодательством.

Настоящий курс лекции предназначен для подготовки обучающихся факультета очного и заочного обучения к семинарским и практическим

занятиям, предусмотренные рабочей учебной программой и тематическим планом по трудовому праву Республики Казахстан. Отдельное внимание уделено особенностям трудовых отношений сотрудников ОВД: рабочее время, время отдыха, нормирование и оплата труда, гарантии и компенсации, предусмотренные Законом Республики Казахстан «О правоохранительной службе».

Курс лекций направлен на получение систематических знаний, необходимых специалистам в их будущей практической деятельности. Освоение материала позволяет обучающимся овладеть основами теоретических знаний и определенными практическими навыками применения трудового законодательства, применять их в самых разных жизненных ситуациях, требующих грамотного принятия решений, и правоприменения в сфере социально-трудовых отношений.

Авторы с благодарностью рассмотрят все замечания и предложения по содержанию данного пособия и его значимости в учебном процессе.

ТЕМА № 1. ПРЕДМЕТ, МЕТОД И СИСТЕМА ТРУДОВОГО ПРАВА РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

План:

1. Понятие, предмет, метод и система трудового права.
2. Принципы трудового права.
3. Источники трудового права.

1. Понятие, предмет, метод и система трудового права.

В статье 2 Трудового кодекса Республики Казахстан указывается, что Трудовое законодательство Республики Казахстан основывается на Конституции Республики Казахстан и состоит из Трудового кодекса, законов Республики Казахстан и иных нормативных правовых актов Республики Казахстан. Запрещается включение в другие законы Республики Казахстан норм, регулирующих трудовые отношения, отношения социального партнерства и охраны труда, кроме случаев, предусмотренных Трудовым кодексом. Если международным договором, ратифицированным Республикой Казахстан, установлены иные правила, чем те, которые содержатся в Трудовом кодексе, то применяются правила международного договора. Международные договоры, ратифицированные Республикой Казахстан, к трудовым отношениям применяются непосредственно, кроме случаев, когда из международного договора следует, что для его применения требуется издание закона¹.

Согласно Конституции Республики Казахстан важнейшими правами и свободами человека являются право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также право каждого на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, и на защиту от безработицы (статья 24 Конституции РК)².

Конституционное право на свободу труда в Республике Казахстан выражается, прежде всего, в том, что каждый вправе самостоятельно распоряжаться своей рабочей силой, выбирать профессию, род деятельности в соответствии с интересами, профессиональной подготовкой, своими возможностями и желаниями. Каждый гражданин Казахстана имеет полное право работать по найму в организациях любой формы собственности, заниматься предпринимательской деятельностью, предпочесть государственную, военную или любую иную службу, заниматься индивидуальной трудовой деятельностью без образования юридического лица или вообще не заниматься индивидуальной трудовой деятельностью.

Трудовое право – это отрасль права, регулирующая при активном участии

¹ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>). Конституция Республики Казахстан от 30 августа 1995 года (http://adilet.zan.kz/rus/docs/K950001000_).

² Конституция Республики Казахстан от 30 августа 1995 года (http://adilet.zan.kz/rus/docs/K950001000_).

его субъектов трудовые отношения работников с работодателями и другие примыкающие, непосредственно с ним и связанные, производные от них отношения и устанавливающая права и обязанности по труду на производстве субъектов трудового права и ответственность за их нарушение¹.

Это вид социальных правил, система социально-трудовых норм, установленных, санкционированных и обеспеченных государством либо работодателями являющихся регулятором социально-трудовых отношений.

Трудовое право можно рассматривать в нескольких аспектах:

1. Трудовое право как наука – система теоретических взглядов, представлений, идей, возникающих в отношении предмета, метода, принципов, а также системы иных норм этой отрасли.

2. Как учебная дисциплина – совокупность логически и последовательно связанных между собой тем разделов курса, которые необходимы для получения более полного представления о трудовом праве.

3. Как система правовых норм, связанных между собой предметами и функциональными характеристиками.

Отрасль трудового права, исходя из названия, регулирует труд. Но это будет не совсем правильное, верное определение. Труд – это волевая, целенаправленная, сознательная деятельность человека, реализующего свои физические и умственные способности для создания определенных материальных и духовных благ, удовлетворяющих личные и общественные потребности. Труд имеет множество своих разновидностей. И когда мы говорим о правовом регулировании труда, то имеется в виду регулирование не труда, как процесса, как деятельности, а отношений людей, связанных с трудом, их поведения в процессе трудовой деятельности².

Государство и общество заинтересованы в регламентации не всех отношений, возникающих в процессе трудовой деятельности. Не все отношения, связанные с процессом труда, регулируются нормами трудового законодательства, а в некоторых случаях и вообще правом. Так, например, труд домохозяйки по воспитанию детей, уборке своей квартиры, приготовлению пищи – это труд. Но он не регулируется нормами права. Домохозяйка трудиться единолично, она самостоятельно определяет время работы, каким образом осуществлять трудовой процесс. Товарищеские, личные взаимоотношения коллег в процессе трудовой деятельности, их помощь друг другу находятся вне сферы правового регулирования.

Труд курсантов по освоению знаний – это общественно полезный труд, - но он не регулируется нормами трудового права, т.к. является неотъемлемой частью обучения и не порождает каких либо самостоятельных отношений, отличных от отношений, связанных с учебой. Не регулируется трудовым правом индивидуальная трудовая деятельность – труд писателя, художника, композитора, скульптора. При индивидуальном труде отношения людей складываются не в процессе труда, а по поводу результатов труда. Но если

¹ Ахметов А., Ахметова Г. Трудовое право Республики Казахстан. Учебник. – Алматы: «Нур-пресс», 2005.

² Пашкова Г.Г. Трудовое право : учеб. пособие. – Томск: Издательский Дом Томского государственного университета, 2018.

приходится трудиться совместно с другими людьми, в коллективе, когда между ними распределены обязанности, связанные с использованием средств производства и орудий труда и направленные на достижение определенного производственного результата, то в действие вступают нормы трудового права.

Помимо предмета правового регулирования каждая отрасль права характеризуется своим методом. Речь идет о способах воздействия данной отрасли права на соответствующую группу общественных отношений. Если предмет дает представление о том, какую группу общественных отношений регулирует та или иная отрасль права, то метод определяет, какими юридическими способами обеспечивается это регулирование.

Методом трудового права называют совокупность специфических средств (способов, приемов) правового регулирования отношений, складывающихся в процессе совместного, наемного труда. По мнению Маврина С.П., Хохлова Е.Б. «метод правового регулирования общественных отношений (вне зависимости от предмета, места и времени применения) представляет собой, во-первых, способ определения участников регулируемых общественных отношений (т.е. признания или установления правосубъектности и правового статуса этих участников); во-вторых, способ установления, изменения и прекращения правовых связей между субъектами; в-третьих, способ установления содержания этих связей; наконец, в-четвертых, способ поддержания и обеспечения реализации указанных связей»¹.

В трудовом праве используется императивное регулирование, которое связывает участников трудовых отношений, ограничивает их свободу в действиях, предписывает определенное поведение. Средство императивного регулирования – предписание – поступайте только так. (Например, п.1 ст.115 ТК РК указывает, что удержания из заработной платы работника производятся по решению суда, а также в случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан и настоящей статьей Кодекса)².

На период становления и развития рыночных отношений трудовое право должно содержать в себе довольно большое количество норм императивного характера, поскольку участники трудовых отношений – работник и работодатель находятся в экономически неравноправном положении, институт представительства работников неразвит и не приспособлен к новым условиям. Диспозитивное регулирование предоставляет участникам общественных отношений значительную свободу в выборе своего поведения. Средства этого регулирования – запрет и дозволение. При запрете можно делать все, что не запрещено. При дозволении свобода поведения вообще не ограничивается. Таким образом, законодатель предоставил сторонам социального партнерства согласовывать свои интересы путем варьирования своего поведения.

В настоящее время соотношение императивного и диспозитивного регулирования существенно меняется в пользу последнего, исходя из основного

¹Маврин С.П., Филиппова М.В., Хохлов Е.Б. Трудовое право России. Учебник. СПб.: Издательский Дом С.-Петербург. гос. ун-та, 2005.

² Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>).

направления правовой политики государства. Кроме этого, содержание и природа трудовых отношений определяют метод правового регулирования. В таких институтах, как коллективный договор, трудовой договор, оплата труда участники трудовых отношений имеют значительную свободу действий, роль государства ограничена, и регулирование чаще всего производится соглашением сторон.

Метод трудового права характеризуется специфическими способами правового регулирования труда:

1. Характером установления норм трудового права и условий труда. Специфичным является сочетание *централизованного и локального регулирования* трудовых отношений.

2. Сочетанием **договорного, рекомендательного и императивного способов регулирования**. **Договорный способ** – установленное на основе договора отношение, как правило, не может быть изменено без взаимного согласия сторон. **Рекомендательный способ** регулирования предполагает принятие норм-рекомендаций, адресованных субъектам общественных отношений, составляющих предмет трудового права. Договорный и рекомендательный способы на практике нередко сочетаются с **государственно-властным (императивным)** способом регулирования (например, в императивном порядке установлены меры дисциплинарных взысканий).

3. Равноправием сторон при заключении трудового договора.

4. Участием работников как самостоятельно, так и через своих представителей (профсоюзы) в правовом регулировании общественных отношений в сфере труда.

5. Способом защиты и обеспечения выполнения трудовых обязанностей.

6. Единством и дифференциацией правового регулирования трудовых отношений. Единство правового регулирования заключается: в единых основных правах и обязанностях работников и нанимателя; в общих нормативных правовых актах, которые распространяются на всех работников¹.

Дифференциация – установление особенностей регулирования труда некоторых категорий работников. Такие особенности обуславливаются условиями труда работников и (или) личностью работника. Дифференциация заключается в различном уровне трудовых прав, причем такое различие может заключаться только в повышении их общего уровня, увеличения их количества, а также в повышении их гарантированности. Льготы для несовершеннолетних, лицам с пониженной трудоспособностью, государственным, гражданским служащим, лицам, проживающим в районах, подвергшихся воздействию экологически неблагоприятного фактора усиливают социальную защищенность данных категорий работников (Главы 11, 12 ТК РК и др.)².

С помощью дифференциации учитываются как объективные условия выполнения работы, так и субъективные особенности работников. Сочетание единства и дифференциации в трудовом законодательстве четко определено.

¹ [HTTPS://DVORKIN.BY/TP2/](https://dvorkin.by/tp2/)Предмет, метод, задачи трудового права

² Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>).

Единство правового регулирования опирается на общий уровень трудовых прав и свобод, являющийся минимальным. Дифференциация не должна приводить к уменьшению, ликвидации определенных трудовых прав и свобод, снижению их гарантированности. И здесь необходимо провести четкую грань между такими правовыми категориями как дифференциация и дискриминация.

Под дискриминацией понимается ограничение в трудовых правах и свободах или получение каких либо преимуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. Вместе с тем, не является дискриминацией установление различий, исключения, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Третья характерная черта метода трудового права – это особенности защиты трудовых прав и свобод работников. И самая главная особенность заключается в том, что наряду с традиционной судебной защитой прав и свобод, гарантированных Конституцией РК для всех субъектов права, в сфере наемного труда действует система защиты нарушенных прав через компетенции рассматривающих органов, образуемые непосредственно в организациях, как правило, на паритетных началах в составе уполномоченных представителей сторон.

Таким образом, *метод трудового права есть совокупность приемов и способов правового регулирования трудовых отношений, включающих: договорный порядок установления трудовых правоотношений; сочетание равенства сторон с подчиненностью работника работодателю в процессе производства; особый режим организации труда; участие работников в лице их представителей в установлении условий труда; сочетание централизованного нормирования и локального регулирования организации и условий применения труда; единство и дифференциация правового регулирования трудовых отношений*¹.

Система отрасли трудового права - это классификация норм трудового права в однородные группы и последовательность их расположения внутри самой структуры отрасли. Значительный объем правовых норм, регулирующих как трудовые, так и тесно связанные с ними отношения, принятые разными органами и в разное время, требует определенной систематизации. В теории права предложена такая систематизация, которая предполагает деление всех правовых норм на две основные части – общую и особенную. Первая включает те нормы и положения, которые носят общий характер и в равной мере применимы ко всем или большинству правовых институтов той или иной

¹ Уваров В.Н. Трудовое право Республики Казахстан. - Алматы: Изд. КазГЮА, 2000.

отрасли права. В общую часть трудового права входят нормы-принципы, нормы-задачи, нормы, регулирующие общие вопросы организации труда и правового статуса субъектов трудового права. Нормы особенной части регулируют отдельные элементы трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений.

Каждая часть состоит из структурных элементов – правовых институтов. Особенная часть трудового права включает институты: - занятость и трудоустройство; - трудовой договор; - рабочее время; - время отдыха; - оплата и нормирование труда; - гарантии и компенсации; - трудовой распорядок, дисциплина труда; - материальная ответственность сторон трудового отношения; - профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников; - охрана труда; - особенности регулирования труда отдельных категорий работников; - защита трудовых прав работников; - разрешение трудовых споров.

Вывод: наличие определенного предмета и метода правового регулирования выделяет трудовое право в качестве самостоятельной отрасли национального права. В соответствии с этим трудовое право представляет собой совокупность правовых норм, регулирующих отношения в сфере общественной организации труда, защиты трудовых и социальных прав работников предприятий (организаций) независимо от вида собственности и организационно-правовых форм собственности.

2. Принципы трудового права Республики Казахстан.

Само слово «принцип» происходит от латинского «*principium*» и переводится как «основа, начало». Таким образом, понятие «принцип» означает первоначало, руководящая идея, основное правило. В системе правовых понятий принцип является центральным понятием, ибо он положен в основу всей правовой системы и вбирает в себя сущностные свойства правовой системы. Принципы трудового права – это основополагающее, руководящее начало правовых норм трудового права¹.

Принципы трудового права есть основополагающее, руководящее начало, выражающее сущность и внутреннюю согласованность правовых норм данной отрасли и ее институтов.

Основные принципы правового регулирования труда – это главные положения, кратко выражающие суть действующего трудового законодательства. Они лежат в основе развития этой отрасли права и направляют это развитие.

В ст. 4 ТК РК закреплены основные принципы правового регулирования труда. Законодатель в отдельной статье кодифицированного нормативного акта зафиксировал основные идеи трудового права. Необходимо отметить, что многие принципы, предусмотренные ст. 4 ТК РК, дублируют права работников,

¹ Ахметов А., Ахметова Г. Трудовое право Республики Казахстан. Учебник. – Алматы: «Нур-пресс», 2005.

перечисленные в ст. 22 ТК РК¹. Однако принципы не должны сводиться к правам работника, поскольку это снижает их значимость.

Значение принципов правового регулирования труда заключается в следующем;

- во-первых они выполняют роль основополагающих и руководящих начал по отношению к остальным правовым предписаниям, регулирующих наемный труд;

- во-вторых, они определяют содержание трудового права, направляют развитие трудового законодательства и помогают в применении норм этой отрасли казахстанского права;

- в-третьих, они определяют основу правового положения субъектов трудового права, их права и обязанности;

- в-четвертых, являются одним из оснований группировки отдельных норм в институты, части трудового права².

В своем учебнике Трудовое право Н.А. Абузярова выделяет несколько видов принципов права. Прежде всего, выделяют общие правовые принципы, которые закреплены в Конституции РК. Принцип может быть назван общеправовым, если он свойственен всем отраслям права, применяется во всех случаях реализации норм права независимо от их отраслевой принадлежности. К числу общеправовых необходимо отнести принцип законности, основное содержание которого составляет неуклонное соблюдение всеми субъектами права действующего законодательства. Общим правовым принципом является равенство всех перед законом и судом.

В процессе правоприменительной деятельности должно быть обеспечено одинаковое применение законов, подзаконных актов по отношению ко всем без исключения лицам. Общеправовым принципом является недопустимость дискриминации, то есть установление различий в правовом регулировании и применении норм трудового права к субъектам трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений с нарушением установленных законами запретов.

К числу общеправовых следует отнести, и принцип признания, соблюдения, и защиты прав и свобод человека и гражданина, которые объявлены высшей ценностью, определяющими смысл, содержание и применение законов, подзаконных актов, деятельность законодательной и исполнительной власти, органов местного самоуправления, должностных лиц любых уровней. Следовательно, при применении каждой нормы права должно выясняться, насколько она соответствует действующим правам и свободам человека и гражданина.

Содержание общеправового принципа законности характеризуется тем, что, во-первых, принимаемые акты, решения, юридически значимые действия должны соответствовать законодательству, исходя из закона; во-вторых, государство, его органы и должностные лица обеспечивают одинаковое

¹Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>).

² Ахметов А., Ахметова Г. Трудовое право Республики Казахстан. Учебник. – Алматы: «Нур-пресс», 2005

применение законов ко всем без исключения лицам, в том числе и в процессе судебной деятельности; в-третьих, при принятии любого решения государственными органами, органами местного самоуправления, должностными лицами они не должны руководствоваться мотивами, которые законодательство определяет как дискриминационные.

Изучение особенностей содержания отраслевых принципов является непременным условием познания теории трудового права, четкого отграничения его от других отраслей права, формирования методологических основ реформирования трудовых отношений и трудового законодательства республики¹.

Недопустимость ограничения прав человека и гражданина в сфере труда - один из основополагающих принципов трудового права. Принцип недопустимости ограничения прав и свобод в сфере труда основывается на Декларации Международной Организации. Указанный принцип предполагает обеспечение каждому человеку возможности наравне с другими гражданами реализовать свои способности к труду². Недопустимы ограничения прав человека в сфере труда по мотивам происхождения, социального, должностного и имущественного положения, пола, расы, национальности, языка, отношения к религии, убеждений, места жительства или по любым иным обстоятельствам (п. 2 ст. 14 Конституции РК)³.

Ограничения прав граждан в сфере труда допускаются только в определенных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными законодательными актами РК. Так, работодатель не имеет права заключать трудовой договор с лицами, не достигшими соответствующего возраста; использовать работников, моложе 18 лет, на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда (ст. 16 п.26 ТК РК) и т.д.. В законодательстве установлен также перечень работ, на которых запрещается применение труда женщин (ст. 16 п.27 ТК РК)⁴. Все эти меры преследуют цель - обеспечить охрану труда и здоровья несовершеннолетних и женщин. В некоторых случаях трудовая правосубъектность может быть ограничена на определенный срок. В частности, лишение работника права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью может быть установлено судом (на срок до пяти лет) в качестве основного или дополнительного наказания.

Свобода труда - принцип, имеющий всеобщий характер. Он выражает право каждого свободно выбирать труд или свободно соглашаться на труд, без какой бы то ни было дискриминации и принуждения к нему. К этому следует добавить право человека распоряжаться своими способностями к труду,

¹ Н. А. Абузарова Трудовое право: Учебник. Алматы: ЮРИСТ, 2005г.

² Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации. Принята Генеральной конференцией Международной организации труда на ее 86-й сессии, Женева, 18 июня 1998 года

³ Конституция Республики Казахстан от 30 августа 1995 года (http://adilet.zan.kz/rus/docs/K950001000_).

⁴ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>).

выбирать профессию и род деятельности (ст. 5 ТК РК)¹. Данное право прямо вытекает из Конституции РК (п. 1 ст. 24), где сказано, что каждый имеет право на свободу труда, свободный выбор рода деятельности и профессии. Речь идет о добровольном выборе трудовой деятельности в любой ее организационно-правовой форме: работа по найму, поступление на государственную службу, выполнение подрядных работ, вступление в корпоративные организации (член кооператива, крестьянского хозяйства и т.п.), занятие предпринимательской деятельностью, не запрещенной законом, и т.д.

Запрещение дискриминации, принудительного труда относится также к числу основополагающих принципов трудового права. Частично данный принцип раскрывается в специальных статьях 6 и 7 Трудового кодекса РК.

Дискриминация представляет собой нарушение прав, провозглашенных во Всеобщей декларации прав человека. Термин «дискриминация» включает: всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, иностранного происхождения или социального происхождения, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий.

Дискриминация в РК запрещена. Так, в п. 2 ст. 14 Конституции РК записано: «Никто не может подвергаться дискриминации по мотивам происхождения, социального, должностного и имущественного положения, пола, расы, национальности, языка, отношения к религии, убеждения, места жительства или по любым иным обстоятельствам»².

В тоже время Трудовой кодекс РК (п. 3 ст. 6) предусматривает возможность работодателям делать различия, исключения, предпочтения и ограничения, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, что, согласно данному пункту статьи, не является дискриминацией (инвалиды, для которых устанавливается квота на трудоустройство, сокращенный рабочий день, дополнительный отпуск и т.п.; беременные женщины; молодежь до восемнадцати лет, для которой исключается трудоустройство по ряду профессий, и т.д.)³.

Для полной реализации такого права в статье 25 Трудового кодекса РК, устанавливающей гарантии равенства прав и возможностей при заключении трудового договора, предусмотрена обязанность работодателя по требованию указанных в статье категорий лиц сообщать причину отказа в приеме на работу в письменной форме.

Согласно Конституции РК (п. 1 ст. 24) принудительный труд допускается только по приговору суда либо в условиях чрезвычайного или военного положения⁴.

¹ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>).

² Конституция Республики Казахстан от 30 августа 1995 года (http://adilet.zan.kz/rus/docs/K950001000_).

³ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>).

⁴ Конституция Республики Казахстан от 30 августа 1995 года (http://adilet.zan.kz/rus/docs/K950001000_).

Запрещение принудительного труда предусмотрено международно-правовыми актами. Принудительный труд имеет определенные особенности. Для принудительного труда характерно, с одной стороны, отсутствие добровольности лица на выполнение той или иной работы (службы), с другой, - угроза каким-либо наказанием за отказ от выполнения данной работы (службы). В первой части речь идет о психологическом воздействии на сознание человека (под угрозой наказания) выполнять какую-либо работу против его воли, во второй части имеется в виду реальная возможность физической расправы. Поэтому деяния, связанные с привлечением человека к принудительному труду, противозаконны и наказуемы.

Уголовный кодекс РК (ст. 40) предусматривает в числе наказаний, которые могут быть применимы к лицам, совершившим уголовный проступок исправительные работы и привлечение к общественным работам, к лицам, совершившим преступления – исправительные работы¹.

Граждане и другие лица, находящиеся на территории, где введено военное положение, обязаны участвовать в работах оборонного характера, ликвидации последствий применения противником оружия, восстановлении поврежденных, разрушенных объектов, систем жизнеобеспечения населения, а также в борьбе с пожарами, эпидемиями, эпизоотиями в установленном порядке (подп. 4) п. 2 ст. 12 Закона РК от 5 марта 2003 г. № 391 «О военном положении» с изм. на 11.07.2017 г.)². Права и обязанности организаций и физических лиц в сфере гражданской защиты определены Законом РК от 11 апреля 2014 года № 188-V «О гражданской защите» с изм. на 07.01.2020 г.³.

Казахстан ратифицировал Конвенцию 182 о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда (ЗРК от 26 декабря 2002 года № 367). Конвенция дает понятие «наихудшие формы детского труда», включающее все формы рабства, принудительный или обязательный труд (в том числе вербовка детей для использования их в международных конфликтах, для занятия противоправной деятельностью и т.п.; работу, которая по своему характеру или условиям может нанести вред здоровью, безопасности или нравственности детей; и др.). Термин «ребенок» применяется в Конвенции ко всем лицам в возрасте до 18 лет. Запрет наихудших форм детского труда возведен в принцип трудового законодательства республики. В Казахстане принимаются все меры, необходимые для обеспечения эффективного применения и соблюдения положений указанной Конвенции, в том числе посредством введения и изменения соответствующих санкций, в том числе уголовно-правовых⁴.

¹ Уголовный кодекс Республики Казахстан от 3 июля 2014 года № 226-V ЗРК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1400000226>).

² Закон Республики Казахстан «О военном положении» от 5 марта 2003 года N 391 (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z030000391>).

³ Закон Республики Казахстан «О гражданской защите» от 11 апреля 2014 года № 188-V (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1400000188>).

⁴ Конвенция о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда [Конвенция 182] принята на 87-й сессии Генеральной конференции Международной организации труда, Женева, 1 июня 1999 года

Обеспечение права на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены - принцип, выражающий конституционное право граждан на охрану здоровья, в том числе в сфере трудовой деятельности (ст. 29 Конституции РК). Данное право обеспечивается получением бесплатного гарантированного объема медицинской помощи, установленного законом. Государственная политика в области охраны здоровья граждан раскрывается в Кодексе Республики Казахстан от 18 сентября 2009 года № 193-IV «О здоровье народа и системе здравоохранения». Государство также ставит целью охрану окружающей среды, благоприятной для жизни и здоровья человека. Соккрытие должностными лицами фактов и обстоятельств, угрожающих жизни и здоровью людей, влечет ответственность в соответствии с законом (ст. 31 Конституции РК)¹.

Как принцип трудового законодательства, безопасность условий труда обеспечивается соответствующими правовыми гарантиями и установлением взаимных обязательств сторон трудового договора. Так, условия труда на предприятиях, на каждом рабочем месте должны соответствовать требованиям стандартов, правил и норм по охране труда. При этом обеспечение здоровых и безопасных условий труда, организация контроля за состоянием охраны труда и своевременное информирование коллективов работников о его результатах возлагается на работодателей. Соответственно, работники предприятий и организаций также обязаны соблюдать требования правил и норм по охране труда.

Взаимные обязательства сторон закрепляются в коллективных договорах. Особой правовой охране подлежат применение труда женщин, лиц моложе восемнадцати лет, и лиц с ограниченной трудоспособностью. Рассматриваемый принцип реализуется при помощи систем гарантий, в том числе государственного контроля (гл. 21 ТК РК), а также внутреннего контроля по безопасности и охране труда (гл. 22 ТК РК)².

Вывод: Свойства правовых принципов, получившие развитие в теории трудового права и законодательной практике, составляют сущностную основу механизма правового регулирования трудовых отношений.

Таким образом, принципы правового регулирования труда являются фундаментом трудового права. Эти принципы определяют создание, реализацию и защиту норм трудового законодательства, смысл и содержание трудового права.

3. Источники трудового права Республики Казахстан.

Это нормативные правовые акты трудового законодательства, которые различаются в зависимости от того, какой орган их издает и по каким вопросам. Как указывает В.Н. Уваров, понятие источника трудового права в буквальном

¹ Конституция Республики Казахстан от 30 августа 1995 года (http://adilet.zan.kz/rus/docs/K950001000_).

² Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>).

смысле есть то, что дает начало нормам трудового права, откуда исходит и чем определяется содержание правовых норм о труде, поэтому источники трудового права можно охарактеризовать как единство 2 компонентов: материального содержания и форм правовых норм о труде¹.

Правовые нормы, регулирующие трудовые отношения, находят свое закрепление в многочисленных нормативных правовых актах. В своей совокупности эти акты составляют трудовое законодательство. Нормативный правовой акт есть результат правотворчества как особой специфической формы осуществления задач, функций и полномочий государственного органа в пределах его компетентности. Именно в форме нормативных актов правовые нормы существуют и применяются на практике. Служебная роль нормативных актов в правовом регулировании трудовых отношений состоит в том, что они выступают основным способом установления, изменения или отмены правовых норм.

Действующее трудовое законодательство РК основывается на следующих основных конституционных положениях:

- Конституция имеет высшую юридическую силу и прямое действие на всей территории республики;

- международные договоры, ратифицированные РК, имеют приоритет перед ее законами и применяются непосредственно, кроме случаев, когда из международного договора следует, что для его применения требуется издание закона (следует отметить, что декларации и конвенции не являются источниками трудового права, а носят только рекомендательный характер. Однако если та или иная конвенция ратифицирована Парламентом страны, то она переходит в разряд источника трудового права и становится составной частью трудового законодательства страны.);

- все законы, международные договоры, участником которых является РК, публикуются. Официальное опубликование нормативных правовых актов, касающихся прав, свобод и обязанностей граждан, является обязательным условием их применения (п. 4 ст. 4 Конституции РК);

- в зависимости от юридической силы нормативных правовых актов устанавливается их строгая иерархия (ст. 4 Закон РК от 6 апреля 2016 г. № 408-V «О правовых актах»)²;

- трудовое законодательство основывается на принципе законности. Это означает, с одной стороны, верховенство закона по отношению к подзаконным актам, а с другой, – все государственные органы, общественные объединения, работодатели, должностные лица и граждане обязаны действовать на основе, в соответствии и во исполнение законов.

Нормативные правовые акты о труде подразделяются на основные и производные.

К основным относятся: Конституция РК, конституционные законы, иные законы о труде, нормативные правовые указы Президента РК, нормативные

¹ Уваров В.Н. Трудовое право Республики Казахстан: Учебник. – Алматы, 2008.

² Закон Республики Казахстан «О правовых актах» от 6 апреля 2016 года № 480-V ЗРК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1600000480>).

постановления Правительства, Конституционного совета и Верховного Суда РК; нормативные приказы министров и иных руководителей центральных государственных органов по вопросам отраслевых условий труда; нормативные правовые решения маслихатов и акимов по вопросам установления региональных условий организации труда.

К производным относятся различные правила, положения, инструкции и иные акты по вопросам условий труда. Они принимаются или утверждаются посредством основных нормативных правовых актов и составляют с ними единое целое. Место нормативного правового акта о труде производного вида в иерархии трудового законодательства определяется уровнем акта основного вида.

В иерархии нормативных правовых актов о труде высшей юридической силой обладает Конституция РК – главный источник права. В этом качестве Конституция имеет приоритет перед законами и подзаконными актами, а также предусматривает порядок принятия законов и подзаконных актов соответствующими государственными органами.

В Конституции РК закреплены права, свободы и обязанности человека и гражданина, равенство всех перед законом и судом. Никто не может подвергаться какой-либо дискриминации по мотивам происхождения, социального, должностного и имущественного положения, пола, расы, национальности, языка, религиозной принадлежности, убеждений, места жительства или по любым иным обстоятельствам.

Объявляется право на свободу труда, свободный выбор рода деятельности и профессии; на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены; на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации; на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных законом способов, включая право на забастовку; на отдых. Работающим по трудовому договору гарантируются установленные законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск (п. 4 ст. 24 Конституции РК).

Основной закон закрепляет равные права граждан на доступ к государственной службе (п. 4 ст. 33 Конституции РК), права на свободу объединения, в том числе в профессиональные союзы (п. 1 ст. 23 Конституции РК), на профессиональное обучение (ст. 30 Конституции РК), на охрану здоровья (ст. 29 Конституции РК)¹ и др.

Особое место среди законодательных актов занимает Трудовой кодекс. Его особенность состоит в том, что он является систематизированным единым законодательным актом, регулирующим трудовые отношения в республике. В структурном отношении Кодекс включает Общую и Особенную части.

Общая часть это нормы, которые относятся ко всем элементам общественной организации труда, которые регламентируют наиболее общие вопросы организации и применения труда работников, независимо от

¹ Конституция Республики Казахстан от 30 августа 1995 года (http://adilet.zan.kz/rus/docs/K950001000_).

региональной и отраслевой принадлежности организаций, в которых они работают.

Особенная часть отрасли трудового права строится по институтам, т.е. группам однородных норм, которые располагаются последовательно по степени возникновения и осуществления трудового правоотношения. Начинается особенная часть с центрального института - трудовой договор, его возникновение, изменение и прекращение, далее - институт рабочего времени и времени отдыха, институт заработной платы, институт гарантийных и компенсационных выплат, институт трудовой дисциплины и институт охраны труда. За ними идут институты материальной ответственности за вред, причиненный сторонами трудового отношения, институт трудовых споров, надзора и т.д. От системы трудового права, как отрасли следует отличать систему трудового законодательства. Они соотносятся как содержание и форма.

Система трудового законодательства включает в себя правовые нормативные акты, и преамбулы, статьи, заключительные положения¹. Поэтому можно утверждать, что система трудового права проявляется в трудовом законодательстве, а трудовое законодательство выступает источником трудового права.

Следовательно, трудовое законодательство можно классифицировать на общее и специальное. Общее распространяется на всех работников независимо от отрасли экономики и условий труда, специальное рассчитано только на отдельные категории работников с особыми условиями труда. В основу такого деления трудового законодательства положены, с одной стороны, объективные факторы производства, а с другой, – субъективные. И таким образом обеспечивается общее и особенное в правовом регулировании трудовых отношений.

Вывод: Юридическая сила НПА (нормативно-правовых актов) как источника трудового права определяется объемом полномочий и местом государственного органа (должностного лица), принявшего данный акт, в системе государственного аппарата. При этом единство правового регулирования трудовых отношений в масштабе республики обеспечивается тем, что каждый из НПА нижестоящего уровня не может противоречить актам вышестоящего уровня и в конечном счете – Конституции РК.

Вопросы для самоконтроля:

1. Что такое источники трудового права? Перечислите их виды.
2. В чем заключаются особенности источников трудового права?
3. Как классифицируются источники трудового права по их подчиненности и по органам, их издавшим?
4. Дайте общую характеристику Конституции РК как источника трудового права.
5. Что означает действие нормативных правовых актов во времени?
6. Как нормативные правовые акты действуют в пространстве?

¹ Ахметов А., Ахметова Г. Трудовое право Республики Казахстан. Учебник. – Алматы: «Нур-пресс», 2005.

Список рекомендуемых источников:

1. Конституция Республики Казахстан от 30 августа 1995 года (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K950001000>).
2. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>).
3. Уголовный кодекс Республики Казахстан от 3 июля 2014 года № 226-V ЗРК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1400000226>).
4. Закон Республики Казахстан «О военном положении» от 5 марта 2003 года N 391 (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z030000391>).
5. Закон Республики Казахстан «О гражданской защите» от 11 апреля 2014 года № 188-V (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1400000188>).
6. Закон Республики Казахстан «О правовых актах» от 6 апреля 2016 года № 480-V ЗРК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1600000480>).
7. Ахметов А., Ахметова Г. Трудовое право Республики Казахстан. Учебник. – Алматы: «Нур-пресс», 2005.
8. Абузярова Н.А. Трудовое право: Учебник. Алматы: ЮРИСТ, 2005г.
9. Уваров В.Н. Трудовое право Республики Казахстан: Учебник. – Алматы, 2008.

ТЕМА №2. СУБЪЕКТЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

План:

1. Понятие и особенности субъектов трудового права.
2. Граждане как субъекты трудового права.
3. Работодатели как субъекты трудового права.

1. Понятие и особенности субъектов трудового права.

Субъекты трудового права - это участники общественных отношений, регулируемых трудовым законодательством, которые могут обладать трудовыми правами и обязанностями и реализовывать их. Для таких субъектов необходимо наличие у них трудовой правоспособности – признаваемой трудовым законодательством способности иметь трудовые права, и трудовой дееспособности, т.е. способности по законодательству своими действиями осуществлять трудовые права и обязанности¹.

Трудовое право, в силу специфических особенностей общественных отношений, составляющих его предмет, имеет свой состав субъектов. Поскольку предмет трудового права составляет система общественных отношений, включающая трудовые отношения и отношения, непосредственно связанные с трудовыми, состав субъектов отличается многообразием и имеет особенности в зависимости от вида регулируемых отношений.

Субъекты трудового права могут быть классифицированы, исходя из того, участниками каких конкретно отношений, входящих в предмет данной отрасли, они могут выступать. В отношениях по организации труда и управлению трудом в качестве субъектов могут выступать представители работодателя, имеющие полномочия по изданию правовых и (или) правоприменительных актов. Участниками этих отношений выступают работники организации и в ряде случаев их полномочные представители в лице профсоюзов, когда управленческие решения принимаются с учетом мнения профсоюза.

Таким образом, в отношениях по организации труда и управлению трудом субъектами выступают полномочные представители работодателя, работники и в отдельных, предусмотренных законодательством случаях, их полномочные представители. В отношениях по трудоустройству участниками являются физическое лицо, ищущее работу, и работодатель, к которому трудоустраивается это лицо².

Участником этих отношений может выступать и государственная и негосударственная служба занятости, направившая физическое лицо для трудоустройства к конкретному работодателю. В отношениях по

¹ К.К. Гасанов, Ф.Г. Мышко, Трудовое право. Учебник - Закон и Право, Москва, 2012.

² Ахметов А., Ахметова Г. Трудовое право Республики Казахстан. Учебник. – Алматы: «Нур-пресс», 2005.

профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации субъектами выступают работодатель, осуществляющий обучение работника, и работник, проходящий данное обучение.

Субъектом этих отношений также может стать учебное заведение, осуществляющее подготовку кадров для конкретного работодателя. В отношениях по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений субъектами выступают полномочные представители работодателей и работников, а также государственные органы, органы местного самоуправления.

В отношениях по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства субъектами являются представители работодателя, имеющие полномочия по установлению условий труда и применению трудового законодательства, и представители работников, которые вправе участвовать в принятии решений по установлению, изменению условий труда. В отношениях по материальной ответственности субъектами становятся работодатель, его представитель, работник, физическое лицо, состоявшее с работодателем в трудовых отношениях. В отношениях по надзору за соблюдением трудового законодательства субъектами являются органы государственной инспекции. В отношениях по разрешению индивидуальных трудовых споров субъектами выступают физические лица, состоявшее или состоящее в трудовых отношениях, работодатель.

В отношениях по урегулированию коллективных трудовых споров субъектами являются полномочные представители работников и работодателей, примирительная комиссия, трудовой арбитраж, посредник, а также суд, рассматривающий заявление о признании забастовки незаконной. Перечисленные субъекты трудового права могут быть классифицированы и по другим критериям, например, на физических и юридических лиц, а также участников отношений, входящих в предмет трудового права, которые не обладают статусом юридического лица. Однако главным правовым критерием, определяющим субъектов трудового права, является их участие в трудовых и иных отношениях, составляющих предмет трудового права. В результате деятельности субъектов трудового права происходит реализация норм трудового права¹.

Все субъекты трудовых отношений наделяются специфическим свойством - правовым статусом, т.е. основным правовым положением, закрепленным трудовым законодательством. Содержание правового статуса субъекта трактуется учеными по-разному. Например, В.Н. Толкунова и К.Н. Гусов включают в него четыре элемента:

1. Трудовую правосубъектность (трудовая правоспособность и деликтоспособность).
2. Основные (статусные) трудовые права и обязанности.
3. Юридические гарантии (общие и специальные) трудовых прав и

¹ Ахметов А., Ахметова Г. Трудовое право Республики Казахстан. Учебник. – Алматы: «Нур-пресс», 2005.

обязанностей.

4. Предусмотренную законодательством ответственность за нарушение трудовых обязанностей¹.

Основным содержанием правового статуса субъектов трудового права, - считает Л.Л. Сыроватская, - является трудовая правоспособность и основные права и обязанности. Причем, правоспособность не синоним правосубъектности, которая означает признание государством за лицом способности быть субъектом трудового права. А правоспособность - это определенная способность лица иметь права, реализовать их и осуществлять свои обязанности. Однако, Л.Л. Сыроватская, характеризуя правовой статус работодателя (организации), почему-то ставит знак равенства между трудовой правосубъектностью и правоспособностью².

М.В. Молодцов считает, что необходимым условием участия физических и юридических лиц в трудовых и иных, непосредственно связанных с трудовыми отношениями, является обладание ими трудовой правосубъектностью. По его мнению, трудовая правосубъектность характеризуется наличием трех элементов: правоспособностью, дееспособностью и деликтоспособностью.³

По нашему мнению, в правовой статус субъектов трудового права надо включать пять элементов:

- во-первых, элементом правового статуса является трудовая правоспособность, то есть признаваемая нормами трудового права способность участников трудовых отношений быть носителями трудовых прав и трудовых обязанностей;

- во-вторых, к числу элементов правового статуса субъекта относится трудовая дееспособность - это способность субъекта трудового права самостоятельно осуществлять предоставленные законодательством права и нести установленные законодательством обязанности;

- в-третьих, элементом правового статуса субъекта трудового права является деликтоспособность, то есть способность нести ответственность за совершенное трудовое правонарушение;

- в-четвертых, элементом правового статуса субъектов трудового права выступает совокупность прав и обязанностей, возникающих при их вступлении в отношения, составляющие предмет трудового права;

- в-пятых, в качестве элемента правового статуса субъектов трудового права необходимо назвать гарантии реализации трудовых прав и исполнения обязанностей. Под гарантиями в данном случае следует понимать совокупность способов, при помощи которых субъект трудового права, с одной стороны, может потребовать оказать содействие в реализации имеющихся у него прав и, с другой стороны, потребовать исполнения обязанностей от других участников отношений, входящих в предмет трудового права.

¹ Гусов К.Н. Толкунова В.Н. Трудовое право России. Учеб. - М: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2003. - 496 с.

² Сыроватская Л.А. Трудовое право: Учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юрист, 1998.-312 с.

³ Молодцов М. В. Трудовое право России: учебник для вузов / М. В. Молодцов, С. Ю. Головина. — М.: НОРМА, 2008.

В трудовом праве проблеме правоспособности уделяется немало внимания и о понятии таких правовых категорий как правоспособность и дееспособность высказываются различные точки зрения.

Бегичев Б.К. признавал правоспособность правоотношением, в содержании которого он находил права и обязанности¹.

Маврин А.Н., Хохлов Е.Б., понимают правоспособность как явление, предшествующее возникновению правоотношения, как способность к правообладанию².

Исследователи практически единодушны в том мнении, что правоспособность и дееспособность могут существовать только в единстве и возникают одновременно как единое свойство правоспособности. Ее называют также правосубъектностью, и хотя не все авторы вкладывают в это понятие тождественное содержание, в основном оно укоренилось в литературе.

Трудовое законодательство в отличие от гражданского, не содержит понятия правоспособности не определяет также возможность и основания ее ограничения и лишения. В Трудовом кодексе РК отсутствует определение понятия трудовой дееспособности. Прояснить проблему трудовых правоспособности и дееспособности, возможно, удастся, обратившись к гражданскому праву.

О понятии и содержании гражданской правоспособности говорится в ст.13 и 14, а дееспособности - в ст.18 ГК РК. Правоспособность граждан-физических лиц - иметь гражданские права и нести обязанности. Она возникает с момента рождения. Дееспособность характеризуется, как способность гражданина своими действиями приобретать и осуществлять гражданские права, создавать для себя гражданские обязанности и исполнять их³.

Трудовая правоспособность и трудовая дееспособность определяется в литературе аналогичным образом. Но, признаваемая единым свойством, трудовая правоспособность (трудовая правосубъектность) определяется как фактическая способность к труду. Способность к труду - совокупность интеллектуальных и волевых качеств. Способность к труду предполагает наличие у человека способности: «а) давать адекватную оценку окружающего мира, своего места в нем и избирать адекватные средства взаимодействия с ним в целях получения указанных благ (интеллектуальный момент); б) руководить своим поведением в достижении поставленных целей (волевой момент)». Иными словами, лицо должно иметь интеллектуальную и психическую способность трудиться.

По общему правилу трудовая правоспособность и трудовая дееспособность субъектов трудового права неразделимы. Однако из этого правила существуют исключения, например, работающие подростки, лица,

¹ Бегичев Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан [Текст]. - Москва : Юрид. лит., 1972. - 243 с.

² Маврин С.П., Филиппова М.В., Хохлов Е.Б. Трудовое право России. Учебник. СПб.: Издательский Дом С.-Петербург. гос. ун-та, Издательство юридического факультета С.-Петербург. гос. ун-та, 2005. - 448 с.

³ Гражданский кодекс Республики Казахстан от 27 декабря 1994 года № 268-ХІІІ (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K940001000>).

ограниченные в дееспособности, которые могут не обладать в полном объеме трудовой дееспособностью, в частности не имеют права заключать договор о полной материальной ответственности. Перечисленные элементы правового статуса присущи каждому субъекту трудового права. Отсутствие хотя бы одного из этих элементов не позволяет применить правовую категорию «субъект трудового права».

Вывод по вопросу. В зависимости от объема и характера субъективных прав и юридических обязанностей субъектов трудовых отношений различаются общий и специальный правовой статус. Общий правовой статус включает субъективные права и обязанности, непосредственно вытекающие из Конституции РК, ТК РК и других законодательных актов о труде РК и являющиеся одинаковыми для каждого субъекта трудовых отношений. Субъективные права и обязанности, вытекающие из закона, принято называть статутными (в отличие от субъективных прав и обязанностей, вытекающих из содержания конкретных трудовых правоотношений), ибо они составляют основу правового статуса субъектов трудовых отношений.

2. Граждане как субъекты трудового права.

В трудовых отношениях одной из сторон всегда является физическое лицо (работник). Причем трудовое законодательство подчеркивает, что работодателя интересуют личные деловые качества конкретного лица, ищущего работу, и при вступлении в трудовое отношение этот работник должен лично выполнять определенную трудовую функцию. Нередко в научной и учебной литературе вместо понятия «физическое лицо» как участника трудовых или иных непосредственно связанных с ними отношений указывается понятие «гражданин», имеющее иное юридическое содержание.

По мнению М.В. Молодцова для некоторых категорий работников наличие гражданства является необходимым условием для вступления в трудовые отношения (в частности, для поступающих на должности государственных служащих, сотрудников правоохранительных органов)¹.

Граждане являются самой многочисленной и распространенной группой субъектов трудового права. Граждане как субъекты трудового права подразделяются на лиц наемного труда, предпринимателей, работающих собственников. Лица наемного труда в свою очередь могут подразделяться на рабочих, инженерно-технический состав, служащих, работающих пенсионеров и т.д. Соответственно, этому, следует различать и различные виды статусов граждан. Но на всех граждан распространяются общие критерии трудовой правосубъективности: возрастной, волевой, социальные.

Возрастной критерий, указывает как субъекты трудового права граждане должны обладать фактической способностью к труду. Эти

¹ Молодцов М. В. Трудовое право России: учебник для вузов / М. В. Молодцов, С. Ю. Головина. — М.: НОРМА, 2008.

способности, конечно, зависят от физических и умственных способностей отдельного человека. Возрастной критерий связывает трудовую правосубъектность граждан с наступлением определенного возраста.

Трудоспособным считается возраст, нижние границы которого определяется ТК РК. Минимальный возраст для приема на работу, которая по своему характеру или в силу иных условий ее выполнения может нанести ущерб здоровью, нравственности или безопасности несовершеннолетнего, установлен в 16 лет, а в некоторых случаях в 15 и 14 лет (ст.30 ТК РК)¹.

Лица, поступающие на государственную службу, должны быть не моложе 18 лет, если иное в отношении соответствующих категорий должностей государственных служащих не установлено законодательством республики (пп.3) п.1 ст. 16 Закона РК от 23 ноября 2015 г. № 416 «О государственной службе» с изм. на 10.01.2020 года².

Волевой критерий означает состояние волевой способности граждан к труду и предпринимательской деятельности. Не могут быть субъектами трудового права лица, решением суда признанные недееспособными.

На государственную службу не принимаются лица, признанные судом ограниченно дееспособными. Это объясняется тем, что вследствие душевного заболевания, сильного расстройства умственных способностей граждане не могут осознанно выполнять трудовые обязанности, контролировать служебную, предпринимательскую и трудовые обязанности. Фактическое содержание трудовой правосубъективности граждан зависит от их конкретных способностей к труду, в том числе и от состояния здоровья. Поэтому способности инвалида трудиться в пределах и объеме, допускаемы состоянием его здоровья, учитывается содержанием его трудовой право субъектности. Причем, оценка этих способностей осуществляется не им самим, а государством, работодателем, администрацией при заключении трудового договора.

Социальный критерий означает, что равную для всех граждан РК трудовую правосубъектность, т.е. действующим законодательством установлены равные возможности для всех трудоспособных граждан в сфере труда. Согласно Конституции РК каждый гражданин волен свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Не допускается какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление каких-либо преимуществ при приеме на работу в зависимости от пола, расы, национальной принадлежности и религиозной принадлежности³.

Ограничение трудовой правосубъектности допускается лишь в случаях, прямо предусмотренных законом. По решению суда гражданин может лишиться права занимать определенные должности или заниматься

¹ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>).

² Закон Республики Казахстан «О государственной службе Республики Казахстан» от 23 ноября 2015 года № 416-V ЗРК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1500000416>).

³ Конституция Республики Казахстан от 30 августа 1995 года (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K950001000>).

определенной деятельности на определенный срок при совершении ими преступления Ограничение трудовой правосубъектности может быть только частичным и только временным.

Предпринимательство – это самостоятельная в рамках действующего законодательства хозяйственная и иная деятельность граждан и их объединений с целью получения дохода от предоставления населению товаров, услуг, работ, включающую применение наемного труда и основанную на частной собственности.

Граждане вправе заниматься предпринимательской деятельностью без образования юридического лица за исключением случаев, предусмотренных ГК РК и иными законодательными актами РК¹. Государственная регистрация индивидуальных предпринимателей носит явочный характер и заключается в постановке на учет в качестве индивидуального предпринимателя. Обязательной государственной регистрации подлежат индивидуальные предприниматели, которые:

а) используют труд наемных работников на постоянной основе;

б) имеют от предпринимательской деятельности совокупный годовой доход, исчисленный в соответствии с налоговым законодательством, в размере, превышающем необлагаемый налогами размер совокупного годового дохода, установленный для физических лиц законодательными актами РК.

Деятельность перечисленных индивидуальных предпринимателей без государственной регистрации запрещается. Если индивидуальный предприниматель осуществляет деятельность, подлежащую лицензированию, он обязан иметь лицензию на право осуществления такой деятельности (ст.19 ГК РК)².

Субъектами трудового права могут быть и иностранцы граждане. Практика привлечения иностранных граждан к работе по договорам получила распространение в связи с открытием совместных предприятий, инвестициями иностранных капиталов в экономику республики и т.п. При этом могут быть работающие граждане других стран, временно проживающие на территории республики и выполняющие функции, не связанные с обеспечением посольств и миссий. В состав персонала предприятия с иностранным участием, его администрации, членов наблюдательного совета могут входить иностранные граждане. Вопросы оплаты труда, предоставления отпусков, пенсионного обеспечения иностранных работников предприятия с иностранным участием должны решаться в трудовых договорах с каждым из них.

Таким образом, граждане являются самой многочисленной и распространенной группой субъектов трудового права. Граждане как субъекты трудового права подразделяются на лиц наемного труда, предпринимателей, работающих собственников. Лица наемного труда в свою очередь могут подразделяться на рабочих, инженерно-технический состав, служащих

¹ Гражданский кодекс Республики Казахстан от 27 декабря 1994 года № 268-ХІІІ (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K940001000>).

² Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>).

работающих пенсионеров и т.д.

В статье 20 Трудового Кодекса Республики Казахстан рассматриваются представители работников и их полномочия, где указывается, что интересы работников в пределах делегированных им полномочий представляют органы профессиональных союзов в соответствии с Законом Республики Казахстан «О профессиональных союзах», а при их отсутствии – выборные представители.

Работники, не являющиеся членами профессионального союза, не принимавшие участие в избрании выборных представителей работников вправе делегировать право представлять их интересы профсоюзным органам, выборным представителям работников. На основании письменного заявления работника профсоюзные органы, выборные представители работников обеспечивают представительство его интересов.

Выборные представители работников имеют право:

- 1) представлять и защищать трудовые права и интересы работников;
- 2) вести с работодателем коллективные переговоры по разработке проектов и заключению коллективных договоров;
- 3) в соответствии с коллективными договорами посещать рабочие места для изучения и принятия мер по обеспечению нормальных условий труда;
- 4) участвовать в урегулировании трудовых споров между работником и работодателем в порядке, установленном Трудовым Кодексом.

Правовой статус физических лиц, как субъектов трудового права, непосредственно связан с гарантированными им правами и возложенными на них обязанностями. Основные права и обязанности работников перечислены в ст. 22 ТК РК¹. Следует заметить, что предусмотренные трудовым законодательством права носят не абстрактный характер, поскольку им корреспондируют соответствующие обязанности организации. Перечисленные в ст. 22 ТК РК права и обязанности работников также имеют корреспондирующий характер².

Работник имеет право на заключение, изменение, дополнение, прекращение и расторжение трудового договора, требовать от работодателя выполнения условий трудового, коллективного договоров, на безопасность и охрану труда, получение полной и достоверной информации о состоянии условий труда и охраны труда, своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с условиями трудового, коллективного договоров, оплату простоя в соответствии с Трудовым Кодексом РК, отдых, в том числе оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск, объединение, включая право на создание профессионального союза, а также членство в нем, для предоставления и защиты своих трудовых прав, участие через своих представителей в коллективных переговорах и разработке проекта коллективного договора, а также ознакомление с подписанным коллективным договором, на возмещение вреда, причиненного здоровью в связи с

¹ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>).

² Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>).

исполнением трудовых обязанностей, обязательное социальное страхование, страхование от несчастных случаев при исполнении трудовых (служебных) обязанностей, гарантии и компенсационные выплаты, защиту своих прав и законных интересов всеми не противоречащими закону способами, равную оплату за равный труд без какой-либо дискриминации, обращение за разрешением индивидуального трудового спора последовательно в согласительную комиссию, суд, рабочее место, оборудованное в соответствии с требованиями безопасности и охраны труда, обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты, специальной одеждой и т.д.¹.

Данный перечень трудовых прав работников не является исчерпывающим. В свою очередь каждому праву работников корреспондирует обязанность полномочных государственных органов по его соблюдению и защите. Перечисленным в ст. 22 ТК РК обязанностям работника корреспондируют права работодателя, представителей работодателя требовать добросовестного исполнения трудовых обязанностей, соблюдения дисциплины труда и правил внутреннего трудового распорядка, выполнения установленных норм труда и требований по охране труда, бережного отношения к имуществу работодателя, а также сообщения о ситуации, создающей

Перечисленным в ст. 22 ТК РК обязанностям работника корреспондируют права работодателя, представителей работодателя требовать добросовестного исполнения трудовых обязанностей, соблюдения дисциплины труда и правил внутреннего трудового распорядка, выполнения установленных норм труда и требований по охране труда, бережного отношения к имуществу работодателя, а также сообщения о ситуации, создающей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя².

3. Работодатели как субъекты трудового права.

В соответствии с нормами трудового законодательства работодателем признается физическое или юридическое лицо, заключившее трудовой договор с работником и предоставившее им работу на условиях найма. Следовательно, работодателями являются фермеры, частные предприниматели, организации, учреждения, предприятия, хозяйства, кооперативы, товарищества и т.д., которые предоставляют гражданам работу, оплачивают их труд и выполняются права и обязанности работодателя. Работодателей как субъектов трудового права можно разделить на физические лица, коммерческие, некоммерческие организации и государственных предприятия.

Коммерческие организации, преследующие в качестве основной цели своей деятельности извлечение прибыли, могут быть созданы только в форме государственного предприятия, хозяйственного товарищества, акционерного общества, производственного кооператива. Основной целью коммерческих

¹ Ахметов А., Ахметова Г. Трудовое право Республики Казахстан. Учебник. – Алматы: «Нур-пресс», 2005.

² Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>).

организаций является извлечение прибыли. Некоммерческие организации могут создаваться в организационно-правовой форме учреждения, общественного объединения, акционерного общества, потребительского кооператива, общественного фонда, религиозного объединения и в иной форме, предусмотренной законом. Эти организации финансируются собственником и не имеют целью извлечение прибыли и осуществляют предпринимательскую деятельность в тех пределах, в которых это служит достижению цели, ради которой они созданы¹.

Трудовая правосубъектность у этих организаций-работодателей возникает с момента их государственной регистрации- и получения лицензии. Деятельность организаций осуществляется в соответствии с Уставом и законодательством, которые в настоящее время предоставляют организациям максимум самостоятельности и оперативности.

Организации-работодатели вправе самостоятельно решать вопросы оплаты труда, рабочего времени и времени отдыха, могут самостоятельно устанавливать дополнительные льготы, отпуска, премии, продолжительность рабочего времени, исходя из своего экономического и имущественного положения.

В то же время организация-работодатель должна обеспечить соблюдение правил охраны труда, оплаты заработной платы не менее минимального размера, гарантированного законодательством, безопасных и благоприятных условий труда, меры социальной защиты и других прав работающих. Организация-работодатель несет также ответственность а ущерб, причиненный здоровью и трудоспособности работников, если это было вызвано нарушением правил безопасности труда или другой виной работодателя.

Деятельность работодателя-организации прекращается не иначе как в связи с ее ликвидацией. Решение о ликвидации может быть принято либо по решению собственника организации или органа, создавшего такую организацию, или по решению суда.

С момента государственной регистрации организация приобретает и трудовую правосубъектность как работодатель. Трудовая правосубъектность характеризуется двумя критериями: 1. Оперативным, который сводится к признанию способности и права устанавливать структуру и штаты работников, осуществлять подбор и наем работников, руководить трудовым процессом. 2. Имущественный, который проявляется в праве и способности распоряжаться имуществом, организациями, и в первую очередь денежными средствами, оплачивать труд работников в соответствии с его количеством и качеством, устанавливать форму и систему оплаты труда, льготы и поощрения работников.

Трудовую правосубъектность организаций нельзя отождествлять с гражданской. По сути дела трудовая правосубъектность является специальной, определяемой основными направлениями деятельности организации. Например, автотранспортная организация не будет принимать на работу литейщиков, столяров, вальщиков леса. Поскольку наем работников

¹ Трудовые отношения в Республике Казахстан. Под ред. В.И. Скала. Алматы, 2006. 376 с.

организация будет производить исходя из своих основных производственных интересов.

Это первая характерная черта трудовой правосубъектности организаций. Во-вторых, - трудовая правосубъектность характеризует организацию, как правило, в общественных отношениях, складывающихся внутри организации (работодатель - работник). В третьих, - трудовая правосубъектность организаций, как работодателей возникает несколько позднее их гражданской, так как надо быть не только зарегистрированной (возникла гражданская правосубъектность), но и обладать фондом оплаты труда, возможностью определять штаты и структуру персонала. Элемент правового статуса работодателей, как субъектов трудового права - это основные права и обязанности¹.

В качестве работодателей выступают также общественные, религиозные и другие организации, наделенные правами юридического лица. Трудовая правосубъектность данных организаций имеет определенные особенности, вытекающие из их уставов и действующего законодательства². Так, правовой статус общественных объединений определяется Законом РК от 31 мая 1996 г. с изм. и доп. на 24.05.2018 г. «Об общественных объединениях» и др. Уставами общественных объединений наряду с организационными вопросами (цели и основные направления деятельности, порядок формирования, компетенция и сроки полномочий руководящих органов и т.д.) определяется трудовая правосубъектность; предусматривается порядок утверждения штатного (платного) состава работников, фонда заработной платы и т.д. На работников аппаратов общественных объединений распространяется трудовое законодательство, а также законодательство о социальном обеспечении и страховании³. Такой же порядок установлен для штатных работников аппаратов политических партий, некоммерческих организаций, сельскохозяйственных товариществ и их объединений (союзов) и др.

Религиозные объединения, образованные ими предприятия и учреждения вправе принимать на работу граждан в качестве работников с обязательным заключением трудовых договоров. Условия работы, порядок и размер оплаты труда определяются по соглашению сторон и фиксируются в трудовых договорах.

На лиц, работающих в религиозных объединениях, на их предприятиях и в учреждениях по трудовому договору, распространяются трудовое законодательство, порядок налогообложения наравне с работниками государственных и общественных предприятий (учреждений, организаций). Налогообложение доходов от работы в религиозных объединениях, их предприятиях и в учреждениях, получаемых гражданами, включая священнослужителей, осуществляется по ставкам, установленным для

¹ А. Ахметов, Г. Ахметова Трудовое право: Учебник. Алматы: Юридическая литература, 2005. с. 455.

² Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>).

³ Закон Республики Казахстан «Об общественных объединениях» от 31 мая 1996 г. N 3 (http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z960000003_).

работников государственных предприятий, учреждений и организаций.

Государственные органы по своему правовому статусу являются своеобразными субъектами трудовых отношений. Трудовая прасобуъективность государственных органов возникает с момента их создания. Кадровый состав государственных органов неоднороден. Можно выделить три группы служащих:

- Входящих в состав руководства орган;
- Осуществляющих основную дестельность в структурных подразделениях органа;
- Вспомогательный состав.
- Нередко их называют начальствующим, оперативным обслуживающим персоналом (Например, руководители, специалисты и технические исполнители).

Прежде всего, следует выделить категорию лиц выше указанных 1 и 2 групп, осуществляющих на профессиональной основе от имени государства управленческие функции. Государственная служба является разновидностью трудовой деятельности граждан, а потому основывается на общих принципах общественной организации труда.

Государственная служба есть целесообразная, социально полезная, объективно необходимая и организационно оформленная деятельность управленческого персонала, которая имеет свой предмет труда. В государственных органах сложились определенные способы подбора управленческих кадров, имеет место кооперация и разделение управленческого труда, распределение управленческих функций и полномочий между должностными лицами, разработан механизм обеспечения государственной и трудовой дисциплины, управления процессом совместного труда, установления условий, обеспечивающих нормальное функционирование государственных органов. В этом аспекте госудасртвенная служба основывается на общих нормах трудового права.

В то же время государственная служба характеризуется своими специфическими особенностями (связь с задачами и функциями государства, осуществление управленческих функций, государственно-властные полномочия и т.д.). Все эти вопросы регулируются нормами других отраслей права (прежде всего, административного). Поэтому трудовые отношения государственных служащих регулируются, наряду с нормами трудового законодательства, также Законом РК от 23 ноября 2015 г. «О государственной службе» с изм.на 10.01.2020 г¹.

Общие права и обязанности работодателя как субъекта трудового права закреплены в статье 23 ТК РК. Перечень прав и обязанностей работодателя не носит исчерпывающий харарктер, нормы трудового законодательства закрепляют за работодателем множество иных прав и обязанностей.

Вывод: В соответствии с нормами трудового права законодательства

¹ Закон Республики Казахстан «О государственной службе Республики Казахстан» от 23 ноября 2015 года № 416-V ЗПК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1500000416>).

работодателем признается физическое или юридическое лицо, заключившее трудовой договор с работником и предоставившее им работу на условиях найма.

Вопросы для самоконтроля:

1. Дать понятие субъектам трудового права.
2. Дать общую характеристику субъектов трудового права.
3. Дайте общую характеристику правового статуса субъектов трудового права.
4. Что такое трудовая правосубъектность?
5. Из каких элементов состоит трудовая правосубъектность?
6. Каковы особенности трудовой правосубъектности граждан?
7. Охарактеризуйте правовой статус работодателей.
8. Охарактеризуйте правовой статус трудового коллектива.
9. Каковы особенности правового статуса государственных органов как субъекта трудового права.

Список рекомендуемых источников:

1. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>).
2. Гражданский кодекс Республики Казахстан от 27 декабря 1994 года № 268-ХІІІ (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K940001000>).
3. Закон Республики Казахстан «О государственной службе Республики Казахстан» от 23 ноября 2015 года № 416-V ЗРК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1500000416>).
4. Закон Республики Казахстан «О профессиональных союзах» от 27 июня 2014 года № 211-V ЗРК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1400000211>).
5. Закон Республики Казахстан «Об общественных объединениях» от 31 мая 1996 г. N 3 (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z960000003>).
6. Ахметов А., Ахметова Г. Трудовое право Республики Казахстан. Учебник. – Алматы: «Нур-пресс», 2005.
7. Трудовые отношения в Республике Казахстан. / Под ред. В.И. Скала. - Алматы, 2006. 376 с.
8. Абузярова Н.А. Трудовое право: Учебник. - Алматы: ЮРИСТ, 2005.
9. Гусов К.Н. Толкунова В.Н. Трудовое право России: учеб. - М: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2003. - 496 с.
10. Сыроватская Л.А. Трудовое право: Учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юристъ, 1998.-312 с.
11. Молодцов М.В. Трудовое право России: учебник для вузов / М.В. Молодцов, С.Ю. Головина. — М.: НОРМА, 2008.

ТЕМА № 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

План:

1. Понятие трудового договора, его содержание и виды.
2. Заключение трудового договора.
3. Основания прекращения и расторжения трудового договора.

1. Понятие трудового договора, его содержание и виды.

Трудовой договор – 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 (пп 36 п.1 ст.1 ТК РК).

Трудовой договор – это двустороннее соглашение. Одна сторона трудового договора – работник, которым в соответствии с пп. 43) п. 1 ст. 1 ТК РК является физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с работодателем и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору. Другая сторона трудового договора – работодатель, в соответствии с пп. 39) п. 1 ст. 1 ТК РК – это физическое или юридическое лицо, с которым работник состоит в трудовых отношениях¹.

Трудовой договор обеспечивает индивидуализацию трудовых отношений – отношений между работником и работодателем, возникающих для осуществления прав и обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством РК, трудовым и коллективным договорами, а также иных отношений, непосредственно связанных с трудовыми отношениями – по поводу организации и управления трудом, трудоустройства, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, социального партнерства, заключения коллективных договоров и соглашений, участия работников (представителей работников) в установлении условий труда в предусмотренных Трудовым кодексом случаях, разрешения трудовых споров и контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан.

Содержание трудового договора определяется работником и работодателем в результате переговоров и взаимного согласия на основе обязательных (необходимых) и дополнительных (факультативных) условий,

¹ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>).

установленных трудовым законодательством в качестве содержания трудового договора. «Необходимые - это такие условия, которые обязательно должны содержаться в любом трудовом договоре. Отсутствие их свидетельствует об отсутствии самого трудового договора.

Факультативные же условия не являются обязательно присущими ему, они могут составлять, а могут и не составлять конкретное содержание трудового договора.... Следует полагать, что как необходимые, так и факультативные условия имеют определенную юридическую значимость: они являются обязательными для сторон; влияют в той или иной мере на судьбу трудового договора и возникших на его основе трудовых правоотношений; их невыполнение должно влечь определенные правовые последствия.

Однако необходимые условия трудового договора всегда должны рассматриваться при его заключении и в отношении их стороны во всех случаях обязаны прийти к соглашению. Если соглашение по ним не достигнуто, то нельзя говорить и о заключении трудового договора. Факультативные условия не предполагают такого жесткого взаимного согласования. Стороны могут включать или не включать эти условия в содержание трудового договора. Но если одна из сторон заявляет о безусловной необходимости достижения по тем или иным факультативным условиям взаимного согласования, то такие факультативные условия следует рассматривать как существенные, влияющие на судьбу самого договора.»¹

Таким образом, законодательно определяются, лишь необходимые условия трудового договора, их конкретизация является правом сторон договора. Работник и работодатель должны прийти к общему согласию относительно всех условий трудового договора: трудовой функции работника, срока действия договора, режима рабочего времени и времени отдыха, условий оплаты труда, гарантийных и компенсационных выплат, страхования и др., которые в своей совокупности составляют характеристику условий труда.

Согласно ст.28 ТК РК трудовой договор должен содержать:

1) реквизиты сторон:

- фамилию, имя, отчество (если указано в документе, удостоверяющем личность) работодателя - физического лица, адрес его постоянного места жительства, наименование, номер и дату выдачи документа, удостоверяющего личность, регистрационный номер налогоплательщика;

- полное наименование работодателя - юридического лица и его местонахождение, номер и дату государственной регистрации работодателя - юридического лица, регистрационный номер налогоплательщика;

- фамилию, имя, отчество (если указано в документе, удостоверяющем личность) работника, наименование, номер, дату выдачи документа, удостоверяющего его личность; индивидуальный идентификационный номер, регистрационный номер налогоплательщика, социальный

¹Смирнов О.В. Трудовое право. - С.192-193.

индивидуальный код;

2) работу по определенной специальности, квалификации или должности (трудовую функцию).

«Специальность – это комплекс приобретенных путем целенаправленной подготовки и опыта работы знаний, умений и навыков, необходимых для определенного вида деятельности, подтверждаемый соответствующими документами об образовании.

Квалификация – это степень профессиональной подготовленности (способности) рабочих и служащих к выполнению конкретного вида работ. Ее составными элементами являются теоретические знания работника, его практические навыки, профессиональное мастерство. Квалификация рабочих определяется, в первую очередь, присвоенными работнику квалификационными разрядами и разрядами работ, которые они выполняют. Квалификационная категория (разряд) – это уровень требований к квалификации работника, отражающий сложность выполняемых работ (пп. 11) п. 1 ст. 1 ТК РК)¹.

Должность – структурная единица работодателя, на которую возложен установленный правовыми актами круг должностных полномочий и должностных обязанностей»;

3) место выполнения работы.

«...отдел, цех, участок, иное структурное подразделение работодателя. Согласно ст. 137 ТК РК в трудовом договоре надомного работника указывается условие о выполнении работы на дому у работника. Важно также указание и местонахождения (региона), поскольку работа может выполняться вне места постоянного проживания работника (вахтовый метод работы)². Если структурные подразделения организации расположены в различных местностях, то место работы при заключении трудового договора уточняется применительно к этим структурным подразделениям»;

4) срок трудового договора;

5) дату начала работы.

Дата начала работы является существенным и необходимым условием трудового договора. С этого момента у работника и работодателя возникают права и обязанности. Обычно, начало работы следует непосредственно за заключением трудового договора. Однако стороны могут договориться и о некоторой отсрочке начала работы ввиду определенных обстоятельств;

б) режим рабочего времени и времени отдыха.

В трудовом договоре указываются виды рабочей недели и рабочего времени и их продолжительность, продолжительность ежедневной работы (рабочей смены), сменный либо гибкий или суммированный режим рабочего времени, продолжительность перерывов в течение рабочего дня (рабочей смены), выходные дни, продолжительность оплачиваемого ежегодного трудового отпуска и порядок его предоставления, а также иные условия,

¹ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>).

² Ахметов А., Ахметова Г. Трудовое право Республики Казахстан. Учебник. – Алматы: «Нур-пресс», 2005.

установленные ТК РК;

7) размер и иные условия оплаты труда.

В трудовом договоре в обязательном порядке необходимо указывать размер месячной заработной платы работника либо почасовую оплату труда, оплату времени простоя, даты выплаты заработной платы и иные условия оплаты труда работника, установленные Трудовым кодексом;

8) характеристику условий труда, гарантии и льготы, если работа относится к тяжелым и (или) выполняется во вредных (особо вредных) и (или) опасных условиях;

9) права и обязанности работника;

10) права и обязанности работодателя;

11) порядок изменения и прекращения трудового договора.

Законодатель не устанавливает обязанности сторон трудового договора включать в его текст основания прекращения трудового договора, обязанностью является регламентация порядка прекращения трудового договора, который установлен статьями 49-60 ТК РК;

12) ответственность сторон;

13) дату заключения и порядковый номер.

Из требования указывать порядковый номер трудового договора следует, что работодатель должен вести учет регистрации трудовых договоров.

Следует помнить, что согласно ст. 28 ТК РК иные условия, включаемые в трудовой договор не должны противоречить законодательству Республики Казахстан. Такими условиями могут быть: условие об установлении испытательного срока для работника при заключении трудового договора, о порядке и условиях проведения аттестации работника, об условиях добровольного страхования работодателем работника и членов его семьи, предоставлении работнику социальных выплат, дополнительного медицинского обслуживания, санаторно-курортного лечения и т.п.

В трудовом договоре может быть предусмотрено условие о праве работодателя на расторжение трудового договора по соглашению сторон без соблюдения требований, установленных трудовым законодательством, относящихся к ведению переговоров о расторжении трудового договора. Соглашаясь на включение такого условия в трудовой договор, работник уже при его заключении как бы «авансом» дает согласие на расторжение трудового договора.

Такое предварительное согласие должно быть обеспечено включением в трудовой договор условия о принятии на себя работодателем обязанности в случае расторжения трудового договора по соглашению сторон произвести работнику компенсационную выплату¹.

Следует помнить, что положения трудового договора, ухудшающие положения работников по сравнению с трудовым законодательством РК,

¹ Н. А. Абуязрова Трудовое право: Учебник. Алматы: ЮРИСТ, 2005г.

признаются недействительными и не подлежат применению (ст.28 ТК РК)¹.

Одним из оснований классификации трудовых договоров является срок договора. Так, в соответствии со ст.30 ТК РК трудовой договор может быть заключен;

1) на неопределенный срок.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, договор считается заключенным на неопределенный срок (п.1 ст.30 ТК РК). Данный вид трудового договора способствует стабильности трудовых отношений. В этом случае в трудовом договоре следует указывать «Трудовой договор заключен на неопределенный срок»;

2) на определенный срок не менее одного года.

Срочные трудовые договоры не являются типичными. Они заключаются в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. В трудовом договоре следует указывать конкретный срок – один год и более, например, «Трудовой договор заключен на срок один год с 23 февраля 2019 года по 22 февраля 2020 года».

Если с работником был заключен трудовой договор на срок один год и более, в случае повторного заключения трудового договора с этим работником он считается заключенным на неопределенный срок. Причем законодатель не устанавливает каких-либо ограничений в сроках между ранее заключенным трудовым договором и повторным, следовательно, независимо от сроков между ними повторность договора приведет к установлению для трудовых отношений неопределенного срока трудового договора.

Считается продолженным на неопределенный срок трудовой договор, заключенный на срок один год и более, если ни одна из сторон в течение последнего рабочего дня (смены) письменно не уведомила о прекращении трудовых отношений, он считается продленным на тот же срок, на который был ранее заключен;

3) на время выполнения определенной работы.

Данный вид трудового договора применим в случаях, когда невозможно точно установить дату окончания работы. По смыслу ТК выполнение определенной работы может быть как краткосрочным, так и долгосрочным. Основным условием является то, что выполняемая работа не должна носить постоянного характера и, соответственно, для ее выполнения нецелесообразно введение в организации должностной единицы. В этом случае следует указать, на выполнение какой работы заключается трудовой договор, например, «Трудовой договор, заключен на время проведения инвентаризации товарно-материальных ценностей склада № 1»;

4) на время замещения временно отсутствующего работника.

Работник может временно отсутствовать на работе по разным

¹ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>).

причинам: временная нетрудоспособность, отпуск – по беременности и родам, уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, оплачиваемый ежегодный трудовой, без сохранения заработной платы, учебный, выполнение государственных или общественных обязанностей и др. В трудовом договоре следует указать, на замещение какого временно отсутствующего работника заключается трудовой договор и какова причина временного отсутствия этого работника, например, «Трудовой договор заключен на период временной нетрудоспособности менеджера отдела продаж (указывается фамилия, имя, отчество)»;

5) время выполнения сезонной работы.

Согласно ст. 134 ТК РК сезонными признаются работы, которые в силу климатических или иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), но не более одного года. Следовательно, срок действия трудового договора для выполнения сезонной работы не может превышать одного года. В этом случае следует указать, что трудовой договор заключается на сезонную работу и время ее выполнения, например, «Трудовой договор, заключен на один год выполнения сезонной работы»;

б) в пределах устанавливаемых законодательством Республики Казахстан сроков осуществления трудовой деятельности иностранными работниками, прибывающими для самостоятельного трудоустройства, выданных местным исполнительным органом разрешений на привлечение иностранной рабочей силы либо выданного органами внутренних дел разрешения трудовому иммигранту¹.

Особенности сроков трудовых договоров для субъектов малого предпринимательства установлены в ст. 30 ТК РК: субъекты малого предпринимательства могут заключать трудовые договоры с работниками на определенный срок без ограничения, предусмотренного п.2 ст.30.

Трудовой договор с иностранным работником государственного органа заключается на срок, определяемый руководителем государственного органа.

Трудовой договор с руководителем исполнительного органа юридического лица заключается собственником имущества юридического лица или уполномоченным им лицом (органом) либо уполномоченным органом юридического лица или уполномоченным им лицом на срок и в порядке, которые установлены законами Республики Казахстан, учредительными документами или соглашением сторон.

В случае истечения срока действия трудового договора, заключенного с руководителем исполнительного органа юридического лица, если ни одна из сторон не позднее последнего рабочего дня до истечения срока действия трудового договора не уведомила о прекращении трудовых отношений, трудовой договор продлевается на срок до принятия решения учредителями, собственником имущества юридического лица или уполномоченного им лица (органа) либо уполномоченного органа юридического лица об избрании

¹ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>).

(назначении, утверждении в должности) нового руководителя, либо того же лица, если иной срок продления не определен указанным решением.

С работником, достигшим пенсионного возраста в соответствии с пунктом 1 статьи 11 Закона Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан» и обладающим высоким профессиональным и квалификационным уровнем, с учетом его работоспособности трудовой договор может продлеваться ежегодно без ограничения, предусмотренного частью четвертой подпункта 2) пункта 1 статьи 30.

Вывод: Двустороннее соглашение, заключаемое между работодателем и работником, позволяет отрегулировать и индивидуализировать отношения, возникающие в сфере труда. В связи с этим, соглашение должно содержать не только обязательные условия, но и дополнительные, включаемые в трудовой договор по обоюдному согласию.

2. Заключение трудового договора.

Многие предприниматели, зарегистрировав предприятие, впервые собираются выступить в качестве работодателя, но не утруждают себя изучением норм Трудового кодекса РК. Однако они где-то слышали или читали об ограничениях, налагаемых на них трудовым законодательством, и решают эту проблему весьма странным способом: вообще не оформляют свои отношения с наемными работниками.

Но законом фактическое допущение к работе приравнивается к заключению трудового договора независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе.

Согласно ст. 33 Трудового кодекса РК оформлять трудовой договор необходимо письменно. Составляется он в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. При заключении трудовых договоров с отдельными категориями работников может быть предусмотрена необходимость согласовать возможность заключения таких договоров либо их условий с соответствующими лицами или органами, не являющимися работодателями по этим договорам. Кроме того, может быть установлено требование о составлении трудовых договоров в большем количестве экземпляров.

Не следует путать процедуру оформления на работу с заключением трудового договора. Приказ о зачислении на работу не порождает трудовых отношений, а только оформляет их. Гражданин может приступить к работе и на

основании устного распоряжения администрации.

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

Допуск к работе лица осуществляется только после заключения трудового договора¹.

Помимо заключения трудового договора зачисление на работу сопровождается соблюдением некоторых формальностей, зависящих от того, чем будет заниматься данный работник, например, представление документов об образовании, прохождение по конкурсу и т. д.

Для заключения трудового договора необходимы следующие документы:

1) удостоверение личности гражданина Республики Казахстан или паспорт гражданина Республики Казахстан (свидетельство о рождении для лиц, не достигших шестнадцатилетнего возраста);

2) вид на жительство иностранца в Республике Казахстан или удостоверение лица без гражданства (для иностранцев и лиц без гражданства, постоянно проживающих на территории Республики Казахстан) либо удостоверение беженца;

3) документ об образовании, квалификации, наличии специальных знаний или профессиональной подготовки при заключении трудового договора на работу, требующую соответствующих знаний, умений и навыков;

4) документ, подтверждающий трудовую деятельность (для лиц, имеющих трудовой стаж);

5) документ о прохождении предварительного медицинского освидетельствования (для лиц, обязанных проходить такое освидетельствование в соответствии с настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан)².

В Трудовом кодексе Республики Казахстан устанавливается обязательное медицинское освидетельствование при приеме на работу. Так, обязательному предварительному медицинскому освидетельствованию при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста 18 лет, работники, занятые на тяжелых работах и на работах с вредными и/или опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, и иные лица в случаях, предусмотренных законодательством. При необходимости по решению органов местного самоуправления в отдельных организациях могут вводиться дополнительные условия и показания к проведению медицинских осмотров (обследований).

При заключении трудового договора соглашением сторон может быть

¹ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>).

² Трудовое право Республики Казахстан. Общая и Особенная части [Текст] : учебник / Ж. А. Хамзина. - Алматы : Жеті жарғы, 2014. - 415 с.

предусмотрено испытание работника с целью проверки его соответствия поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. В период испытания на работника распространяются положения законодательства о труде, коллективного договора, соглашения.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено законом. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе (ст. 36 Трудового кодекса РК)¹.

При отрицательном результате работы работника в период испытательного срока работодатель вправе расторгнуть с ним трудовой договор, уведомив его в письменной форме, с указанием причин, послуживших основанием для расторжения трудового договора.

Если срок испытания истек и работодатель не уведомил о расторжении трудового договора, то работник считается прошедшим испытательный срок.

Может случиться так, что в период испытания работник сделает вывод, что предложенная работа не подходит для него. В такой ситуации он вправе расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме также.

При заключении трудового договора следует максимально точно определить трудовые обязанности работника, поскольку законодательством запрещается требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Переводом работника на другую работу является:

- 1) изменение работы (трудовой функции) работника, то есть выполнение работы по другой должности, специальности, профессии, квалификации;
- 2) поручение иной 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.

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

Не требует согласия работника перемещение его на другое рабочее место

¹ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>).

либо в другое структурное подразделение в той же местности либо поручение работы на другом механизме или агрегате в пределах должности, специальности, профессии, квалификации и с сохранением размера и условий оплаты труда, обусловленных трудовым договором.

Изменение наименования должности (работы) работника, структурного подразделения, изменение структуры управления, не влекущие для работника изменения условий труда, могут осуществляться работодателем без согласия работника.

В связи с изменениями в организации производства, связанными с реорганизацией или изменением экономических, технологических условий, условий организации труда и (или) сокращением объема работ у работодателя, допускается изменение условий труда работника при продолжении им работы в соответствии с его специальностью или профессией, соответствующей квалификации. При изменении условий труда вносятся соответствующие дополнения и изменения в трудовой договор.

2. Работодатель обязан письменно уведомить работника об изменении условий труда, произошедшем по причинам, указанным в пункте 1 статьи 46, не позднее, чем за пятнадцать календарных дней, если трудовым, коллективным договорами не предусмотрен более длительный срок уведомления.

3. В случае письменного отказа работника от продолжения работы в связи с изменением условий труда либо при наличии акта, удостоверяющего отказ работника от представления письменного отказа от продолжения работы в связи с изменением условий труда, трудовой договор с работником прекращается по основанию, предусмотренному подпунктом 2) пункта 1 статьи 46 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 вводить режим неполного рабочего времени¹.

Вывод: Заключение трудового договора должно осуществляться в соответствии с нормами Трудового кодекса РК и др. законодательными актами РК. В случаях нарушения норм трудового законодательства договор может быть признан недействительным и как следствие, повлечь к ответственности сторон.

3. Основания прекращения и расторжения трудового договора.

Под прекращением трудового договора понимается освобождение от работы в качестве работника у данного работодателя по основаниям и в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

¹ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>).

Прекращение трудового договора включает в себя все случаи прекращения трудового правоотношения (расторжение по соглашению сторон; инициативе работника или работодателя, прекращение в связи с истечением срока, обстоятельствами, не зависящими от воли сторон, отказом работника от продолжения трудовых отношений и другие).

Основаниями, т.е. причинами прекращения трудового договора, являются такие жизненные обстоятельства, которые закреплены законом как юридические факты для прекращения трудового договора. Все эти юридические факты принято подразделять на 2 вида:

1) волевые действия сторон или третьего лица, имеющего право требовать прекращения трудовых отношений (суд, военкомат), проявляющих инициативу прекратить трудовой договор. При одностороннем волеизъявлении законодатель говорит о расторжении трудового договора;

2) события, например, смерть работника или истечение срока договора, окончание обусловленной работы.

Расторжение трудового договора по инициативе одной из сторон трудового договора является одним из оснований прекращения трудового договора, связанного с волеизъявлением стороны.

Расторжение трудового договора по соглашению сторон означает его прекращение волеизъявлением сторон – работодателя и работника.

Таким образом, прекращение трудового договора охватывает как волевые односторонние и двусторонние действия, так и события.

При прекращении трудового договора в акте работодателя должно быть указано основание прекращения трудового договора со ссылкой на соответствующую статью ТК РК, предусматривающую конкретное основание прекращения трудового договора, а также может содержаться ссылка на ст. 55, 57, 58, 60 ТК РК («Основания прекращения трудового договора»)¹.

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) в связи с переводом работника к другому работодателю;
- 5) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 6) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 7) отказ работника от продолжения трудовых отношений;
- 8) переход работника на выборную работу (должность) или назначение его на должность, исключающую возможность продолжения трудовых отношений, кроме случаев, предусмотренных законами Республики Казахстан;
- 9) нарушение условий заключения трудового договора².

Расторжение трудового договора по соглашению сторон

Трудовой договор может быть расторгнут по соглашению сторон.

Сторона трудового договора, изъявившая желание расторгнуть трудовой

¹ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>).

² http://www.eurobak.kz/uploads/attachments/post_attachments/553/57d6ab016a23ed60e9d7b5b2cc46cc73.pdf

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.

Прекращение трудового договора по истечении срока

Трудовой договор, заключенный на определенный срок, прекращается в связи с истечением его срока.

В случае если на день истечения срока трудового договора, заключенного на определенный срок не менее одного года, беременная женщина представит справку о беременности сроком двенадцать и более недель, а также работник, имеющий ребенка в возрасте до трех лет, усыновивший (удочеривший) ребенка и пожелавший использовать свое право на отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком, представит письменное заявление о продлении срока трудового договора, кроме случаев замещения временно отсутствующего работника, то работодатель обязан продлить срок трудового договора по день окончания отпуска по уходу за ребенком.

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 день выхода на работу работника, за которым сохранялось место работы (должность), либо дата прекращения трудового договора с работником, за которым сохранялось место работы (должность).

Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя является одним из оснований прекращения трудового договора, связанного с волеизъявлением работодателя.

В соответствии пп. 1) п. 1 ст. 52 ТК РК трудовой договор по инициативе работодателя расторгается в случае ликвидации работодателя – юридического лица либо прекращения деятельности работодателя – физического лица¹.

Основания ликвидации юридического лица установлены в ст. 49 Гражданского кодекса РК (Общая часть):

– По решению собственника его имущества или уполномоченного собственником органа, а также по решению органа юридического лица, уполномоченного на то учредительными документами, юридическое лицо может быть ликвидировано по любому основанию.

Ликвидация юридического лица – добровольного накопительного пенсионного фонда, страховой (перестраховочной) организации, Фонда гарантирования страховых выплат, специальной финансовой компании, хлопкоперерабатывающей организации осуществляется с учетом особенностей,

¹ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК

предусмотренных законодательством Республики Казахстан о пенсионном обеспечении, страховании и страховой деятельности, Фонде гарантирования страховых выплат, проектном финансировании и секьюритизации, развитии хлопковой отрасли.

По решению суда юридическое лицо может быть ликвидировано в случаях:

- 1) банкротства;
- 2) признания недействительной регистрации юридического лица в связи с допущенными при его создании нарушениями законодательства, которые носят неустранимый характер;
- 3) отсутствия юридического лица по месту нахождения или по фактическому адресу, а также учредителей (участников) и должностных лиц, без которых юридическое лицо не может функционировать в течение одного года;
- 4) осуществления деятельности с грубым нарушением законодательства:
 - систематического осуществления деятельности, противоречащей уставным целям юридического лица;
 - осуществления деятельности без надлежащей лицензии либо деятельности, запрещенной законодательными актами;
- 5) предусмотренных другими законодательными актами.

Требование о ликвидации юридического лица по основаниям, указанным в пункте втором настоящей статьи, может быть предъявлено в суд государственным органом, которому право на предъявление такого требования предоставлено законодательными актами, а в случаях банкротства - также кредитором.

Решением суда о ликвидации юридического лица обязанности по осуществлению ликвидации юридического лица могут быть возложены на собственника его имущества, уполномоченный собственником орган, орган, уполномоченный на ликвидацию юридического лица его учредительными документами, орган (лицо), инициировавший процедуру принудительной ликвидации юридического лица, либо иной орган (лицо), если осуществление функций по ликвидации юридического лица этим органом (лицом) не противоречит законодательству Республики Казахстан.

Если стоимость имущества юридического лица, в отношении которого в порядке, установленном пунктом 1 статьи 49, принято решение о ликвидации, недостаточна для удовлетворения требований кредиторов, такое юридическое лицо должно быть ликвидировано в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан о реабилитации и банкротстве.

Ликвидация отдельных видов юридических лиц возможна по решению соответствующего органа, уполномоченного государством, по основаниям, предусмотренным законодательными актами¹.

Общественные отношения, возникающие в связи с предпринимательской

¹ Гражданский кодекс Республики Казахстан от 27 декабря 1994 года № 268-ХІІІ (http://adilet.zan.kz/rus/docs/K940001000_).

деятельностью граждан, осуществлением физическими лицами частного предпринимательства, регулируются ГК РК (Общая часть) и Предпринимательский кодекс РК от 29 октября 2015 года № 375-V¹.

Деятельность индивидуального предпринимателя может быть прекращена в добровольном либо принудительном порядке, а также в случае наступления обстоятельств, предусмотренных вышеназванным Законом.

В добровольном порядке деятельность индивидуального предпринимателя прекращается в любое время на основании решения, принятого самостоятельно индивидуальным предпринимателем при личном предпринимательстве, всеми участниками совместно – при совместном предпринимательстве.

В принудительном порядке деятельность индивидуального предпринимателя прекращается по решению суда в следующих случаях:

1) признания недействительной регистрации индивидуального предпринимателя в связи с допущенными при регистрации нарушениями законодательства Республики Казахстан, которые носят неустранимый характер;

2) осуществления деятельности с неоднократными в течение календарного года или грубыми нарушениями законодательства Республики Казахстан;

3) объявления его умершим;

4) включения его в перечень организаций и лиц, связанных с финансированием распространения оружия массового уничтожения, и (или) в перечень организаций и лиц, связанных с финансированием терроризма и экстремизма, в соответствии с законодательством Республики Казахстан;

5) признания его безвестно отсутствующим;

6) установленных Кодексом Республики Казахстан «О налогах и других обязательных платежах в бюджет» (Налоговый кодекс), предусматривающих прекращение деятельности в принудительном порядке.

В соответствии с п. 4 ст. 52 ТК РК несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации должно основываться на решении аттестационной комиссии, в составе которой должен участвовать представитель работников, если иное не установлено законами РК.

Порядок, условия и периодичность проведения аттестации работников определяются коллективным договором, а в случае его отсутствия – актом работодателя.

Для отдельных категорий работников законодательными актами устанавливается специальный порядок проведения аттестации.

Работодатель при расторжении трудового договора в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации должен принять меры к переводу

¹ Предпринимательский кодекс Республики Казахстан от 29 октября 2015 года № 375-V ЗРК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000375>).

работника на другую работу в случае его согласия.

Расторжение трудового договора с работником, являющимся членом профессионального союза, в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации производится с учетом мотивированного мнения органа профессионального союза данной организации в порядке, предусмотренном коллективным договором.

Трудовой договор по инициативе работодателя по пп. 6) п. 1 ст. 52 ТК РК расторгается в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы.

Согласно п. 6 ст. 52 ТК РК несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы, должно быть подтверждено заключением медико-социальной экспертизы в порядке, установленном законодательством РК¹.

Работодатель при расторжении трудового договора в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы, должен принять меры к переводу работника на другую работу в случае его согласия.

В случае отрицательного результата работы в период испытательного срока допускается расторжение трудового договора по пп. 7) п. 1 ст. 52 ТК РК. Подпункт 7 п. 1 ст. 52 предусматривает основание расторжения трудового договора в период срока испытания с указанием в письменной форме причин, послуживших основанием для признания работника не прошедшим испытательный срок. Обязательным является письменное уведомление работника с указанием даты, с которой работодатель устанавливает расторжение трудового договора. Необходимо, чтобы дата расторжения трудового договора не выходила за пределы срока испытания (установленного трудовым договором и без учета периода, когда работник фактически отсутствовал на работе)².

Трудовой договор по инициативе работодателя по пп. 9) п. 1 ст. 52 Трудового Кодекса РК расторгается 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)³.

В пункте 21 Нормативного постановления Верховного Суда РК от 6

¹ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>).

² Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>).

³ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>).

октября 2017 г. № 9 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров» установлено: «За появление на работе в состоянии алкогольного или наркотического опьянения либо интоксикации иного типа могут быть уволены работники, находившиеся в рабочее время в месте выполнения трудовых обязанностей в указанном состоянии¹. При этом 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».

При этом освидетельствуемый представляет документ, удостоверяющий личность, и письменное заявление с подробным изложением причины его просьбы о необходимости проведения медицинского освидетельствования. Результаты оформляются соответствующим актом медицинского освидетельствования, который выдается гражданину, а также может быть выдан (выслан) по официальному письменному запросу заинтересованных организаций.

Трудовой договор по инициативе работодателя по пп. 11) п. 1 ст. 52 Трудового Кодекса РК расторгается в случае нарушения работником правил охраны труда или пожарной безопасности либо безопасности движения на транспорте, которое повлекло или могло повлечь тяжкие последствия, включая травмы и аварии.

Одной из основных обязанностей работника является соблюдение требований по безопасности и охране труда: норм, правил и инструкций по безопасности и охране труда, а также требований работодателя по безопасному ведению работ на производстве (см. пп. 3) п. 2 ст. 22 ТК РК).

Основанием для расторжения трудового договора по пп. 5) п. 1 ст. 52 Трудового Кодекса РК являются только те случаи нарушения работником правил охраны труда или пожарной безопасности либо безопасности движения на транспорте, которые повлекли или могли повлечь тяжкие последствия, включая травмы и аварии.

Трудовой договор по инициативе работодателя по пп. 12) п. 1 ст. 52 ТК РК расторгается в случае совершения работником по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, умышленного его уничтожения или повреждения, установленного вступившим в законную силу приговором или

¹ Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров» от 6 октября 2017 года № 9 (http://adilet.zan.kz/rus/docs/P170000009S).

постановлением суда¹.

В соответствии с пунктами 1 и 2 Нормативного постановления Верховного Суда РК от 11 июля 2003 г. № 8 «О судебной практике по делам о хищениях». Под хищением понимается совершенное с корыстной целью противоправное безвозмездное изъятие и (или) обращение чужого имущества виновным в свою пользу или в пользу других лиц, причинившее ущерб собственнику или иному владельцу этого имущества².

Предметом хищения и иных преступлений против собственности является чужое, то есть не находящееся в собственности виновного, имущество. При этом похищаемое имущество в момент совершения преступления может находиться как во владении самого собственника, так и во владении других лиц, которым это имущество было вверено или оно у них находилось в незаконном владении.

Неправомерное изъятие имущества, находящегося в совместной собственности с другими лицами, в том числе принадлежащего юридическому лицу, в числе учредителей которого является виновный, в зависимости от направленности умысла может быть квалифицировано как хищение либо как самоуправство».

Лицо, виновное в его совершении, несет административную ответственность в соответствии с законом. Хищение признается мелким, если стоимость похищенного имущества не превышает десятикратного размера месячного расчетного показателя, установленного законодательством Республики Казахстан на момент совершения деяния».

Новинкой в трудовом законодательстве РК является предоставление права работодателю на расторжение трудового договора по своей инициативе в случае совершения работником по месту работы умышленного уничтожения или повреждения чужого имущества.

Государственные секреты – защищаемые государством сведения, составляющие государственную и служебную тайны, распространение которых ограничивается государством с целью осуществления эффективной военной, экономической, научно-технической, внешнеэкономической, внешнеполитической, разведывательной, контрразведывательной, оперативно-розыскной и иной деятельности, не вступающей в противоречие с общепринятыми нормами международного права.

Служебная тайна – сведения, имеющие характер отдельных данных, которые могут входить в состав государственной тайны, разглашение или утрата которых может нанести ущерб национальным интересам государства, интересам государственных органов и организаций Республики Казахстан (ст. 1 Закона РК от 15 марта 1999 г. № 349-1 «О государственных секретах»)³.

¹ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>).

² «О судебной практике по делам о хищениях» Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 11 июля 2003 года N 8 (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/P03000008S>).

³ Закон Республики Казахстан «О государственных секретах» от 15 марта 1999 года N 349-1 (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z990000349>).

Гражданским законодательством защищается информация, составляющая служебную или коммерческую тайну, в случае, когда информация имеет действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности ее третьим лицам, к ней нет свободного доступа на законном основании и обладатель информации принимает меры к охране ее конфиденциальности.

Лица, незаконными методами получившие такую информацию, а также служащие вопреки трудовому договору или контрагенты вопреки гражданско-правовому договору, разгласившие служебную или коммерческую тайну, обязаны возместить причиненный ущерб (ГК РК (Общая часть)¹.

Коммерческая тайна – информация, определяемая и охраняемая субъектом частного предпринимательства, свободный доступ на законном основании к которой имеет ограниченный круг лиц, разглашение, получение, использование которой может нанести ущерб его интересам.

Согласно пп. б) п. 2 ст. 22 Трудового Кодекса работник обязан не разглашать сведений, составляющих государственные секреты, служебную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну, ставших ему известными в связи с выполнением трудовых обязанностей.

Трудовой договор по инициативе работодателя расторгается в случаях:

- повторного неисполнения или повторного ненадлежащего исполнения без уважительных причин трудовых обязанностей работником, имеющим дисциплинарное взыскание;

- 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;

- нарушения трудовых обязанностей руководителем исполнительного органа работодателя, его заместителем либо руководителем филиала, представительства и (или) иного обособленного структурного подразделения работодателя, определенного актом работодателя, повлекшего причинение материального ущерба работодателю;

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

- 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 уполномоченным государственным органом в области здравоохранения.

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

¹ Гражданский кодекс Республики Казахстан от 27 декабря 1994 года № 268-ХІІІ (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K940001000>).

установления инвалидности;

- совершения работником коррупционного правонарушения, исключающего в соответствии с вступившим в законную силу судебным актом возможность дальнейшей работы, за исключением случаев, прямо предусмотренных законами Республики Казахстан;

- продолжения работником участия в забастовке после доведения до его сведения решения суда о признании забастовки незаконной либо о приостановке забастовки;

- досрочного прекращения полномочий руководителя исполнительного органа, членов коллегиального исполнительного органа юридического лица или полномочий отдельного члена исполнительного органа юридического лица, а также в соответствии с Законом Республики Казахстан «Об акционерных обществах» работников службы внутреннего аудита и корпоративного секретаря по решению учредителя, собственника имущества юридического лица либо уполномоченного учредителем, собственником лица (органа) или уполномоченного органа юридического лица;

- достижения работником пенсионного возраста, установленного пунктом 1 статьи 11 Закона Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан», с правом ежегодного продления срока трудового договора по взаимному согласию сторон;

- отсутствия работника на работе более одного месяца по неизвестным работодателю причинам¹.

Расторжение трудового договора возможно в случае противоправного виновного неисполнения или ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей работником из вышеперечисленных категорий, повлекшем причинение материального ущерба работодателю.

Согласно статье 123 Трудового Кодекса РК работник несет материальную ответственность перед работодателем².

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 Трудовым кодексом РК. Датой прекращения трудового договора является последний день работы.

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

Вывод: Исчерпывающий перечень оснований прекращения трудового договора приводится в Трудовом кодексе РК. Данный перечень охватывает как

¹ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>).

² Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>).

волевые односторонние и двусторонние действия, так и события. Следует помнить, что при любом стечении обстоятельств должен соблюдаться порядок расторжения трудового договора, также предусмотренный Трудовым кодексом Республики Казахстан.

Вопросы для самоконтроля:

1. Как в нормах института «трудовой договор» реализуется принцип свободы труда?
2. Сходства и отличия признаков трудовой правосубъектности работников и нанимателей - физических лиц.
3. Каким правилом ограничивается усмотрение сторон при согласовании условий трудового договора?
4. Какие общие правила заключения трудовых договоров могут не учитываться при заключении контрактов?
5. Можно ли считать гарантии и ограничения при приеме на работу дискриминацией в трудовых отношениях?
6. Сравните гражданско-правовой и трудовой договоры.
7. Можно ли считать изменением трудового договора командировку, отстранение от работы?
8. Выделите в содержании трудового договора условия, при изменении которых имеет место перевод, перемещение, изменение существенных условий труда.
9. Какими производственными, экономическими и организационными причинами может быть обосновано перемещение, изменение существенных условий труда работника?
10. Можно ли считать исчерпывающим перечень оснований прекращения трудового договора, содержащийся в Трудовом кодексе Республики Казахстан?

Список рекомендуемых источников:

1. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>).
2. Гражданский кодекс Республики Казахстан от 27 декабря 1994 года № 268-ХІІІ (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K940001000>).
3. О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров: Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 6 октября 2017 года № 9 (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/P170000009S>).
4. О судебной практике по делам о хищениях: Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 11 июля 2003 года N 8 (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/P03000008S>).
5. О государственных секретах: Закон Республики Казахстан от 15 марта 1999 года N 349-1 (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z990000349>).
6. О государственной службе Республики Казахстан: Закон Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 416-V ЗРК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1500000416>).

7. Абузярова Н.А. Трудовое право: учебник. - Алматы: ЮРИСТ, 2005.
8. Трудовое право Республики Казахстан. Общая и Особенная части [Текст]: учебник / Ж.А. Хамзина. - Алматы: Жеті жарғы, 2014. - 415 с.
9. Смирнов О.В. Трудовое право. - С.192-193.
10. http://www.eurobak.kz/uploads/attachments/post_attachments/553/57d6ab016a23ed60e9d7b5b2cc46cc73.pdf

ТЕМА: № 4 ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

План:

1. Понятия дисциплины труда. Методы обеспечения трудовой дисциплины.
2. Поощрения за успехи в работе как один из методов обеспечения трудовой дисциплины. Поощрения, применяемые к сотрудникам ОВД.
3. Основания применения и виды дисциплинарных взысканий. Служебная дисциплина в ОВД РК.

1. Понятия дисциплины труда. Методы обеспечения трудовой дисциплины.

Трудовая дисциплина есть надлежащее исполнение работодателем и работниками обязательств, установленных нормативными правовыми актами, а также соглашениями, трудовым, коллективным договорами, актами работодателя, учредительными документами (п.п.30 п. 1 ст.1 ТК РК)¹.

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 (глава 5 ТК РК).

Меры организационного характера:

- технические – оснащение рабочего места, обеспечение соответствующих технологических процессов, охраны труда и т.п.;
- организационно-правовые – наличие четкой компетенции в управлении трудом; наличие правовой базы (правил внутреннего распорядка, графиков сменности, отпусков); меры позитивного стимулирования добросовестного труда.

Трудовая дисциплина на предприятии, организации обеспечивается при помощи разнообразных методов, которые в обобщенном виде можно свести к двум основным: убеждение и принуждение. Основным является метод убеждения. Его применение предполагает воздействие на сознание и поведение работников с целью воспитания у них внутренней потребности сознательного и добровольного исполнения требований работодателя, правил трудового распорядка предприятия, организации. Правовой формой реализации метода убеждения являются меры поощрения, установленные законодательством, актами работодателя, трудовыми, коллективными договорами².

Метод принуждения выступает в качестве дополнительного

¹ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>).

² А. Ахметов, Г. Ахметова Трудовое право: Учебник. Алматы: Юридическая литература, 2005. С.455

(вспомогательного). Он применяется в тех случаях, когда убеждение не приводит к необходимым результатам. Метод принуждения способствует реализации задач и управленческих функций работодателя. Правовой формой реализации метода принуждения являются дисциплинарные взыскания за нарушение трудовой дисциплины¹.

Трудовой распорядок - порядок приема, перевода и увольнения рабочих и служащих, основные обязанности рабочих и служащих, основные обязанности администрации, рабочее время и его использование, поощрения за успехи в работе, взыскания за нарушения трудовой дисциплины, внутриобъектный режим и организацию работы².

Правовое регулирование трудового распорядка осуществляется на основе актов работодателя и других нормативных правовых актов.

Основным актом работодателя, устанавливающим порядок регулирования отношений по организации труда работников и работодателя, являются правила трудового распорядка, утверждаемые работодателем по согласованию с представителями работников. Трудовой распорядок утверждается с целью регулирования взаимоотношений как между работниками и работодателем, так и между самими работниками, укрепления дисциплины, рационального использования рабочего времени, улучшения качества работ, содействия росту производительности труда.

Правила трудового распорядка могут состоять из следующих разделов:

- общие положения (действие правил в отношении работников и вновь принятых работников, срок действия самих правил);
- права и обязанности работников организации и работодателя (нормы ТК РК);
- рабочее время и время отдыха (режим рабочего времени и рабочей недели, перерывы для отдыха и питания, выходные и праздничные дни, порядок работы в выходные и праздничные дни, сверхурочные работы и порядок привлечения к ним, порядок предоставления ежегодного трудового отпуска, учебного отпуска и др.);
- порядок привлечения к ответственности;
- поощрения за успехи в работе (виды и порядок поощрения работников организации, условия премирования работников).

В некоторых отраслях экономики для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине (железнодорожный транспорт, морской, гражданский воздушный флот и др.). Действия уставов и положений о дисциплине распространяются на основных работников данной отрасли экономики, перечень которых определяется самими уставами (положениями).

Правила трудового распорядка подлежат соблюдению и выполнению работодателем и работниками организации.

Правила трудового распорядка включают такие основополагающие требования к работникам как: соблюдать дисциплину труда (вовремя

¹ Трудовое право Республики Казахстан. Общая и Особенная части [Текст]: учебник / Ж. А. Хамзина. - Алматы : Жеті жарғы, 2014. - 415 с.

² https://labor_law.academic.ru/520

приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, использовать все рабочее время для производительного труда, своевременно и точно исполнять распоряжения работодателя и т.д.); соблюдать технологическую дисциплину, не допускать брака в работе и улучшать качество продукции; соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, пользоваться специальной одеждой, специальной обувью и предохранительными приспособлениями; бережно относиться к имуществу работодателя, эффективно использовать машины, станки, инструменты, бережно относиться к материалам, спецодежде и т.д.¹.

Круг обязанностей (работ), которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации или должности, определяется тарифно-квалификационными справочниками работ и профессий рабочих, квалификационными справочниками должностей служащих, а также техническими правилами, должностными инструкциями.

В отличие от правил трудового распорядка в уставах (положениях) о дисциплине, действующих в отдельных отраслях экономики, предусмотрены более строгие меры дисциплинарных взысканий. Причем обжалование этих взысканий возможно, только в порядке подчиненности перед вышестоящими органами. Дисциплинарные взыскания, наложенные по правилам трудового распорядка, как известно, обжалуются в общем порядке рассмотрения трудовых споров.

Составной частью трудового распорядка являются должностные инструкции и положения, которые имеют своей целью конкретизировать трудовые права и обязанности определенных категорий работников.

Трудовой распорядок регулируется также техническими правилами и инструкциями, которые закрепляют специальные трудовые обязанности наемного персонала. В этих правилах и инструкциях содержатся указания о порядке ведения производственного процесса, о конкретных правилах обращения с машинами (например, правила вождения и эксплуатации автомобилей и т.д.). Такие правила и инструкции утверждаются соответствующими уполномоченными органами.

На основе правил трудового распорядка работодатель обязан организовать труд работников так, чтобы каждый работал по своей специальности, квалификации, должности; имел закрепленное за ним отдельное рабочее место, обеспечить здоровые и безопасные условия труда; внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных и других заболеваний работников. Одновременно работодатель осуществляет внутренний контроль по безопасности и охране труда.

Внутренний трудовой распорядок негосударственных организаций

¹ А. Ахметов, Г. Ахметова Трудовое право: Учебник. Алматы: Юридическая литература, 2005. С.455

устанавливается помимо местных (локальных) правил также их уставами и другими нормативными актами.

Вывод: Трудовая дисциплина обеспечивается работодателем при помощи разнообразных способов и приемов, основными из которых являются методы убеждения и принуждения.

Сущность трудовой дисциплины состоит в установлении такого трудового распорядка, при котором каждый работник выполняет надлежащим образом возложенную на него трудовую функцию, а работодатель, используя меры материального и морального поощрения, и в необходимых случаях меры дисциплинарного воздействия, имеет реальную возможность поддерживать режим работы предприятия, организации в рамках трудового законодательства, трудового и коллективного договоров.

2. Поощрения за успехи в работе как один из методов обеспечения трудовой дисциплины.

За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества продукции, безупречную работу и за другие достижения работник может быть поощрен работодателем различными видами поощрений. *Виды поощрений работников и порядок их применения определяются законодательством, актами работодателя, трудовыми, коллективными договорами* (глава 6 ТК РК)¹. Круг мер поощрения, применяемых работодателем, законодательно не ограничен. Это может быть награждение ценным подарком, выдача премии, объявление благодарности и др.

Меры поощрения, применяемые работодателем, обычно фиксируются в правилах внутреннего трудового распорядка. Вместе с тем, условия применения поощрительных мер для некоторых категорий работников, оплата труда, которых осуществляется, прежде всего, за счет государственного бюджета, определены в ведомственных нормативных правовых актах. Так, в ст. 55 Закона РК «О правоохранительной службе» указываются поощрения, применяемые к сотрудникам правоохранительных органов за образцовое исполнение обязанностей и достижение высоких результатов в служебной деятельности².

При применении мер поощрения обеспечивается сочетание морального и материального стимулирования. Цель поощрения – не столько стимулировать поощряемых к дальнейшим успехам в работе, но и служить соответствующим стимулом к трудовым успехам других работников.

В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения к работнику не применяются. Поэтому своеобразной мерой поощрения таких

¹ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗПК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>).

² Закон Республики Казахстан «О правоохранительной службе» от 6 января 2011 года № 380-IV (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1100000380>).

работников является досрочное снятие с них дисциплинарных взысканий. Поощрения объявляются в приказе или распоряжении, доводятся до сведения коллектива и заносятся в трудовую книжку (если она имеется). Приказ о поощрении должен содержать сведения о том, за какие именно успехи в труде и как поощряется работник.

Кроме мер поощрения, предусмотренных правилами трудового распорядка и уставами (положениями) о дисциплине, работники за особые трудовые заслуги представляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными званиями, наградами, почетными грамотами Республики Казахстан.

Государственными наградами являются знаки высшей степени отличия - орден «Алтын Қыран», звание «Халық қаһарманы», «Қазақстанның Еңбек Ері», а также другие ордена, медали, почетные звания и Почетная грамота Республики Казахстан¹.

Одно и то же лицо дважды не награждается знаками высшей степени отличия, одним и тем же орденом или медалью, кроме наград, имеющих степени. Повторное присвоение почетных званий не производится.

Поощрение за труд - публичное признание заслуг работника, с одной стороны, а, с другой, форма его морального и материального стимулирования. Данные виды стимулирования труда работников направлены на достижения высоких результатов труда и повышения его эффективности, оценки и поощрения заслуг работника.

Высшей оценкой служебной деятельности, действенным средством воспитания сотрудников органов внутренних дел и укрепления служебной дисциплины являются поощрения. Каждый начальник в пределах предоставленных прав обязан поощрять подчиненных сотрудников за успехи, усердие и отличие по службе. В случае, когда предоставленных ему прав недостаточно, начальник может ходатайствовать о поощрении отличившихся сотрудников правами вышестоящего начальника.

Согласно ст. 55 Закона РК «О правоохранительной службе» за образцовое исполнение обязанностей и достижение высоких результатов в служебной деятельности для сотрудников ОВД и курсантов организаций образования МВД РК предусматриваются следующие *виды поощрений*:

- 1) объявление благодарности;
- 2) единовременное денежное вознаграждение;
- 3) награждение ценным подарком;
- 4) награждение грамотой;
- 5) награждение Почетной грамотой МВД РК;
- 6) награждение ведомственной наградой и нагрудным знаком отличия правоохранительного органа;
- 7) досрочное присвоение очередного специального звания;
- 8) занесение в Книгу почета или на Доску почета;

¹ Закон Республики Казахстан «О государственных наградах Республики Казахстан» от 12 декабря 1995 года №2676 (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z950002676>).

9) присвоение почетного звания¹.

В качестве поощрения может применяться досрочное снятие ранее наложенного на сотрудника дисциплинарного взыскания.

Начальник органа (подразделения) внутренних дел вправе применять поощрения, как в отношении отдельного сотрудника, так и в отношении всего личного состава органа или подразделения внутренних дел.

При определении вида поощрения принимаются во внимание характер заслуг или отличия сотрудника, а также прежнее отношение его к службе.

Поощрения объявляются приказами. О поощрениях объявляется сотруднику лично, перед строем или на совещании. Одновременно с объявлением приказов о поощрениях сотрудникам в торжественной обстановке вручаются грамоты, ценные подарки или деньги, личные фотографии, нагрудные знаки, погоны.

Вывод: Поощрения в ОВД применяются в целях стимулирования сотрудников к достижению высоких результатов в служебной и оперативной деятельности. В организациях образования поощрения применяются к слушателям, достигнувшим высоких результатов в учебе и за активное участие в научной, общественной и спортивной жизни организации образования МВД РК.

3. Основания применения и виды дисциплинарных взысканий. Служебная дисциплина в ОВД РК.

Привлечение работника к дисциплинарной ответственности является правом, а не обязанностью работодателя, следовательно, воспользоваться им или нет - решает сам работодатель. Однако, используя предоставленное ему право, работодатель должен руководствоваться нормами, установленными Трудовым кодексом и иными законами Республики Казахстан.

Дисциплинарное взыскание это своего рода метод принуждения, выражающийся в применении к нарушителям трудовой дисциплины мер дисциплинарного воздействия за совершение работником дисциплинарных проступков.

Дисциплинарное взыскание может быть применено только за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, то есть обязанностей, которые возникли на основании трудовых отношений между работником и работодателем.

Такие обязанности обычно оговариваются в трудовом договоре либо в отдельных актах работодателя. В соответствии со статьей 22 Трудового Кодекса Республики Казахстан к обязанностям работника отнесены следующие:

- выполнять трудовые обязанности в соответствии с соглашениями,

¹ Закон Республики Казахстан «О правоохранительной службе» от 6 января 2011 года № 380-IV (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1100000380>).

трудовым, коллективным договорами, актами работодателя;

- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по безопасности и охране труда, пожарной безопасности, промышленной безопасности и производственной санитарии на рабочем месте;
- бережно относиться к имуществу работодателя и работников;
- сообщать работодателю о возникшей ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя и работников, а также о возникновении простоя;
- не разглашать сведений, составляющих государственные секреты, служебную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну, ставших ему известными в связи с выполнением трудовых обязанностей;
- возмещать работодателю причиненный ущерб в пределах, установленных настоящим Кодексом и иными законами Республики Казахстан.

Согласно пункту 1 статьи 64 Трудового Кодекса РК, за нарушение трудовой дисциплины, совершение дисциплинарного проступка работодатель может применить только следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- строгий выговор;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

Дисциплинарная ответственность - вид юридической ответственности, основным содержанием которой выступают меры (дисциплинарное взыскание), применяемые администрацией учреждения, предприятия к сотруднику (работнику) в связи с совершением им дисциплинарного проступка.

Человек, заключивший трудовой договор (контракт) с работодателем (предприятием, учреждением, организацией независимо от организационно-правовой формы собственности), обязан добросовестно выполнять трудовые обязанности и соблюдать трудовую дисциплину.

Согласно п.14 ст.1 Закона РК «О правоохранительной службе» дисциплинарная ответственность - вид юридической ответственности, которую несут сотрудники за совершение дисциплинарных проступков, а также административных правонарушений в случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан, основанием наложения взыскания является совершение сотрудником дисциплинарного проступка¹.

Дисциплинарный проступок - противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение сотрудником возложенных на него обязанностей, превышение должностных полномочий, нарушение служебной и трудовой дисциплины, нарушение Кодекса чести государственных служащих Республики Казахстан (Правил служебной этики государственных служащих) либо Кодекса чести сотрудников ОВД, совершение коррупционного правонарушения, наказуемого в дисциплинарном порядке, а равно несоблюдение установленных Законом РК «О правоохранительной службе» и

¹ Закон Республики Казахстан «О правоохранительной службе» от 6 января 2011 года № 380-IV

иными законами Республики Казахстан ограничений, связанных с пребыванием на правоохранительной службе» (п. 15 ст.1 Закона РК «О правоохранительной службе»).

За неисполнение или ненадлежащее исполнение служебных обязанностей на сотрудников налагаются следующие виды взысканий: замечание; выговор; строгий выговор; предупреждение о неполном служебном соответствии; освобождение от занимаемой должности; понижение в специальном звании на одну ступень; увольнение из органов внутренних дел; увольнение из органов внутренних дел с лишением почетных званий, нагрудных знаков, присвоенных или награжденных руководителями или уполномоченными руководителями органов внутренних дел (ст. 56 Закона РК «О правоохранительной службе»)¹.

На слушателей учебных заведений МВД кроме дисциплинарных взысканий, перечисленных выше, дополнительно налагаются взыскания в виде лишения очередного увольнения из расположения учебного заведения, а также назначения в наряд на работу (до 2 нарядов) и отчисление из учебного заведения, с постановкой на воинский учет.

При наложении дисциплинарного взыскания и определении его вида учитываются наличие вины сотрудника, тяжесть и обстоятельства совершенного дисциплинарного проступка, личность сотрудника и отношение его к службе, наступление негативных последствий и причинение ущерба имиджу органов внутренних дел.

При совершении сотрудником дисциплинарного проступка с него истребуется письменное объяснение. Если в письменном объяснении сотрудник согласен с фактом совершения им данного дисциплинарного проступка, то начальник накладывает взыскание в виде замечания, выговора или строгого выговора без проведения служебного расследования.

В случае если сотрудник в своем письменном объяснении не согласен с фактом совершения им дисциплинарного проступка, то проводится служебное расследование.

Взыскание в виде предупреждения о неполном служебном соответствии, освобождение от занимаемой должности и увольнении из ОВД проводится по результатам проведенного служебного расследования и соответствующим выводам Дисциплинарной комиссии.

Взыскания при совершении дисциплинарного проступка, совершенного совместно несколькими сотрудниками, налагаются на каждого виновного в отдельности.

За каждый случай нарушения служебной дисциплины накладываемся только одно дисциплинарное взыскание.

Наложение взыскания не освобождает сотрудника, совершившего дисциплинарный проступок, от исполнения обязанностей, за неисполнение или ненадлежащее исполнение которых было наложено взыскание.

¹ Закон Республики Казахстан «О правоохранительной службе» от 6 января 2011 года № 380-IV (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1100000380>).

О принятом решении сотрудник, подвергнутый взысканию, ставится в известность службой, проводившей служебное расследование и подготовившей приказ о наложении дисциплинарного взыскания под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа или уклонения сотрудника подтвердить своей подписью ознакомление, об этом составляется акт и производится соответствующая запись в изданном приказе о наказании.

В случае невозможности ознакомить сотрудника лично с приказом о наложении дисциплинарного взыскания, приказ о наказании направляется сотруднику письмом с уведомлением.

При прохождении службы сотрудником, подвергнутым взысканию, в другом регионе, по месту работы направляется копия приказа о наказании, с которым его ознакамливают в течение трех рабочих дней со дня поступления приказа в данный орган.

Взыскание налагается не позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка и шести месяцев со дня совершения дисциплинарного проступка.

Днем обнаружения дисциплинарного проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по службе подчинен сотрудник, стало известно о совершении дисциплинарного проступка независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий или нет.

В случаях проведения служебного расследования, возбуждения уголовного дела или дела об административном правонарушении, рассмотренного судом, дисциплинарное взыскание налагается не позднее одного месяца соответственно со дня окончания расследования, принятия процессуального решения о прекращении уголовного дела или производства по делу об административном правонарушении, не считая времени отсутствия на работе по болезни виновного или нахождения его в отпуске, командировке.

В случае отказа в возбуждении либо прекращения уголовного дела, но при наличии в действиях сотрудника признаков дисциплинарного проступка, взыскание накладывается не позднее одного месяца со дня принятия решения об отказе в возбуждении либо прекращения уголовного дела.

В случае совершения коррупционного правонарушения либо правонарушения, создающего условия для коррупции, сотрудником, дисциплинарное взыскание налагается не позднее трех месяцев со дня обнаружения дисциплинарного проступка и не накладывается позднее одного года со дня совершения дисциплинарного проступка.

Дисциплинарное взыскание на сотрудника не применяется в период его временной нетрудоспособности, нахождения в отпуске или командировке, а также в случае, если со дня совершения дисциплинарного проступка прошло более шести месяцев.

Период временной нетрудоспособности, нахождение в отпуске, командировке приостанавливают действие срока наложения взыскания, если о совершенном дисциплинарном проступке стало известно в этот период или до его наступления.

Сотрудник вправе знакомиться со всеми материалами, связанными с привлечением его к дисциплинарной ответственности.

Срок дисциплинарного взыскания, наложенного на сотрудника, не может превышать шесть месяцев со дня его применения. Если в течение этого срока сотрудник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

До истечения срока дисциплинарного взыскания перемещение по службе лиц рядового и начальствующего состава на вышестоящие должности не допускается.

Если к сотруднику необходимо применить меры взыскания, выходящие за пределы прав непосредственного руководителя, то он ходатайствует об этом перед вышестоящим должностным лицом, уполномоченным применить меры взыскания.

Вышестоящий начальник органа (подразделения) внутренних дел имеет право отменить дисциплинарное взыскание, наложенное нижестоящим руководителем, если ранее объявленное взыскание не соответствует тяжести совершенного дисциплинарного проступка или наложено с нарушениями действующих нормативных правовых актов.

Начальник органа (подразделения), превысивший предоставленные ему права по применению, наложению дисциплинарных взысканий, несет за это дисциплинарную ответственность, а приказы о взыскании отменяются должностным лицом, уполномоченным применять меры взысканий.

Взыскание снимается до истечения шести месяцев, за образцовое исполнение обязанностей и достижение высоких результатов в служебной деятельности, за исключением освобождения от занимаемой должности и снижения в специальном (воинском) звании на одну ступень. Право снятия дисциплинарного взыскания принадлежит начальнику, которым дисциплинарное взыскание было наложено.

Для досрочного снятия взыскания непосредственный начальник сотрудника, на которого взыскание было наложено, вносит соответствующее ходатайство по инстанции.

Досрочное снятие дисциплинарного взыскания, наложенного за совершение коррупционного правонарушения, допускается по согласованию с уполномоченным органом.

С сотрудника одновременно снимается только одно взыскание.

В случае привлечения к дисциплинарной ответственности в виде освобождения от занимаемой должности, по истечению срока его действия, дальнейшее перемещение и (или) продвижение по службе производится в установленном порядке.

Сотрудники, пониженные в специальном или воинском звании, независимо от занимаемой штатной должности восстанавливаются в прежнем специальном или воинском звании приказами руководителя органа внутренних дел, но не ранее чем через шесть месяцев со дня понижения в специальном или воинском звании.

Срок выслуги в специальном или воинском звании прерывается со дня

издания приказа о привлечении к дисциплинарной ответственности в виде понижения специального или воинского звания и возобновляется со дня издания приказа о восстановлении специального или воинского звания.

До истечения срока наказания повторное привлечение к наказанию в виде понижения в специальном или воинском звании не допускается.

Наложение дисциплинарного взыскания на сотрудника, входящего в состав суточного дежурства, за проступки, совершенные им во время несения службы, производится после смены дежурства или после отстранения его от дежурства.

Приведение в исполнение наложенного дисциплинарного взыскания при подаче жалобы по факту привлечения к дисциплинарной ответственности не приостанавливается, пока не последует приказ вышестоящего начальника о его отмене.

О наложенных дисциплинарных взысканиях доводится до личного состава с обязательным внесением сведений в личные дела наказанных сотрудников.

Сотрудник, привлекаемый к ответственности за совершение проступка, обладает правом иметь своего представителя.

В случае несогласия привлекаемого к ответственности сотрудника с действиями или решениями руководителя подразделения он в письменной форме обжалует эти действия или решения в соответствии с действующим законодательством. Запрещается передавать жалобы на рассмотрение тем начальникам, действия которых обжалуются. Сотрудник вправе обжаловать наложенное на него дисциплинарное взыскание в вышестоящий орган либо в суд. Обжалование решения о наложении взыскания не приостанавливает приведения его в исполнение.

Цели дисциплинарной ответственности достигаются с помощью применения различных мер дисциплинарного воздействия к нарушителям дисциплины, носящих название дисциплинарных взысканий. Дисциплинарные взыскания применяются, как правило, в порядке служебного подчинения, только определенным кругом субъектов линейной власти, в пределах их компетенции и установленного перечня таких взысканий¹.

Служебной дисциплиной является обязательное соблюдение сотрудником ОВД норм и правил, регламентирующих прохождение службы в органах внутренних дел Республики Казахстан, установленных законодательством Республики Казахстан, Министерством внутренних дел Республики Казахстан, а также актами руководителей ОВД².

В целях обеспечения соблюдения сотрудниками законности и служебно-воинской дисциплины в органах внутренних дел с личным составом проводится воспитательная работа, в том числе индивидуальная воспитательная работа. Руководители всех уровней обязаны обеспечить проведение систематической индивидуальной профилактической и

¹ <https://www.kazedu.kz/referat/142849>

² Закон Республики Казахстан «О специальных государственных органах РК» от 13 февраля 2012 года № 552-IV (https://kodeksy-kz.com/ka/o_spetsialnyh_gosudarstvennyh_organah/62.htm).

воспитательной работы с подчиненными сотрудниками по укреплению служебной дисциплины.

Ведущая роль организатора всей работы с личным составом принадлежит первому руководителю органа внутренних дел. Начальник решает задачи, связанные с воспитанием личного состава, в том числе и посредством индивидуально-воспитательной работы, через заместителя по кадровой и воспитательной работе, кадровый и воспитательный аппарат, руководителей служб и подразделений. Проведение целенаправленной воспитательной работы определяется как важнейшая часть и приоритетное направление управленческой деятельности руководителей всех уровней.

Непосредственная организация воспитательной работы возлагается на заместителя начальника органа, подразделения, учебного заведения по кадровой работе.

На начальников всех уровней возлагается ответственность за состояние служебной дисциплины, требовательность к подчиненным, воспитание у них чувства ответственности за выполнение служебных обязанностей. Ответственность за привлечение руководителей к воспитанию подчиненных сотрудников возлагается на заместителей начальников подразделений по кадрам, а также на отделы кадров и воспитательной работы.

В целях обеспечения и укрепления служебной дисциплины руководителем органа внутренних дел к сотрудникам и слушателям организаций образования МВД РК могут применяться меры поощрения и на них могут налагаться дисциплинарные взыскания, предусмотренные законодательством РК. Так, в Законе РК «О правоохранительной службе» указываются виды поощрений, применяемые в отношении сотрудников правоохранительных органов за образцовое исполнение обязанностей и достижение высоких результатов в служебной деятельности¹.

Меры дисциплинарной ответственности применяются к сотрудникам ОВД за нарушение Этического кодекса устанавливающего, наряду с Законами Республики Казахстан «О государственной службе» и «О противодействии коррупции», основные стандарты поведения сотрудников органов внутренних дел.

В работе с личным составом первый руководитель также опирается на общественные объединения сотрудников, действующие в органе внутренних дел (Совет ветеранов, наставников, офицерских и полицейских собраний, женсоветов). Также, при Министерстве внутренних дел Республики Казахстан, а также при ДВД областей осуществляют деятельность консультативно-совещательные органы - Общественные советы. Одним из направлений работы членов Общественного совета является профилактика правонарушений среди сотрудников органов внутренних дел, обеспечение неукоснительного соблюдения законности и служебно-воинской дисциплины в ОВД РК.

Вывод: В целях обеспечения и укрепления служебной дисциплины, в

¹ Закон Республики Казахстан «О правоохранительной службе» от 6 января 2011 года № 380-IV (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1100000380>).

органах внутренних дел руководителями всех уровней проводится воспитательная работа. К сотрудникам могут применяться как меры поощрения, так и налагаться дисциплинарные взыскания, предусмотренные законодательством РК. Дисциплинарные взыскания в ОВД применяются в отношении сотрудников ОВД за неисполнение или ненадлежащее исполнение служебных обязанностей. Исчерпывающий перечень дисциплинарных взысканий указывается в Законе РК «О правоохранительной службе».

Вопросы для самоконтроля:

1. Что называется дисциплиной труда?
2. В чем заключается значение дисциплины труда?
3. Назовите основные обязанности работника и работодателя.
4. Какие виды мер поощрения за успехи в труде применяются к работнику?
5. Каковы меры дисциплинарных взысканий?
6. Назовите основными нормативными правовыми актами в сфере служебной дисциплины в органах внутренних дел РК?

Список рекомендуемых источников:

1. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>).
2. О правоохранительной службе: Закон Республики Казахстан от 6 января 2011 года № 380-IV (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1100000380>).
3. О специальных государственных органах РК: Закон Республики Казахстан от 13 февраля 2012 года № 552-IV (https://kodeksy.kz.com/ka/o_spetsialnyh_gosudarstvennyh_organah/62.htm).
4. Трудовое право Республики Казахстан. Общая и Особенная части [Текст]: учебник / Ж.А. Хамзина. - Алматы: Жеті жарғы, 2014. - 415 с.
5. https://labor_law.academic.ru/520
6. Ахметов А., Ахметова Г. Трудовое право: учебник. - Алматы: Юридическая литература, 2005. - С.455.
7. <https://www.kazedu.kz/referat/142849>.

ТЕМА № 5-6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

План:

1. Понятие и виды рабочего времени.
2. Режим рабочего времени.
3. Понятие и виды времени отдыха.

1. Понятие и виды рабочего времени.

Рабочее время - это время, в течение которого работник в соответствии с актами работодателя и условиями трудового договора выполняет трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом РК отнесены к рабочему времени.

Рабочее время - это время работы, пассивного и активного труда.

Рабочее время измеряется в тех же единицах, что и время в целом, то есть в часах, днях и т.д. Законодательство чаще всего использует такие измерители, как рабочий день (смена) и рабочая неделя¹.

Что касается трудовых обязанностей, которые должны выполняться в течение рабочего времени, то они, по смыслу законодательства, представляют собой обязательства работника и работодателя, обусловленные нормативными правовыми актами, актом работодателя, трудовым, коллективным договорами.

Юридическое понятие рабочего времени характеризуется следующими признаками:

а) как продолжительность труда, установленная законом, актами работодателя, трудовым, коллективным договорами;

б) как время, в течение которого работник обязан выполнять трудовую функцию согласно трудовому распорядку организации;

в) соответствие фактически проработанного времени работником с нормой или соглашением, регулирующим продолжительность труда и обязанности по работе².

Норма рабочего времени – это, то количество времени, которое работник должен отработать в течение календарного периода времени (за месяц, квартал, год). Норма рабочего времени за конкретный период исчисляется исходя из продолжительности рабочего времени в неделю³.

Следует отметить, что в условиях становления рыночной экономики функции государства в области регулирования рабочего времени коренным образом меняются. Условия труда (в том числе продолжительность рабочего времени) во многом определяются соглашением между работником и работодателем. Государство в законодательном порядке устанавливает только

¹ Гусов К.Н., Бондаренко Э.Н., Крылов К.Л. и др. Трудовое право: учебник для бакалавров / отв. ред. К.Н. Гусов. — Проспект, 2013. — С. 305.

² Трудовое право Республики Казахстан. / Ж.А. Хамзина – Алматы, 2014. - С.276-278.

³ <https://glavkniga.ru/situations/k504940>.

максимальную продолжительность рабочего времени (не более 40 часов в неделю). В трудовых, коллективных договорах может предусматриваться меньшая продолжительность рабочего времени по соглашению сторон, с оплатой как за нормальную продолжительность рабочего времени.

Если условие о снижении продолжительности рабочего времени не были предметом трудового договора, то действует максимальная продолжительность рабочего времени, установленная Трудовым кодексом РК.

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 другие), 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, определяемые трудовым, коллективным договорами, актами работодателя либо нормативными правовыми актами РК.

В случае привлечения к дежурству до начала или после окончания рабочего дня явка на работу лиц с нормированным и ненормированным рабочим днем соответственно сдвигается с тем, чтобы продолжительность дежурства или работы вместе с дежурством не превышала установленной продолжительности рабочего дня.

В Положениях о рабочем времени и времени отдыха работников отдельных отраслей могут устанавливаться специальные правила компенсации за дежурства.

Согласно сложившейся практике, к дежурствам не привлекаются лица, которые не могут привлекаться к сверхурочным работам.

Поскольку дежурства относятся к рабочему времени, оплата труда производится на общих основаниях.

Как элемент трудового правоотношения обязанность соблюдать рабочее время возлагается, с одной стороны, на работника, а с другой - на работодателя. Правила трудового распорядка обязывают работников вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, использовать все рабочее время исключительно для производительного труда. Работодатель, в свою очередь, обязан обеспечить полное и производительное использование рабочего времени всех работников, не нарушать установленную продолжительность труда, распорядок ежедневной работы (режим рабочего времени), право работников на отдых.

К фактически проработанному относится рабочее время, которое подлежит учету в табелях учета использования рабочего времени, в годовых табельных карточках и т.п.

Следовательно, служебная роль правовых норм, регулирующих продолжительность и режим рабочего времени, состоит в том, чтобы обеспечивать выполнение работником его индивидуальной меры труда и гарантировать ему право на отдых.

Действующее законодательство предусматривает следующие виды

рабочего времени: нормальной продолжительности, сокращенной продолжительности, неполное.

Нормальная продолжительность рабочего времени. Нормальной признается такая продолжительность труда в течение дня, недели, года, которая не вредит развитию и существованию человека. Нормальное рабочее время рассчитано на условия, не требующие повышенного физического и нервно-интеллектуального напряжения. В соответствии с законодательством нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю. Указанная норма распространяется на всех работников независимо от отрасли экономики, от того, в качестве каких работников (постоянных, временных, сезонных и др.) они работают, а также независимо от профессии, специальности, должности, от вида рабочей недели (пятидневная или шестидневная), режима рабочего времени, в том числе и суммированного. 40-часовая недельная продолжительность рабочего времени является предельной и не может быть увеличена по соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Производной величиной от недельной продолжительности рабочего времени (40 часов) является продолжительность ежедневной работы (рабочая смена). При шестидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы не может превышать семь часов.

Сменная работа (работа по сменам) - один из видов графика трудовой деятельности, в котором время работы в течение суток в разные рабочие дни может различаться.

Сменная работа применяется на непрерывных производствах либо для обеспечения более полной загрузки оборудования, требующего непрерывного управления со стороны персонала. А также в больницах и транспортной сфере (особый вид смен — на железной дороге). Сменная работа является фактором риска для здоровья, а также может способствовать конфликтам в брачных, семейных и личных отношениях¹.

В мировой медицине и эпидемиологии считается, что сменная работа является фактором риска для здоровья некоторых людей, так как нарушение циркадных ритмов может увеличивать вероятность сердечно-сосудистых заболеваний, когнитивных нарушений, ожирения и диабета²

Сокращенная продолжительность рабочего времени установлена для отдельных категорий работников с целью охраны труда, создания благоприятных условий для успешного сочетания обучения с производительным трудом, вовлечения в производство несовершеннолетних и лиц с пониженной трудоспособностью.

Законодательство устанавливает сокращенную продолжительность

¹Сменная работа

https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%B0%D1%8F_%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%B0

² Julien Delezie, Etienne Challet. [Interactions between metabolism and circadian clocks: reciprocal disturbances](#) // Annals of the New York Academy of Sciences. — 2011-12. — Т. 1243. — С. 30–46. — ISSN 1749-6632. — doi:10.1111/j.1749-6632.2011.06246.x.

рабочего времени для работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста. Право на сокращенную продолжительность рабочего времени имеют работники, занятые на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда, строго по специальному перечню. В данном случае следует руководствоваться Списком производств, цехов, профессий и должностей, а также перечнем тяжелых работ, работ с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени.

Законодательством предусматривается сокращенная продолжительность рабочего времени для учителей и других работников учреждений образования, преподавателей вузов, медицинских работников, деятельность которых связана с повышенной нервно-интеллектуальной деятельностью.

Так, нормативная учебная нагрузка в неделю для педагогических работников государственных организаций образования устанавливается не более: 18 часов - для организаций начального образования; организаций основного, общего среднего, технического и профессионального, после среднего образования; организаций дополнительного образования обучающихся и воспитанников; специализированных и специальных организаций образования; 24 часов - для дошкольных организаций и предшкольных групп дошкольного воспитания и обучения и предшкольных классов организаций образования; для детских юношеских спортивных организаций образования; 30 часов - для воспитателей интернатных организаций, лагерей отдыха, общежитий организаций технического и профессионального, после среднего образования¹.

Что касается выполнения внеклассной, методической и воспитательной работы, подготовки к занятиям, проверки письменных работ и т.д., то они не регламентируются по продолжительности. Виды и объем внеклассной работы учителей и преподавателей определяются правилами трудового распорядка соответствующих организаций образования. Поэтому рабочее время учителей и преподавателей фактически складывается из педагогической нагрузки и времени выполнения организационно-методической и воспитательной работы, вытекающей из трудового договора и трудового распорядка организации образования.

Годовая учебная нагрузка профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений устанавливается вузом самостоятельно в пределах годовой нормы рабочего времени и утверждается руководителем вуза на основании решения ученого совета (п. 7 ст. 52 Закона Республики Казахстан «Об образовании»)².

Сокращенная продолжительность рабочего времени установлена для многочисленной категории медицинских работников (врачей поликлиник, амбулаторий, диспансеров и др.); инвалидов первой и второй группы.

¹ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>).

² Закон Республики Казахстан «Об образовании» № 319-III от 27.07. 2007 года (https://kodeksy-kz.com/ka/ob_obrazovanii.htm).

При заключении коллективных и трудовых договоров может предусматриваться продолжительность рабочего времени меньше установленной для отдельных категорий работников с сокращенным рабочим временем.

Неполное рабочее время. Неполным рабочим временем считается время, которое меньше нормальной продолжительности, установленной Трудовым кодексом РК, в том числе:

а) неполный рабочий день, то есть уменьшение нормы продолжительности ежедневной работы (рабочей смены);

б) неполная рабочая неделя, то есть сокращение числа рабочих дней в рабочей неделе;

в) одновременное уменьшение нормы продолжительности ежедневной работы (рабочей смены) и сокращение числа рабочих дней в рабочей неделе.

Неполное рабочее время может устанавливаться по соглашению между работником и работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии. Неполное рабочее время следует отличать от сокращенного рабочего времени, продолжительность которого, как указывалось, меньше установленного законодательством нормального рабочего времени. Отличие состоит в порядке оплаты труда. Если за сокращенную продолжительность рабочего времени работникам выплачивается заработная плата полностью, то оплата труда за работу в течение неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

Неполное рабочее время может вводиться с целью вовлечения в производство лиц, которые в силу тех или иных причин не могут работать полное рабочее время (инвалиды, пенсионеры по старости; женщины, занятые в домашнем хозяйстве, и др.). Неполное рабочее время устанавливается на работе по совместительству, а также для лиц, принятых на определенную должность (согласно штатному расписанию) на неполную ставку заработной платы. Неполное рабочее время может устанавливаться как на определенный, так и на неопределенный срок.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений в продолжительности оплачиваемого ежегодного трудового отпуска, установленной трудовым законодательством, трудовым, коллективным договорами, соглашениями.

Определенные особенности установлены для работников, привлекаемых к работе в ночное время. Работа в ночное время суток допускается лишь в тех случаях, когда работа неизбежна, в частности на производствах с непрерывным технологическим процессом; в организациях связи, медицинских учреждениях, на транспорте и др. В этих случаях привлечение работников к работе в ночное время производится с соблюдением ограничений, установленных трудовым законодательством.

С целью облегчения условий и охраны труда работников законодательство предусматривает проведение специальных мероприятий по ограничению ночных работ, сокращению продолжительности работы (смены) в ночное время, запрещает привлекать к таким работам отдельные категории

работников. В частности, к работе в ночное время не допускаются работники моложе восемнадцатилетнего возраста и лица при наличии медицинского заключения, запрещающего работу в ночное время. Работодатель не вправе привлекать к работе в ночное время без письменного согласия женщин, имеющих детей в возрасте до семи лет, и других лиц, воспитывающих детей в возрасте до семи лет без матери.

В отдельных случаях к работе в ночное время могут допускаться инвалиды, но только с их согласия и при условии, если предложенная работа не запрещена им медицинскими рекомендациями.

Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. При этом смена считается ночной, если не менее половины рабочего времени приходится на ночное время¹.

Вывод: Рабочее время – часть календарного времени, в течение которого работники, согласно распорядку или графику, разработанному в соответствии с установленной законом нормой продолжительности труда, должны выполнять порученную работу и иные трудовые обязанности.

Законодательство о рабочем времени содействует повышению эффективности производства и является также важной гарантией осуществления гражданами РК конституционного права на отдых (п. 4 ст. 24 Конституции РК)².

2. Режим рабочего времени.

Под режимом рабочего времени понимается соотношение (чередование) времени работы и времени отдыха за определенный учетный период (неделя, месяц и т.д.).

Основными элементами режима рабочего времени являются:

- количество рабочих дней в неделю;
- начало и окончание ежедневной работы;
- продолжительность и чередование рабочих смен.

Режим рабочего времени зависит от типа рабочей недели. Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. В этом случае продолжительность ежедневной работы (смены) определяется актом работодателя с учетом специфики работы и с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели. В организациях, где по характеру производства и условиям работы введение пятидневной рабочей недели нецелесообразно, устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем. Так, организации образования работают в условиях шестидневной рабочей недели³.

Работа в условиях пятидневной рабочей недели с двумя выходными

¹ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>).

² Конституция Республики Казахстан от 30 августа 1995 года (<https://kodeksy-kz.com/ka/konstitutsiya.htm>).

³ <https://baribar.kz/student/23062/ponyatie-i-vidy-rabochego-vremeni/>

днями осуществляется в пределах установленной законодательством общей продолжительности рабочего времени за неделю. Иначе говоря, пятидневная рабочая неделя изменяет лишь режим рабочего времени, его структуру, но не изменяет предельную продолжительность рабочего времени (рабочей недели), установленную законодательством.

Пятидневная или шестидневная рабочая неделя устанавливается работодателем в соответствии с условиями трудового и (или) коллективного договоров.

По нашему мнению рабочая смена – это установленная в соответствии с законодательством, коллективным или трудовым договором продолжительность ежедневной работы, которую работник должен отработать в течение суток согласно графику (расписанию). В условиях пятидневной рабочей недели продолжительность ежедневной работы (рабочей смены) определяется актом работодателя или графиками сменности, утвержденными работодателем с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели.

В зависимости от конкретных организационно-технических условий производственной деятельности организации графики работы устанавливаются на определенный учетный период, то есть на время, в течение которого должна быть соблюдена в среднем продолжительность рабочей недели. Переработка или недоработка нормального рабочего времени в отдельные месяцы (исчисленного по календарю шестидневной рабочей недели) не являются основанием пересмотра графика работы, если общий баланс рабочего времени соответствует установленной норме рабочих часов в течение учетного периода.

Продолжительность ежедневной работы (рабочей смены) при пятидневной рабочей неделе не может превышать 8 часов при недельной норме 40 часов, 7 часов 12 минут при недельной норме 36 часов и 5 часов при недельной норме 24 часа. При шестидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы (рабочей смены) не может превышать 7 часов при недельной норме 40 часов, 6 при недельной норме 36 часов и 4 часа при недельной норме 24 часа.

Продолжительность ежедневной работы (рабочей смены), время начала и окончания ежедневной работы (рабочей смены), время перерывов в работе определяется с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели правилами трудового распорядка организации, трудовым, коллективным договорами. При этом для творческих работников профессиональных организаций искусства и культурного досуга, работников средств массовой информации, спортсменов, тренеров может устанавливаться иная продолжительность ежедневной работы (рабочей смены) в соответствии с трудовым законодательством, актами работодателя, коллективным или трудовым договором.

Режим рабочего времени (рабочей смены), то есть распорядок ежедневной работы, является неотъемлемой, составной частью трудового распорядка. Время начала и окончания работы устанавливается актом работодателя. В соответствующих случаях продолжительность ежедневной

работы, в том числе время начала и окончания ежедневной работы и перерыва для отдыха и приема пищи, определяется графиками сменности, утверждаемыми работодателем, с учетом специфики работы, мнения работников и с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период.

Трудовое законодательство предусматривает разделение ежедневной работы (рабочей смены) на части. Это допускается на работах с различной интенсивностью трудового процесса, а также по инициативе работника, если это связано с его социально-бытовыми и иными личными потребностями. При разделении ежедневной работы (рабочей смены) на части общая продолжительность рабочего времени не должна превышать установленную продолжительность ежедневной работы (рабочей смены). Виды работ, где производится разделение ежедневной работы (рабочей смены) на части, количество и продолжительность перерывов в работе, а также виды и размеры компенсационных выплат работникам за работу с такими условиями определяются трудовым, коллективным договорами.

Сменная работа может устанавливаться в случаях, когда длительность производственного процесса либо режим производственной деятельности предприятия превышает норму продолжительности ежедневной работы. При сменной работе продолжительность рабочей смены, переход из одной рабочей смены в другую устанавливаются графиками сменности, утвержденными работодателем по согласованию с представителем работников.

График сменности - составная часть трудового распорядка предприятия. При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени. Работники чередуются по сменам равномерно. На предприятиях, как с прерывным, так и с непрерывным технологическим процессом применяются различные графики сменности. В графиках сменности должны быть предусмотрены: число смен в течение суток, продолжительность смен, порядок чередования рабочих по сменам, перерывы в процессе ежедневной работы, выходные дни по графику.

Для работников, занятых вспомогательным обслуживанием основного производства (выполняющих планово-предупредительный или другой ремонт оборудования), при применении графиков пятидневной рабочей недели выходные дни, исходя из интересов производства, могут предоставляться в дни рабочей недели, не совпадающие с днями отдыха для работников основного производства.

На непрерывных работах сменщику запрещается оставлять работу до прихода, сменяющего работника. Вместе с тем согласно законодательству запрещается привлекать работника на работу в течение двух рабочих смен подряд. Поэтому в случае неявки сменщика работник заявляет об этом непосредственному руководителю, а последний, в свою очередь, обязан немедленно принять меры к замене сменщика другим работником.

Утвержденные в установленном порядке графики сменности доводятся работодателем до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

В целях сочетания социально-бытовых и личных потребностей работников с интересами производства может устанавливаться режим гибкого рабочего времени. Данный режим работы может применяться для работников как при пятидневной, шестидневной рабочей неделе, так и при других режимах работы на предприятии (организации).

Режим гибкого рабочего времени устанавливается работодателем по согласованию с работниками, как при приеме, так и впоследствии, если они не могут работать по обычному графику, установленному на данном предприятии (организации). Указанный режим вводится актом работодателя с учетом особенностей производства, технологического процесса, организации и условий труда в цехе (участке, отделе), где будут производиться работы по данному режиму. Режим гибкого рабочего времени может быть установлен как без ограничения срока, так и на любой удобный для работника срок. При этом работникам должна быть обеспечена установленная законодательством продолжительность ежедневного и еженедельного отдыха.

В зависимости от производственных и местных условий режим гибкого рабочего времени может применяться в различных вариантах с различными режимами рабочего времени и времени отдыха. Однако непременным условием для применения указанного режима должно быть соблюдение годового баланса рабочего времени, рассчитанного из 40-часовой рабочей недели.

При режиме гибкого рабочего времени устанавливаются:

а) фиксированное рабочее время - время, когда работник обязан находиться на своем рабочем месте;

б) гибкое (переменное) рабочее время, в течение которого работник вправе по своему усмотрению выполнять трудовые обязанности;

в) учетный период. Учетным периодом при гибком рабочем времени признается период, в пределах которого должна быть соблюдена в среднем установленная для данной категории работников норма продолжительности рабочего времени. При этом учетный период при гибком рабочем времени не может быть более одного месяца.

Продолжительность ежедневной работы (рабочей смены) и (или) еженедельной работы в режиме гибкого рабочего времени может быть больше или меньше нормы ежедневной и (или) еженедельной продолжительности рабочего времени. Что касается продолжительности фиксированного рабочего времени, гибкого (переменного) рабочего времени, то учетный период при данном режиме работы устанавливается трудовым, коллективным договорами.

Работа по режиму гибкого рабочего времени не освобождает работников от участия в общих мероприятиях, проводимых в масштабе структурного подразделения (цеха, участка, отдела) и предприятия (организации) в целом. В случае производственной необходимости работодатель может временно на срок до одного месяца переводить работника на общеустановленный режим работы.

На практике применяются, и другие методы регулирования рабочего времени. Так, работа на производственных участках, находящихся на значительном расстоянии от предприятия, организуется при помощи вахтового метода. Продолжительность вахты не может превышать пятнадцать

календарных дней.

На отдельных объектах продолжительность вахты с письменного согласия работника может быть увеличена до тридцати календарных дней в соответствии с трудовым и (или) коллективным договором.

Для членов экипажей морских судов с согласия работника продолжительность вахты может быть увеличена до ста двадцати календарных дней.

Вывод: Под режимом рабочего времени понимается распределение рабочего времени в течение календарных суток, недели, месяца, начало и окончание ежедневной работы, порядок распределения смен в течение календарного промежутка времени начало, и окончание перерывов для отдыха и приема пищи, специальных перерывов. Условие о режиме рабочего времени является обязательным положением трудового договора, нельзя считать договор заключенным, если работник и работодатель не пришли к соглашению по данному пункту.

3. Понятие и виды времени отдыха.

Под *временем отдыха* по трудовому праву понимается время, в течение которого работник свободен от выполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Это время используется ими по своему усмотрению. Оно может быть использовано не только для восстановления сил, отдыха, но и для других занятий по желанию работника¹.

Законодательством установлены следующие виды времени отдыха: перерывы в течение рабочего дня (рабочей смены) - перерыв для отдыха и приема пищи; внутрисменные и специальные перерывы; ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (межвахтовый отдых); праздничные дни; отпуска.

В течение ежедневной работы (рабочей смены) работнику должен быть предоставлен один перерыв для отдыха и приема пищи продолжительностью не менее получаса. Указана только минимальная продолжительность перерыва. Максимальная продолжительность перерыва для отдыха и питания устанавливается с учетом характера производства и графика сменности.

Перерыв для отдыха и приема пищи не включается в рабочее время. На время перерыва работник может отлучаться с места выполнения работы.

Время предоставления перерыва для отдыха и приема пищи, и его продолжительность устанавливаются правилами трудового распорядка, трудовым, коллективным договорами.

Перерыв должен предоставляться не ранее чем через три часа и не позднее чем через четыре часа после начала ежедневной работы (рабочей смены), за исключением работы в условиях режима гибкого суммированного учета рабочего времени. В этом случае перерыв для отдыха и приема пищи

¹ Ахметов А., Ахметова Г. Трудовое право: учебник. - Алматы: Юридическая литература, 2005. - с. 455.

может устанавливаться позднее чем через четыре часа после начала ежедневной работы (рабочей смены) с продолжительностью рабочей смены свыше восьми часов.

На работах, где по условиям производства предоставление перерыва невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в специально оборудованном месте. Перечень таких работ, порядок и место для отдыха и приема пищи устанавливаются коллективным договором или актами работодателя, изданными по согласованию с представителями работников.

Так же законодательством предусматриваются так называемые внутрисменные и специальные перерывы. На отдельных видах работ работникам предоставляются внутрисменные перерывы, обусловленные технологией и организацией производства и труда, которые включаются в рабочее время. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов определяются коллективным договором или актами работодателя, принятыми по согласованию с представителями работников.

Специальные перерывы предоставляются работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, а также занятым на погрузочно-разгрузочных работах. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха работников. Специальные перерывы включаются в рабочее время.

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва для отдыха и приема пищи, дополнительные перерывы для кормления ребенка.

В законодательстве установлена минимальная продолжительность *ежедневного (междусменного) отдыха*. Продолжительность междусменного перерыва (периода времени между окончанием работы и ее началом в следующий день, смену) зависит от режима рабочего времени. Однако независимо от графиков сменности междусменный перерыв вместе со временем для отдыха и приема пищи не может быть менее двенадцати часов. Например, при семичасовом рабочем дне и часовом обеденном перерыве (поденный учет рабочего времени) продолжительность междусменного перерыва в работе составляет шестнадцать часов.

В соответствии с законодательством работникам предоставляются выходные дни, то есть время еженедельного непрерывного отдыха. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два *выходных дня в неделю*, а при шестидневной рабочей неделе - один день. Общеустановленным выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается актом работодателя или графиком сменности.

Оба выходных дня предоставляются подряд, если иное не установлено коллективным, трудовым договорами.

Первый день Курбан-айта, отмечаемого по мусульманскому календарю, 7 января - православное Рождество являются выходными днями.

Работникам, занятым на непрерывных производствах или на производствах, остановка работы которых в выходные дни невозможна по

производственно-техническим условиям или вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания населения, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно работникам (группе работников) согласно графикам сменности, утвержденным актами работодателя, принятыми по согласованию с представителями работников.

В тех случаях, когда предпраздничные дни совпадают с рабочими днями, и в целях рационального использования рабочего времени Правительство Республики Казахстан вправе переносить выходные дни на другие рабочие дни.

Работник, находящийся в командировке, пользуется выходными днями в соответствии с трудовым распорядком работодателя, к которому он направлен.

В Республике Казахстан отмечаются *национальные праздники, государственные праздники, профессиональные и иные праздники.*

Национальные праздники - праздники, установленные в Республике Казахстан в ознаменование событий, имеющих особое историческое значение, оказавших существенное влияние на развитие казахстанской государственности. Празднование национальных праздников сопровождается проведением официальных мероприятий в центральных и местных государственных органах.

Национальным праздником в Республике Казахстан является День Независимости 16 декабря, отмечаемый 16-17 декабря.

Государственные праздники - праздники, посвященные событиям, имеющим общественно-политическое значение, а также традиционно отмечаемые гражданами Республики Казахстан. Празднование государственных праздников может сопровождаться проведением официальных мероприятий¹.

Профессиональные и иные праздники - праздники, не наделенные статусом национальных и государственных праздников, отмечаемые отдельными категориями граждан.

По общему правилу работа в выходные и праздничные дни по инициативе работодателя не допускается. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни может быть только с письменного согласия работника. Работа в выходные и праздничные дни допускается по инициативе работника на основании акта работодателя.

В законодательстве предусматриваются исключительные случаи, когда привлечение к работе в выходные и праздничные дни допускается без согласия работника:

- для предотвращения чрезвычайных ситуаций, стихийного бедствия или производственной аварии либо немедленного устранения их последствий;
- для предотвращения и расследования несчастных случаев, гибели или порчи имущества;
- для выполнения неотложных, заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа

¹ О праздниках в Республике Казахстан: Закон Республики Казахстан от 13 декабря 2001 года N 267 (http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z010000267_)

организации в целом или его отдельных подразделений.

Приведенный перечень случаев привлечения к работе в выходные и праздничные дни без согласия работника является исчерпывающим.

Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни производится актами работодателя с соблюдением ограничений, установленных действующим законодательством. При этом законодательством предусматривается порядок компенсации за работу в указанные дни. При работе в выходные и праздничные дни по желанию работника предоставляется другой день отдыха или производится оплата не ниже чем в двойном размере, исходя из дневной (часовой) ставки работника.

Таким образом, вопрос о компенсации за работу в выходной и праздничный день решается в договорном порядке. Если работник пожелал получить в качестве компенсации другой день отдыха (отгул), то в том же акте работодателя, которым назначена работа в выходной и праздничный день, одновременно указывается дата предоставления отгула. В ином случае работник получает компенсацию за работу в его выходной или праздничный день в денежной форме и не ниже чем в двойном размере.

Под отпуском понимается освобождение работника от работы на определенный период для обеспечения ежегодного отдыха работника или социальных целей с сохранением за ним места работы (должности) и в случаях, установленных трудовым законодательством, средней заработной платы.

Работникам предоставляются следующие виды отпусков:

- оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска;
- социальные отпуска¹.

Оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска предназначены для отдыха работников, восстановления работоспособности, укрепления здоровья и иных личных потребностей работников и предоставляется на определенное количество календарных дней с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы. Трудовой отпуск гарантируется всем работникам, работающим по трудовому договору. Оплачиваемый трудовой отпуск предоставляется один раз в рабочем году. Условия и порядок предоставления оплачиваемого ежегодного трудового отпуска устанавливаются трудовым, коллективным договорами.

Трудовой отпуск предоставляется работникам продолжительностью двадцать четыре календарных дня, если большее количество дней не предусмотрено иными нормативными правовыми актами, трудовым, коллективным договорами и актами работодателя.

Для отдельных категорий работников законодательными актами предусматриваются оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска большей продолжительности. Так, государственным служащим ежегодный отпуск предоставляется продолжительностью тридцать календарных дней с выплатой

¹ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>).

пособия для оздоровления в размере двух должностных окладов (ст. 54 Закона РК «О государственной службе»)¹; для педагогических работников организаций среднего общего, технического и профессионального, после среднего, высшего и послевузовского образования оплачиваемый трудовой отпуск предоставляется продолжительностью 56 календарных дней; для педагогических работников организаций учебно-методического обеспечения, дошкольного и дополнительного образования - 42 календарных дня (п.п.2 п.1 ст.53 Закона РК «Об образовании»)²; отпуск Президенту Республики Казахстан положен продолжительностью сорок пять календарных дней (ст. 29 Указа Президента РК, имеющего силу конституционного закона, от 26 декабря 1995 года)³ и др.

Для отдельных категорий работников предусматривается предоставление дополнительных оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков. Указанные отпуска предоставляются: а) работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда, продолжительностью не менее шести календарных дней; б) инвалидам первой и второй групп продолжительностью не менее пятнадцати календарных дней. Иным категориям работников предоставление дополнительного ежегодного отпуска и его минимальная продолжительность могут устанавливаться законодательными актами. Трудовым, коллективным договорами работникам могут устанавливаться дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска поощрительного характера за длительную непрерывную работу, выполнение важных, сложных, срочных работ, а также работ иного характера.

Законодательством определен порядок исчисления трудового стажа, дающего право на оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск, а также условия предоставления ежегодных трудовых отпусков. Под трудовым стажем понимается время в календарном исчислении, затраченное работником на осуществление трудовых обязанностей в качестве работника или физического лица, занимающегося предпринимательской и иной деятельностью без образования юридического лица. Продолжительность трудовых отпусков исчисляется в календарных днях без учета праздничных дней, приходящихся на дни трудового отпуска, независимо от применяемых режимов и графиков работы. При исчислении общей продолжительности ежегодного трудового отпуска дополнительные ежегодные трудовые отпуска суммируются с основным ежегодным трудовым отпуском. При этом общая продолжительность трудового отпуска максимальным пределом не ограничивается.

В трудовой стаж, дающий право на оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск, включаются: фактически проработанное время; время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и

¹ О государственной службе Республики Казахстан: Закон Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 416-V ЗРК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1500000416>).

² Об образовании: Закон Республики Казахстан от 27 июля 2007 года № 319-III (http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z070000319_).

³ О Президенте Республики Казахстан: Конституционный закон Республики Казахстан от 26 декабря 1995 года № 2733 (https://online.zakon.kz/document/?doc_id=1004068).

заработная плата полностью или частично; время, когда работник фактически не работал в связи с временной нетрудоспособностью, в том числе время нахождения в отпуске по беременности и родам; время, когда работник фактически не работал перед восстановлением на работе.

Вопрос о предоставлении работнику ежегодного оплачиваемого трудового отпуска относится к числу важных элементов трудового правоотношения. Это означает, что праву работника на ежегодный трудовой отпуск корреспондирует обязанность работодателя предоставить его. Трудовой отпуск работнику за первый и последующие годы работы по соглашению сторон предоставляется в любое время рабочего года. По соглашению между работником и работодателем ежегодный трудовой отпуск может быть разделен на части. Оплата трудового отпуска должна производиться не позднее, чем за три календарных дня до его начала, а в случае предоставления трудового отпуска вне графика - не позднее трех календарных дней со дня его предоставления.

Трудовые отпуска предоставляются в течение всего года. Очередность предоставления ежегодных трудовых отпусков работникам определяется трудовым, коллективным договорами, графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения работников. При установлении очередности предоставления отпусков учитываются как пожелания работников, так и интересы обеспечения нормальной работы организации. Если у работника право на очередной и дополнительный отпуск возникает в разное время, то оба отпуска предоставляются ему одновременно полностью. При этом срок работы на новый отпуск в счет следующего рабочего года исчисляется отдельно по очередному и дополнительному отпускам.

Трудовые отпуска должны распределяться по возможности в течение месяца и года равномерно, а не приурочиваться только к первому и пятнадцатому числу каждого месяца. В случае изменения графика отпусков в связи с производственной необходимостью работодатель обязан уведомить работника об этом не менее чем за две недели до начала трудового отпуска.

В законодательстве предусмотрены случаи перенесения или продления оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков. Так, ежегодный трудовой отпуск может быть перенесен или продлен полностью или в его части в случаях временной нетрудоспособности работника; при отпуске по беременности и родам, исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого трудового отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы. При этом за дни, приходящиеся на трудовой отпуск, пособие по временной нетрудоспособности не начисляется.

Если причины, мешающие работнику воспользоваться ежегодным трудовым отпуском, наступили до его начала, то новый срок отпуска определяется по соглашению работодателя с работником. Если же эти причины наступили во время пребывания работника в отпуске, то срок возвращения его из отпуска автоматически удлиняется на соответствующее количество дней. Причем работник обязан немедленно уведомить об этом работодателя.

Согласно законодательству ежегодный трудовой отпуск (или его часть)

может быть продлен или перенесен только с письменного согласия работника или по его просьбе. При этом перенесенный трудовой отпуск по соглашению сторон может быть присоединен к трудовому отпуску за следующий рабочий год или предоставлен по просьбе работника отдельно в другое время. Запрещается не предоставление трудового отпуска в течение двух лет подряд.

Законодательство допускает возможность отзыва работника из ежегодного трудового отпуска. Ежегодный трудовой отпуск может быть прерван работодателем только с письменного согласия работника. В этом случае отказ работника от предложения работодателя не является нарушением трудовой дисциплины. Неиспользованная в связи с отзывом часть трудового отпуска по соглашению сторон предоставляется в течение текущего года или в следующем рабочем году в любое время либо присоединяется к трудовому отпуску за следующий рабочий год. Кроме того, при отзыве работника из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска вместо предоставления неиспользованной части отпуска в другое время по соглашению между работником и работодателем работнику может быть произведена компенсационная выплата за дни неиспользованной части трудового отпуска.

Для отдельных категорий работников законодательством установлены ограничения в части отзыва из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска. Так, не допускается отзыв из трудового отпуска работника, не достигшего восемнадцатилетнего возраста, беременных женщин и работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными), опасными условиями труда.

Законодательством установлен порядок выплаты компенсации за неиспользованный ежегодный трудовой отпуск при прекращении трудового договора. Согласно статье 96 ТК РК при прекращении трудового договора работнику, который не использовал или использовал не полностью ежегодный трудовой отпуск (ежегодные трудовые отпуска), производится компенсационная выплата за неиспользованные им дни оплачиваемого ежегодного трудового отпуска (ежегодных трудовых отпусков)¹. При этом компенсация за неиспользованный трудовой отпуск при прекращении трудового договора выплачивается в день прекращения трудовых отношений.

Под социальными отпусками понимается освобождение работников от работы на определенный период в целях создания благоприятных условий для материнства, ухода за детьми, получения образования без отрыва от производства и для иных социальных целей². В соответствии с этим различаются следующие виды социальных отпусков: отпуск без сохранения заработной платы; учебный отпуск; отпуск в связи с рождением ребенка (детей), усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей).

По соглашению сторон трудового договора на основании заявления работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной

¹ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>).

² Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>).

платы. Законодательством не устанавливаются ограничения в сроках предоставления работнику отпуска без содержания. Продолжительность такого отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем. Предоставление отпусков без сохранения заработной платы оформляется актом работодателя с указанием срока отпуска и причин, вызвавших необходимость в таком отпуске. В необходимых случаях по соглашению сторон указанные отпуска могут быть отработаны в последующий период, исходя из условий и возможностей производства. Отработка и период, в течение которого она планируется, могут быть обусловлены как при оформлении отпуска без сохранения заработной платы, так и впоследствии. Отработка возможна в нерабочее время из расчета один день работы соответствующей продолжительности для данной категории работников за каждый день отпуска. Оплата за время отработки производится по фактически выполненной работе в одинарном размере.

В некоторых случаях законодательство обязывает работодателя предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы. Так, на основании письменного заявления работника работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы до пяти календарных дней при регистрации брака, рождении ребенка, смерти близких родственников и в иных случаях, предусмотренных трудовым, коллективным договорами.

Учебный отпуск.

Учебный отпуск является одним из самостоятельных видов социальных отпусков. Он предоставляется работникам независимо от продолжительности непрерывной работы в данной организации. Учебный отпуск в связи с обучением имеет строго целевое назначение. Работникам, обучающимся в организациях образования, предоставляются учебные отпуска для подготовки и сдачи зачетов и экзаменов, выполнения лабораторных работ, подготовки и защиты дипломной работы (проекта), для прохождения программ подготовки военно-обученного резерва. Учебный отпуск предоставляется и используется в сроки, указанные организациями образования. Работникам, обучающимся в организациях образования, оплата учебного отпуска определяется трудовым, коллективным договорами, договором обучения.

Отпуска в связи с рождением ребенка (детей), усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей).

Беременным женщинам, женщинам, родившим ребенка (детей), женщинам (мужчинам), усыновившим или удочерившим новорожденного ребенка (детей), законодательством предусматриваются следующие отпуска в связи с рождением ребенка:

- 1) оплачиваемый отпуск по беременности и родам;
- 2) оплачиваемый отпуск работникам, усыновившим или удочерившим новорожденного ребенка (детей);
- 3) отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Женщинам предоставляются оплачиваемые отпуска по беременности и родам продолжительностью семьдесят календарных дней до родов и пятьдесят

шесть (в случае осложненных родов или рождения двух или более детей - семьдесят) календарных дней после родов, если иное не установлено законодательными актами; исчисление производится суммарно и отпуск предоставляется женщине полностью независимо от числа дней фактически использованных до родов и продолжительности работы у работодателя.

Законодательством предусматриваются гарантии женщинам при установлении очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков. Так, перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск.

Согласно законодательству оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, усыновившим (удочерившим) новорожденных детей. В этом случае отпуск предоставляется одному из родителей за период со дня усыновления или удочерения и до истечения пятидесяти шести дней со дня рождения ребенка.

Кроме отпусков по беременности и родам законодательством предусматривается предоставление отпуска без сохранения заработной платы работнику по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Вывод: Право на отпуск является важнейшим элементом, закрепляемого Конституцией РК право на отдых, поэтому данное право не может быть ограничено или отменено ни актами работодателя, ни соглашением сторон трудового договора. Для приобретения права на отпуск работник должен находиться в трудовых отношениях с организацией – юридическим лицом либо работодателем – физическим лицом.

Вопросы для самоконтроля:

1. Дайте определение рабочему времени.
2. Назовите виды рабочего времени.
3. Для каких категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени?
4. Чем неполное рабочее время отличается от сокращенного?
5. Кто допускается к работе в ночное время?
6. Понятие и виды времени отдыха.
7. Перерывы для приема пищи и отдыха.
8. В каких случаях предоставляются специальные перерывы?
9. Что понимается под еженедельным временем отдыха и какова его продолжительность?
10. Как предоставляются выходные дни?

Список рекомендуемых источников:

1. Конституция Республики Казахстан от 30 августа 1995 года (<https://kodeksy-kz.com/ka/konstitutsiya.htm>).
2. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>).
3. Об образовании: Закон Республики Казахстан № 319-III от 27.07. 2007

года (https://kodeksy-kz.com/ka/ob_obrazovanii.htm).

4. О государственной службе Республики Казахстан: Закон Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 416-V ЗРК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1500000416>).

5. О Президенте Республики Казахстан: Конституционный закон Республики Казахстан от 26 декабря 1995 года № 2733 (https://online.zakon.kz/document/?doc_id=1004068).

6. <https://baribar.kz/student/23062/ponyatie-i-vidy-rabochego-vremeni/>

7. Ахметов А., Ахметова Г. Трудовое право: учебник. - Алматы: Юридическая литература, 2005. - С.455.

8. https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%B0%D1%8F_%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%B09. *Julien Delezie, Etienne Challet. Interactions between metabolism and circadian clocks: reciprocal disturbances // Annals of the New York Academy of Sciences.* — 2011-12. — Т. 1243. — С. 30–46. — ISSN 1749-6632. — doi:10.1111/j.1749-6632.2011.06246.x.

10. Гусов К.Н., Бондаренко Э.Н., Крылов К.Л. и др. Трудовое право: учебник для бакалавров / отв. ред. К.Н. Гусов. — Проспект, 2013. — С. 305.

11. Трудовое право Республики Казахстан. / Ж.А. Хамзина – Алматы, 2014. - С.276-278.

12. <https://glavkniga.ru/situations/k504940>.

ТЕМА № 7 ОПЛАТА ТРУДА.

План:

1. Понятие заработной платы.
2. Нормирование труда.

1. Понятие заработной платы.

Конституция Республики Казахстан закрепляет право на вознаграждение за труд, без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда¹.

В соответствии с ТК РК (пп.20 п.1 ст.1) под оплатой труда понимается система отношений, связанных с обеспечением работодателем обязательной выплаты работнику вознаграждения за его труд в соответствии с ТК и иными нормативными правовыми актами, а также соглашениями, трудовым, коллективным договорами и актами работодателя.

Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполнения работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера (пп.37 п.1 ст.1 ТК РК).

Законодательством Республики Казахстан установлен принцип вознаграждения за труд без какой-либо дискриминации и не ниже установленного законом минимума. Конституция и трудовое законодательство Республики Казахстан гарантируют равную оплату за равный труд, т.е. за труд одинаковой продолжительности, сложности, интенсивности и без каких-либо ущемлений по признаку пола, расы, возраста, национальности и т.д.

Действующим законодательством определены правовые основы социальной защиты работников в области оплаты труда в условиях рыночной экономики, а также гарантии со стороны государства:

- минимальный размер месячной заработной платы;
- минимальный размер часовой заработной платы, определяемый в соответствии ТК РК;
- оплата за работу в сверхурочное время;
- оплата за работу в праздничные и выходные дни;
- оплата за работу в ночное время;
- ограничение размера удержаний из заработной платы работника;
- порядок и сроки выплаты заработной платы.

Согласно ст. 103 ТК РК размер месячной заработной платы работника устанавливается дифференцированно в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и качества выполняемой работы, а также

¹ Ахметов А., Ахметова Г. Трудовое право: учебник. - Алматы: Юридическая литература, 2005. - С.455.

условий труда¹. В основе исчисления минимальной заработной платы должен лежать прожиточный минимум – стоимостная оценка потребительской корзины, а также обязательные платежи и сборы. Величина прожиточного минимума определяется законом РК о республиканском бюджете на соответствующий финансовый год.

Потребительная корзина, т.е. минимальный набор продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности, определяется для основных социально-демографических групп населения в РК на основе методических Рекомендаций, разрабатываемых Правительством РК. Минимальный размер оплаты труда должен определяться исходя из величины прожиточного минимума трудоспособного человека в целом по РК.

Размер месячной заработной платы работника, отработавшего полностью определенную на этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законом РК минимального размера месячной заработной платы.

«Установление минимального размера заработной платы» *минимальный размер месячной заработной платы*, устанавливаемый ежегодно законом РК о республиканском бюджете на соответствующий финансовый год, не должен быть ниже прожиточного минимума и не включает в себя доплат и надбавок, компенсационных и социальных выплат, премий и других стимулирующих выплат и выплачивается пропорционально отработанному времени.

Минимальный стандарт оплаты труда определяется из расчета минимального размера месячной заработной платы, установленного законом РК о республиканском бюджете и действующего на 1 января соответствующего финансового года, и повышающих отраслевых коэффициентов, определяемых отраслевым соглашением.

Условиями трудового договора и (или) актом работодателя может устанавливаться почасовая оплата труда за фактически выполненные работы при неполном рабочем дне или его неполной загрузке, а также для оплаты работ временного или разового характера. При этом минимальный размер часовой заработной платы работника, выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимального размера месячной заработной платы, деленной на среднемесячное количество рабочих часов согласно балансу рабочего времени на соответствующий календарный год.

Минимальный размер месячной заработной платы или размер месячной тарифной ставки работника первого разряда, предусмотренный условиями трудового, коллективного договоров и (или) актами работодателя, не может быть ниже минимального размера месячной заработной платы, установленного законом РК о республиканском бюджете на соответствующий финансовый год, а для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо

¹ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>).

вредными), опасными условиями труда, не ниже минимального стандарта оплаты труда.

Повышение заработной платы включает индексацию заработной платы, производимую работодателем, в порядке, установленном соглашениями, коллективным договором или актом работодателя, исходя из уровня инфляции, определенного на соответствующий период нормативными правовыми актами РК.

Выделяют следующие принципиальные положения действующей системы организации труда в республике: направленность на сближение уровней заработной платы работников, занятых в материальной сфере производства и организаций, финансируемых из бюджета; введение новых тарифных коэффициентов; установление месячной величины тарифной ставки первого разряда тарифной сетки для всех отраслей экономики, выступающей гарантированным работодателем размером заработной платы. Тарифные ставки и должностные оклады, рассчитанные на базе тарифной сетки и межразрядных коэффициентов, являются уровнем оплаты труда (при выполнении норм труда) и служат основой для заключения тарифных соглашений и коллективных договоров.

Вывод: Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполнения работы. Заработная плата не должна быть ниже установленного государством минимального размера.

2. Нормирование труда.

Установление конкретной системы оплаты труда на предприятии или в организации основывается на нормах труда (нормы выработки, времени, обслуживания). Что такое нормы труда и какие могут быть виды норм труда?

Нормы труда (времени, выработки, трудоемкости, обслуживания, численности) являются мерой затрат труда и устанавливаются для работника соответствующей квалификации в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда¹.

Разработка, введение, замена и пересмотр норм труда производятся работодателем в порядке, установленном уполномоченным государственным органом по труду. Нормы труда подлежат обязательной замене по мере проведения аттестации и рационализации рабочих мест, внедрения новой техники, технологии и организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда. Достижение высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по своей инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных

¹ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>).

норм труда.

О введении работодателем новых норм труда работники извещаются не позднее, чем за один месяц.

При разработке норм труда должны обеспечиваться:

- качество норм труда, их оптимальное приближение к необходимым затратам труда;

- установление одинаковых норм труда на одни и те же работы, выполняемые в аналогичных организационно-технических условиях;

- прогрессивность норм труда на основе достижений науки и техники;

- охват нормированием труда тех видов работ, для которых возможно и целесообразно установление норм труда;

- техническая (научная) обоснованность норм труда.

Нормы труда в организации, на услуги (товары, работы) которой вводится государственное регулирование тарифов (цен, ставок сборов), утверждаются работодателем по согласованию с уполномоченными государственными органами соответствующих сфер деятельности и с уполномоченным государственным органом по труду в установленном им порядке.

Типовые нормы и нормативы по труду разрабатываются и утверждаются отраслевыми ассоциациями работодателей, единые и (или) межотраслевые типовые нормы и нормативы по труду для всех сфер деятельности утверждаются Национальной палатой предпринимателей Республики Казахстан по согласованию с представителями работников в установленном уполномоченным государственным органом по труду порядке. Квалификационные требования к работникам и сложность определенных видов работ устанавливаются на основе профессиональных стандартов, а при их отсутствии на основе Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, тарифно-квалификационных характеристик профессий рабочих и типовых квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и других служащих организаций.

Вывод: В трудовых, коллективных договорах или актах работодателя регламентируются вопросы нормирования труда. При этом включенные положения по нормированию труда не могут ограничивать права работников, ухудшать условия труда и нарушать гарантии, установленные законодательством. Для выполнения работниками норм выработки работодатель обязан обеспечить нормальные условия труда.

Вопросы для самоконтроля:

1. Понятие заработной платы.

2. Отличительные признаки заработной платы.

3. Порядок и место выплаты заработной платы.

4. Какие существуют методы правового регулирования оплаты труда?

5. Как Вы понимаете государственное нормирование заработной платы в

Республике Казахстан?

6. Дайте понятие системы заработной платы.
7. Расскажите об основных системах оплаты труда.
8. Дайте общую характеристику норм труда.
9. В каких случаях имеет место оплата труда при отклонениях от установленных нормальных условий труда?
10. В каких случаях не требуется согласие работника на удержания из заработной платы?

Список рекомендуемых источников:

1. Конституция Республики Казахстан от 30 августа 1995 года (<https://kodeksy-kz.com/ka/konstitutsiya.htm>).
2. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>).
3. Законом РК «О республиканском бюджете на 2020 - 2022 годы» от 4 декабря 2019 года № 276-VI.
4. А. Ахметов, Г. Ахметова Трудовое право: Учебник. Алматы: Юридическая литература, 2005.С.455
5. Трудовое право Республики Казахстан. Ж.А. Хамзина – Алматы 2014. С.276-278.

ТЕМА № 8 МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

План:

1. Понятие и наступление материальной ответственности.
2. Полная материальная ответственность работников.

1. Понятие и наступление материальной ответственности.

Материальная ответственность является самостоятельным видом юридической ответственности. В трудовом законодательстве предусмотрена взаимная материальная ответственность сторон трудового договора, то есть данный вид ответственности могут нести как работник, так и работодатель. Сторона трудового договора, причинившая ущерб (вред) другой стороне, возмещает его в соответствии с Трудовым кодексом и иными законами Республики Казахстан. В трудовом, коллективном договорах может конкретизироваться материальная ответственность работника и работодателя.

В соответствии с законодательством работники обязаны бережно относиться к имуществу работодателя и работников, возмещать работодателю причиненный вред в установленном порядке и принимать меры к предотвращению вреда. В свою очередь, работодатель обязан создать работникам условия труда в соответствии с трудовым законодательством, трудовым, коллективным договорами, а также возмещать вред, причиненный жизни и здоровью работника в установленном порядке. Законодательство о материальной ответственности направлено, с одной стороны, на всемерную охрану собственности работодателя, а с другой - на охрану заработной платы работников от неправильных и необоснованных удержаний.

Материальная ответственность стороны трудового договора за ущерб (вред), причиненный ею другой стороне трудового договора, наступает за ущерб (вред), причиненный в результате виновного противоправного поведения (действия или бездействия) и причинной связи между виновным противоправным поведением и причиненным ущербом (вредом), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом и иными законами Республики Казахстан¹. В трудовом, коллективном договорах может конкретизироваться материальная ответственность работника и работодателя. Прекращение трудового договора после причинения ущерба (вреда) не влечет за собой освобождения стороны трудового договора от материальной ответственности по возмещению причиненного ущерба (вреда) другой стороне.

Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику незаконным лишением его возможности трудиться:

¹ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>).

- работодатель обязан возместить работнику не полученную им заработную плату и иные причитающиеся ему выплаты в случае незаконных перевода на другую работу, недопущения работника к рабочему месту, одностороннего изменения условий трудового договора, отстранения от работы, расторжения трудового договора.

- трудовым, коллективным договорами могут быть установлены дополнительные случаи возмещения работодателем ущерба, причиненного незаконным лишением работника возможности трудиться¹.

Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный жизни и (или) здоровью работника. При причинении вреда жизни и (или) здоровью работника в связи с исполнением им трудовых обязанностей работодатель обязан возместить вред в объеме и порядке, которые предусмотрены законодательством Республики Казахстан. Вред, предусмотренный пунктом 1 статьи 122 ТК РК, возмещается в полном объеме при отсутствии у работника страховых выплат, за исключением случая, предусмотренного в пункте 3 статьи 122. При наличии страховых выплат работодатель обязан возместить работнику разницу между страховой суммой и фактическим размером вреда. При причинении вреда работнику, связанного с установлением ему степени утраты профессиональной трудоспособности от пяти до двадцати девяти процентов включительно, работодатель обязан возместить работнику утраченный заработок и расходы, вызванные повреждением его здоровья².

Размер расходов, вызванных повреждением здоровья, возмещаемых работодателем в период установления степени утраты трудоспособности не может превышать двести пятьдесят месячных расчетных показателей, установленных на соответствующий финансовый год законом о республиканском бюджете, на момент выплаты.

Выплата по возмещению расходов, вызванных повреждением здоровья, осуществляется на основании документов, подтверждающих эти расходы, представленных работником либо лицом, понесшим эти расходы. При этом возмещению не подлежат расходы на медицинскую помощь, предоставляемую в рамках гарантированного объема бесплатной медицинской помощи и в системе обязательного социального медицинского страхования в соответствии с законодательством Республики Казахстан в области здравоохранения.

Вывод: Материальная ответственность как элемент трудового правоотношения выражается во взаимных обязательствах работника и работодателя по возмещению ущерба (вреда), причиненного по вине одной стороны другой. Материальная ответственность наступает только при наличии совокупности условий предусмотренных законодательством.

¹ Трудовое право Республики Казахстан. Общая и Особенная части [Текст]: учебник / Ж. А. Хамзина. - Алматы : Жеті жарғы, 2014. - 415 с.

² Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>).

2. Полная материальная ответственность работников.

Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю, наступает в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан и актами работодателя. Ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю, исключается, если ущерб возник в результате непреодолимой силы, либо крайней необходимости, необходимой обороны, а также неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для сохранности имущества, переданного работнику. Работник обязан возместить прямой действительный ущерб, причиненный работодателю.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или принимающей стороны или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя или принимающей стороны, если работодатель или принимающая сторона несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя или принимающей стороны произвести затраты, либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества¹.

Недопустимо возложение на работника ответственности за такой ущерб, который может быть отнесен к категории нормального производственно-хозяйственного риска. Работодатель обязан создать работникам условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенного им имущества. Перечень должностей и работ, занимаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться договор о полной индивидуальной или коллективной (солидарной) материальной ответственности за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных работникам, а также типовой договор о полной материальной ответственности утверждаются актом работодателя².

Материальная ответственность в полном размере ущерба, причиненного работодателю, возлагается на работника в случаях:

- необеспечения сохранности имущества и других ценностей, переданных работнику на основании письменного договора о принятии на себя полной материальной ответственности;
- необеспечения сохранности имущества и других ценностей, полученных работником под отчет по разовому документу;
- причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсикоманического опьянения (их аналогов);
- недостачи, умышленного уничтожения или умышленной порчи материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, а также инструментов, измерительных приборов, специальной

¹ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414#z223>).

² Трудовое право Республики Казахстан. Общая и Особенная части [Текст]: учебник / Ж. А. Хамзина. - Алматы: Жеті жарғы, 2014. - 415 с.

одежды и других предметов, выданных работодателем работнику в пользование;

- нарушения условия о не конкуренции, которое повлекло причинение ущерба для работодателя;

- в иных случаях, оговоренных в трудовом, коллективном договорах.

Вывод: Полная материальная ответственность работников, представляет собой обязанность работника возместить ущерб в полном объеме, независимо от размера его заработной платы.

Вопросы для самоконтроля:

1. Что такое материальная ответственность?
2. Назовите виды ответственности.
3. В чем состоит материальная ответственность работодателя перед работником?
4. Кому выплачиваются суммы возмещения вреда?
5. В каких размерах выплачивается возмещение вреда пострадавшим работникам?
6. При каких условиях наступает материальная ответственность работодателя?
7. В чем состоит материальная ответственность работника?
8. При каких условиях наступает материальная ответственность работника?
9. В чем состоит полная материальная ответственность работников?
10. Как возмещается ущерб при полной материальной ответственности?

Список рекомендуемых источников:

1. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>).
2. Власов А.А. Трудовое право: конспект лекций / А.А. Власов. - М.: Юрайт, Высшее образование, 2019. - 192 с.
3. Трудовое право Республики Казахстан. Общая и Особенная части [Текст]: учебник / Ж.А. Хамзина. - Алматы : Жеті жарғы, 2014. - 415 с.
4. Ахметов А., Ахметова Г. Трудовое право: Учебник. - Алматы: Юридическая литература, 2005. - С. 455.
5. Смирнов О.В. Трудовое право: учебник / О.В. Смирнов. - М.: Проспект, РГ-Пресс, 2019. - 258 с.

ТЕМА №9 ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

План:

1. Понятие и виды гарантийных выплат и доплат.
2. Компенсационные выплаты.

1. Понятие и виды гарантийных выплат и доплат.

Заработная плата не является единственным денежным обязательством, по которому работодатель должен рассчитаться с работником. Трудовое законодательство Республики Казахстан предусматривает в ряде случаев выплаты, не связанные и не соизмеримые с затратами труда работника, но носящие гарантийный характер (в смысле сохранения размера его заработка). Гарантийные выплаты установлены в целях охраны материальных интересов работников и не допускают снижения их заработной платы. Основное значение этих выплат – сохранение работнику достойного уровня жизни¹.

Гарантии - это средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений (п.п.52 п.1 ст.1 ТК РК)².

Гарантийные выплаты предусматриваются законодательством за время освобождения работника от работы (на время выполнения работниками государственных или общественных обязанностей; направления работников на медицинский осмотр, обязанных его проходить; на время обследования и сдачи крови (донорство); на время служебной командировки; перевода в другую местность вместе с работодателем; за время переговоров в коллективно-договорном процессе, на время профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работника, а также за трудовую деятельность, осуществляемую в особо опасных условиях (зонах экологического бедствия и радиационного риска).

Компенсационные выплаты имеют целью возместить работнику расходы, понесенные им в связи с выполнением трудовых обязанностей. Помимо рассмотренных компенсационных выплат для работников, направляемых в командировки, при переводе работника в другую местность вместе с работодателем, законодательством предусматриваются компенсационные выплаты в связи с использованием работником личного имущества в интересах работодателя, работникам в случаях, когда их работа протекает в пути или имеет разъездной характер либо связана со служебными поездками в пределах обслуживаемых участков, в связи с потерей работы, а также порядок и условия выплаты полевого довольствия.

Рассмотрим некоторые из них подробно.

¹ Ахметов А., Ахметова Г. Трудовое право: учебник. - Алматы: Юридическая литература, 2005. - С.455.

² Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>).

1. Гарантии при выполнении работниками государственных или общественных обязанностей (ст. 124 ТК РК). Согласно законодательству работодатель освобождает работников от выполнения трудовых обязанностей на время привлечения их к государственным или общественным обязанностям в случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан, с сохранением за ними места работы (должности). За выполнение государственных и общественных обязанностей заработная плата работникам выплачивается по месту выполнения указанных обязанностей, но не ниже средней заработной платы по месту основной работы. Это относится, в частности, к осуществлению обязанностей в составе избирательных комиссий на период выборов; за военнообязанными на период воинских сборов сохраняется место работы и занимаемая должность, им выплачивается средняя заработная плата за счет средств республиканского бюджета. За время призыва и срочной воинской службы за работником сохраняется место работы (должность)¹.

К числу других случаев выполнения государственных обязанностей в рабочее время следует отнести: явку по вызову в органы дознания, предварительного следствия, к прокурору и в суд в качестве свидетеля, потерпевшего, эксперта, специалиста, переводчика, понятого и др.

Члены выборных профсоюзных органов для выполнения общественных обязанностей в интересах своих членов, на время профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, созываемых профсоюзами, а также в работе их пленумов, президиумов освобождаются от производственной работы.

2. Гарантии для работников, направляемых на медицинский осмотр (ст. 125 ТК РК). На время прохождения за счет средств работодателя периодических медицинских осмотров за работниками, обязанными их проходить в соответствии с законодательством либо коллективным договором, сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата.

Обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры могут предусматриваться коллективными договорами.

3. Гарантии для работников, являющихся донорами (ст. 126 ТК РК).

За работником, являющимся донором, на время обследования и сдачи крови сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата.

В соответствии с законодательством не допускается привлечение работника в дни сдачи крови и ее компонентов к работам в ночное время, сверхурочным работам, работам с тяжелыми, вредными (особо вредными) и опасными (особо опасными) условиями труда.

Если по соглашению с работодателем работник-донор в дни сдачи крови и ее компонентов приступил к работе, ему предоставляется по его желанию другой день отдыха с сохранением за ним среднемесячной заработной платы, либо этот день присоединяется к ежегодному трудовому отпуску.

¹ Ахметов А., Ахметова Г. Трудовое право: учебник. - Алматы: Юридическая литература, 2005. - С.455.

2. Компенсационные выплаты.

Гарантии и компенсационные выплаты для работников, направляемых в командировки (ст. 127 ТК РК). За время командировки за работником сохраняется место работы (должность) и заработная плата. Кроме того, работникам, направляемым в командировки, оплачиваются: 1) суточные за календарные дни нахождения в командировке, в том числе за время в пути; 2) расходы по проезду к месту назначения и обратно; 3) расходы по найму жилого помещения.

Законодательство обязывает работодателей соблюдать ограничения в виде запретов при направлении в командировки некоторых категорий работников: а) не достигших восемнадцатилетнего возраста; б) беременных женщин; в) работников-инвалидов (ст. 127 ТК РК)¹.

Направление работников государственных учреждений в командировку производится руководителями этих учреждений на основании приказа (распоряжения) с указанием пункта назначения и наименования учреждения, срока и цели командировки. Работнику, направленному в командировку, выдается командировочное удостоверение установленной формы, в котором указываются фамилия, имя, отчество работника, занимаемая должность, наименование государственного учреждения, выдавшего удостоверение, место командировки, а также срок пребывания в командировке. Командировочное удостоверение подписывается руководителем и заверяется печатью государственного учреждения.

Срок командировки работников определяется руководителем государственного учреждения по фактическому числу дней, исчисляемых со дня выезда до дня возвращения работника из пункта назначения, однако он не может превышать 40 дней, не считая времени нахождения в пути.

В случае служебной необходимости срок командировки может быть продлен приказом руководителя данного государственного учреждения. Срок командировки работников в вышестоящие в порядке подчиненности организации не должен превышать пяти дней, не считая времени нахождения в пути. Продление срока командировки допускается в исключительных случаях (отсутствие транспортных средств или срочность командировки) не более чем на пять дней путем издания соответствующего приказа данной организации.

Фактическое время пребывания в месте командировки определяется по отметкам в командировочном удостоверении дате прибытия в пункт назначения и дате выезда из него. Если работник командирован в разные населенные пункты, отметки о дате прибытия и дате выезда делаются в каждом из них.

Регистрация работников, выбывающих в командировку и прибывающих из командировки, а также регистрация лиц, прибывающих в командировку в данное государственное учреждение, ведется в специальных журналах.

¹ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>).

Днем выезда работника в командировку считается день отправления транспортного средства (поезда, автобуса и др.) из места постоянной работы, а днем приезда - день прибытия транспортного средства к месту постоянной работы командированного. При этом следует иметь в виду, что при отправлении транспортного средства до 24 часов включительно днем выезда считаются текущие сутки, а с 0 часов и позднее - последующие сутки. Если станция отправления (вокзал, аэропорт, пристань) находятся за чертой населенного пункта, то учитывается также время, необходимое для проезда к месту отправления транспорта.

Днем приезда из командировки считается день фактического прибытия поезда, автобуса или другого транспортного средства, на котором работник прибыл вместо постоянной работы. При этом также учитывается время проезда от места прибытия транспортного средства до населенного пункта. В случае несвоевременного прибытия или отправления транспортного средства перевозчик по просьбе работника выдает ему документ, свидетельствующий об опоздании транспортного средства.

На командированных работников распространяется режим рабочего времени и времени отдыха тех государственных учреждений, в которые они командированы.

При возвращении работника из командировки вместо постоянной работы до окончания рабочего дня, вопрос о времени явки его на работу в этот день решается по договоренности с руководством организации.

Для покрытия личных расходов работнику за каждый день нахождения в командировке выплачиваются суточные в размере одного месячного расчетного показателя. Суточные исчисляются по фактическому числу дней командировки, включая дни отдыха и праздничные дни. За время нахождения в пути суточные выплачиваются по тем же нормативам, что и за период командировки.

Командированному работнику возмещаются расходы по найму жилого помещения по предъявленным документам. Размер оплаты по найму жилого помещения дифференцируется в зависимости от местности, куда командирован работник, и его должности в государственном учреждении.

В возмещаемые расходы включаются стоимость за бронирование проездных билетов и места в гостинице, а также за пользование постельными принадлежностями в поездах при наличии оправдательных документов. При отсутствии подтверждающих документов расходы по найму жилого помещения возмещаются в размере 50 процентов от норм суточных по служебным командировкам, кроме случаев, когда работники пользовались бесплатно предоставленным жилым помещением.

При отсутствии проездных документов к месту командировки и обратно к месту постоянной работы расходы возмещаются по минимальной стоимости проезда транспортом (за исключением воздушного). Документами, подтверждающими расходы на проезд, являются только билеты на соответствующий вид транспорта.

При командировках в местность, откуда работник имеет возможность

ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства, расходы возмещаются в следующем порядке:

1) если командированный работник по окончании рабочего дня по собственной воле остается в месте командировки, то при предъявлении оправдательных документов о найме жилого помещения, суточные и транспортные расходы возмещаются в общем порядке;

2) если командированный работник ежедневно возвращается к месту постоянной работы, то возмещаются только транспортные расходы при наличии проездных документов, без выплаты суточных (надбавок взамен суточных).

Вопрос о том, может ли работник ежедневно возвращаться из места командировки к месту постоянной работы, в каждом конкретном случае решается руководителем государственного учреждения, в котором работает командированный работник, с учетом дальности расстояния, условий транспортного сообщения, характера выполняемого задания, а также необходимости создания работнику условий для отдыха¹.

В случае временной нетрудоспособности командированного работника ему на общем основании возмещаются расходы по найму жилого помещения (кроме случаев, когда командированный работник находится на стационарном лечении) и выплачиваются суточные в течение всего времени, пока он не приступит к выполнению возложенного на него служебного поручения или не вернется к месту постоянной работы, но не свыше 40 дней. Временная нетрудоспособность командированного работника, а также невозможность по состоянию здоровья вернуться к месту постоянной работы должны быть удостоверены в установленном порядке. За период временной нетрудоспособности командированному работнику выплачивается на общих основаниях социальное пособие по временной нетрудоспособности. При этом дни временной нетрудоспособности не включаются в срок командировки.

Работнику перед отъездом в командировку выдается денежный аванс в пределах сумм, причитающихся на оплату проезда, расходы по найму жилого помещения и суточные. По возвращении из командировки работник обязан в течение пяти дней представить авансовый отчет о фактических расходах денежных средств. К авансовому отчету прилагается командировочное удостоверение, оформленное в установленном порядке, документы о найме жилого помещения и расходах по проезду.

При переводе работника на работу в другую местность вместе с работодателем работодатель обязан возместить работнику расходы по:

- 1) переезду работника и членов его семьи;
- 2) провозу имущества работника и членов его семьи.

Порядок и размеры компенсационных выплат определяются трудовым, коллективным договорами или актом работодателя.

Установленные компенсационные выплаты в связи с переводом

¹ Трудовое право Республики Казахстан. Общая и Особенная части [Текст]: учебник / Ж.А. Хамзина. - Алматы : Жеті жарғы, 2014. - 415 с.

работников на работу в другую местность работодатель обязан возместить, если перевод осуществляется по его инициативе. Работникам, которые переводятся в другую местность по их просьбе, компенсации могут выплачиваться по соглашению сторон полностью или частично. Соглашение о выплате компенсационных выплат в этом случае должно быть достигнуто до переезда работника, иначе он лишается права требовать возмещения расходов после переезда.

Работник обязан вернуть суммы, выплаченные ему в связи с переездом, если он не явился к месту работы или отказался приступить к работе без уважительной причины.

По соглашению сторон при использовании работником личного имущества в интересах работодателя и с его согласия работодателем производится компенсационная выплата за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, других технических средств и расходы на их эксплуатацию

Работникам, когда их работа протекает в пути или имеет разъездной характер либо связана со служебными поездками в пределах обслуживаемых участков, производятся компенсационные выплаты за каждый день нахождения вне постоянного места жительства в порядке, установленном соглашением, коллективным, трудовым договорами и (или) актом работодателя.

К работникам, постоянная работа которых протекает в пути или имеет разъездной характер либо связана со служебными поездками в пределах обслуживаемых участков, относятся работники железнодорожного, речного, морского, автомобильного транспорта, гражданской авиации, автомобильных дорог, магистральных трубопроводов, магистральных линий связи и сооружений на них, радиорелейных линий и сооружений на них, воздушных линий электропередачи и сооружений на них, объектов связи, а также работники, обслуживающие участки Государственной границы Республики Казахстан.

В случае, если работники находятся в разъездах не все рабочие дни месяца, выплата производится пропорционально фактическому количеству дней поездок к месту работы (производства работ) и обратно.

Компенсационные выплаты в связи с потерей работы.

1. Работодатель производит компенсационные выплаты в связи с потерей работы в размере средней заработной платы за месяц в следующих случаях:

1) при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случае ликвидации работодателя - юридического лица либо прекращения деятельности работодателя - физического лица;

2) при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случае сокращения численности или штата работников;

3) при расторжении трудового договора по инициативе работника в случае неисполнения работодателем условий трудового договора.

2. Работодатель производит компенсационные выплаты в связи с потерей работы при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случае снижения объема производства, выполняемых работ и оказываемых

услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния работодателя, в размере средней заработной платы за два месяца.

3. В трудовом, коллективном договорах или акте работодателя может предусматриваться более высокий размер компенсационной выплаты в связи с потерей работы¹.

Вывод: Гарантийные выплаты производятся работодателем за время, когда работник не работал по причинам, признаваемым законодательством в качестве уважительных. Компенсационные выплаты – это денежные выплаты, связанные с особым режимом работы и условиями труда, потерей работы, возмещением работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных законами Республики Казахстан обязанностей.

Вопросы для самоконтроля:

1. Что принято называть гарантийными выплатами?
2. Назовите и охарактеризуйте основные виды гарантийных выплат?
3. В чем отличие гарантийных выплат от заработной платы, от гарантийных доплат?
4. Назовите виды компенсационных выплат.
5. Как оплачиваются служебные командировки?
6. Назовите и охарактеризуйте основные виды социальных пособий.

Список рекомендуемых источников:

1. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>).
2. Ахметов А., Ахметова Г. Трудовое право: учебник. - Алматы: Юридическая литература, 2005. - С. 455.
3. Трудовое право Республики Казахстан. Общая и Особенная части [Текст]: учебник / Ж.А. Хамзина. - Алматы: Жеті жарғы, 2014. - 415 с.
4. Абузярова Н.А. Трудовое право: учебник. - Алматы: ЮРИСТ, 2005.

¹ Абузярова Н.А. Трудовое право: учебник. - Алматы: ЮРИСТ, 2005.

ТЕМА №10 ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

План:

1. Сезонные работы. Вахтовый метод работы.
2. Домашние работники. Надомные работники.
3. Особенности поступления на правоохранительную службу.

1. Сезонные работы. Вахтовый метод работы.

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 Республики Казахстан.

1. Труд сезонных работников

Ими признаются работники, которые в силу природных и климатических условий выполняют работу не весь календарный год, а в течение определённого периода (сезона) не превышающего шести месяцев.

Согласно пункту 1 статьи 134 Трудового кодекса, сезонными считаются работы, которые в силу климатических или иных природных условий выполняются в течение определённого периода (сезона), но не более одного года¹. В трудовом договоре должны быть указаны условие о заключении договора на выполнение сезонных работ и определённый период их выполнения.

При заключении трудового договора на сезонные работы испытательный срок в целях проверки соответствия работника поручаемой ему работе не устанавливается. Трудовой договор с работниками, занятыми на сезонных работах, помимо оснований, предусмотренных статьёй 52 Трудового кодекса Республики Казахстан, может быть расторгнут по инициативе работодателя в случаях:

- 1) приостановки работ у работодателя на срок более двух недель по причинам производственного характера;
- 2) неявки работника на работу в течение одного месяца подряд вследствие временной нетрудоспособности.

Работник, занятый на сезонных работах, имеет право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе, письменно предупредив об этом работодателя за семь календарных дней. Работодатель обязан письменно предупредить работника, занятого на сезонных работах, о предстоящем расторжении трудового договора по основаниям, предусмотренным

¹Сезонная работа <https://cdb.kz/sistema/biblioteka-bukhgaltera/articles/sezonnaya-rabota/>.

подпунктами 1) и 2) пункта 1 статьи 52 ТК РК, за семь календарных дней. При расторжении трудового договора с работником, занятым на сезонных работах, работодателем производится компенсационная выплата за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. При расторжении трудового договора с работником, занятым на сезонных работах, по основаниям, предусмотренным подпунктами 1) и 2) пункта 1 статьи 52 ТК РК, выплачивается компенсация в размере двухнедельной средней заработной платы¹.

Вахтовый метод работы

В п.1 ст. 135 ТК РК содержится легальное определение вахтового метода как особой формы осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к постоянному месту жительства. Из этого определения выделяются две главные характерные черты, отличающие вахтовый метод от обычных способов организации труда:

- выполнение работы вне места постоянного проживания работников;
- отсутствие возможности обеспечения их ежедневного возвращения к этому месту.

Указанная специфика влечет за собой, в частности, применение особых режимов труда и отдыха на основе суммированного учета рабочего времени, регулярных поездок к месту выполнения работ и обратно к месту жительства, связанных с дополнительными расходами, а также специальные ограничения при выполнении такой работы. Отмечу, что дополнительно суммированный учет рабочего времени является обязательным условием вахтового метода в силу прямого указания п. 5 ст. 135 ТК РК².

Работодатель обязан обеспечивать работников, работающих вахтовым методом, в период нахождения на объекте производства работ жильем и организовать их питание для обеспечения жизнедеятельности, доставку до места работы и обратно, а также условиями для выполнения работ и междусменного отдыха. Работодатель обеспечивает условиями пребывания работника на объекте производства работ, а также порядок применения вахтового метода в соответствии с трудовым, коллективным договорами и (или) положением о вахтовом методе работы, утвержденным работодателем.

К работам, выполняемым вахтовым методом, не допускаются работники, не достигшие восемнадцатилетнего возраста, беременные женщины со сроком беременности двенадцать и более недель, инвалиды первой группы со дня предоставления медицинского заключения. Иные работники могут привлекаться к работам, выполняемым вахтовым методом, если такие работы им не противопоказаны на основании медицинских заключений.

Вахтой считается период, включающий время выполнения работ на объекте и время междусменного отдыха. Продолжительность вахты не может превышать пятнадцать календарных дней. С письменного согласия работника

¹ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>).

² <https://www.zakon.kz/4865204-pravovoe-regulirovanie-vakhtovogo.html>.

продолжительность вахты может быть увеличена до тридцати календарных дней в соответствии с коллективным, трудовым договорами. Для членов экипажей морских судов с согласия работника продолжительность вахты может быть увеличена до ста двадцати календарных дней.

При вахтовом методе работы устанавливается суммированный учет рабочего времени за квартал или иной более длительный период, но не более одного календарного года. Рабочее время и время отдыха в пределах учетного периода утверждаются графиком работы на вахте (графиком вахт). Учетный период охватывает рабочее время, время отдыха, время в пути от места нахождения работодателя или от пункта сбора до места работы и обратно, а также иные периоды, приходящиеся на данный календарный отрезок времени¹. При этом общая продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать норму, установленную Трудовым кодексом.

Работодатель обязан вести учет рабочего времени и времени отдыха каждого работника, работающего вахтовым методом. Время нахождения в пути от места нахождения работодателя или от пункта сбора до места работы и обратно в рабочее время не включается. При продолжительности рабочей смены более восьми часов перерыв для отдыха и приема пищи устанавливается не менее одного часа. Оплата работы работников, работающих вахтовым методом в ночное время, выходные и праздничные дни, производится не позже даты выплаты заработной платы за отработанный месяц, предусмотренной трудовым, коллективным договорами.

Вывод: Таким образом, сезонными признаются работы, которые в силу климатических или иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), но не более одного года. В трудовом договоре должны быть указаны условие о заключении договора на выполнение сезонных работ и определенный период их выполнения.

2. Домашние работники. Надомные работники.

В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Республики Казахстан домашними работниками признаются работники, выполняющие работы (оказывающие услуги) у работодателей – физических лиц в домашнем хозяйстве, которое ведется одним или несколькими членами семьи, если работы (услуги) выполняются (оказываются) не в целях извлечения дохода работодателем и (или) для работодателя².

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. Сроки письменного предупреждения о прекращении (расторжении) трудового договора с

¹ Трудовое право Республики Казахстан. Общая и Особенная части [Текст]: учебник / Ж.А. Хамзина. - Алматы : Жеті жарғы, 2014. - 415 с.

² Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>).

домашним работником, а также случаи и размеры компенсационной выплаты в связи с потерей работы устанавливаются трудовым договором. Индивидуальные трудовые споры между домашним работником и работодателем разрешаются по соглашению сторон и (или) в суде.

Надомные работники

Согласно пункту 1 статьи 137 Трудового кодекса Республики Казахстан надомными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор 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.

Выполнение работником работ на дому может устанавливаться как при заключении трудового договора, так и в течение срока действия трудового договора внесением соответствующих изменений в трудовой договор. В трудовом договоре о выполнении работы на дому в обязательном порядке должны быть предусмотрены условия о:

1) выполнении работ с использованием оборудования, материалов, инструментов и приспособлений, принадлежащих на праве собственности работнику или выделяемых работодателем либо приобретаемых за счет средств работодателя;

2) порядке и сроках обеспечения работника сырьем, материалами, полуфабрикатами, необходимыми для выполнения работы;

3) компенсационных и иных выплатах работнику.

Еще одним новым видом работы в трудовом кодексе Республики Казахстан была дистанционная работа. Которая рассматривается в статье 137 ТП РК.

Дистанционная работа является особой формой осуществления трудового процесса вне места расположения работодателя с применением в процессе работы информационно-коммуникационных технологий. Работодатель предоставляет работнику средства коммуникаций (средства связи) и несет расходы по их установке и обслуживанию¹.

В случае, когда работник использует собственные средства коммуникаций на постоянной основе, работодателем выплачивается компенсация, размер и порядок выплаты которой устанавливается по соглашению с работником. По соглашению сторон дистанционному работнику могут возмещаться и иные расходы, связанные с выполнением работы для работодателя (стоимость электроэнергии, воды и другие расходы). Для работников, занятых на дистанционной работе, устанавливается фиксированный учет рабочего времени, особенности контроля за которым определяются в трудовом договоре².

Гражданская служба

¹ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>).

² Трудовое право Республики Казахстан. Общая и Особенная части [Текст]: учебник / Ж.А. Хамзина. - Алматы : Жеті жарғы, 2014. - 415 с.

Поступление на гражданскую службу осуществляется в порядке назначения либо по конкурсу. Конкурс организовывается и проводится государственным учреждением, казенным предприятием, имеющими вакантную должность. Прием на гражданскую службу осуществляется путем заключения трудового договора и издания акта работодателя. На гражданскую службу, на должность, связанную с исполнением управленческих функций, не может быть принято лицо, ранее совершившее коррупционное преступление. Разработка и утверждение реестра должностей гражданских служащих производятся уполномоченными государственными органами соответствующих сфер деятельности по согласованию с уполномоченным государственным органом по труду. Гражданский служащий не вправе:

1) использовать в неслужебных целях средства материально-технического, финансового и информационного обеспечения, другое государственное имущество и служебную информацию;

2) участвовать в действиях, препятствующих нормальному функционированию гражданской службы и выполнению должностных обязанностей;

3) использовать служебное положение в целях, не связанных с гражданской службой;

4) разглашать сведения, ставшие известными в период прохождения гражданской службы, составляющие государственные секреты, служебную и иную охраняемую законом тайну.

Порядок и условия проведения аттестации гражданских служащих определяются уполномоченным государственным органом соответствующей сферы деятельности. Гражданский служащий по его письменному заявлению может быть переведен на работу в другое государственное учреждение, казенное предприятие по согласованию между руководителями соответствующих организаций. Оплата труда гражданских служащих, содержащихся за счет государственного бюджета, определяется Правительством Республики Казахстан.

Специалистам в области здравоохранения, социального обеспечения, образования, культуры, спорта и ветеринарии, являющимся гражданскими служащими и работающим в сельской местности, по решению местных представительных органов за счет бюджетных средств устанавливаются повышенные не менее чем на двадцать пять процентов должностные оклады и тарифные ставки по сравнению с окладами и ставками гражданских служащих, занимающихся этими видами деятельности в городских условиях, если иное не установлено законами Республики Казахстан.

Перечень должностей специалистов в области здравоохранения, социального обеспечения, образования, культуры, спорта и ветеринарии, являющихся гражданскими служащими и работающих в сельской местности, определяется местным исполнительным органом по согласованию с местным представительным органом. Гражданским служащим, содержащимся за счет государственного бюджета, предоставляется основной оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск продолжительностью не менее тридцати

календарных дней с выплатой пособия на оздоровление в размере должностного оклада. Пособие для оздоровления гражданским служащим выплачивается один раз в календарном году при предоставлении оплачиваемого ежегодного трудового отпуска.

3. Особенности поступления на правоохранительную службу

В соответствии с Законом РК «О правоохранительной службе» от 6 января 2011 года № 380-IV на службу в правоохранительные органы принимаются на добровольной основе граждане Республики Казахстан, достигшие восемнадцатилетнего возраста, способные по своим личным, моральным, деловым, профессиональным качествам, состоянию здоровья и физическому развитию, уровню образования выполнять возложенные на них должностные обязанности¹.

На правоохранительную службу не может быть принято лицо:

1) признанное в установленном законом порядке недееспособным или ограниченно дееспособным;

2) в соответствии с заключением военно-врачебной комиссии имеющее заболевание, препятствующее выполнению должностных полномочий;

2-1) не прошедшее медицинское или психофизиологическое освидетельствование, в том числе полиграфологическое исследование, в военно-врачебных комиссиях для определения пригодности к службе;

3) отказавшееся принять на себя ограничения, связанные с пребыванием сотрудника на правоохранительной службе, и антикоррупционные ограничения, установленные Законом Республики Казахстан «О противодействии коррупции»;

4) на которое в течение года перед поступлением на правоохранительную службу налагалось в судебном порядке административное взыскание за умышленное правонарушение;

5) на которое в течение трех лет до поступления на правоохранительную службу за совершение коррупционного правонарушения налагалось в судебном порядке административное взыскание;

6) в отношении которого в течение трех лет перед поступлением на службу за совершение уголовного проступка вынесен обвинительный приговор суда или которое в течение трех лет перед поступлением на службу освобождено от уголовной ответственности за совершение уголовного проступка на основании пунктов 3), 4), 9), 10) и 12) части первой статьи 35 или статьи 36 Уголовно-процессуального кодекса Республики Казахстан;

7) совершившее коррупционное преступление;

8) уволенное с работы за совершение коррупционного правонарушения;

9) ранее судимое либо освобожденное от уголовной ответственности за совершение преступления на основании пунктов 3), 4), 9), 10) и 12) части первой статьи 35 или статьи 36 Уголовно-процессуального кодекса Республики Казахстан, а также уволенное по отрицательным мотивам с государственной

¹ О правоохранительной службе: Закон Республики Казахстан от 6 января 2011 года № 380-IV (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1100000380>).

службы, из иных правоохранительных органов, специальных государственных органов, судов и органов юстиции¹.

Непредставление или искажение сведений, является основанием для отказа в приеме на правоохранительную службу.

Поступление на службу в правоохранительные органы осуществляется при условии прохождения гражданами обязательной специальной проверки.

Принимаемые на службу в правоохранительные органы граждане в обязательном порядке для определения пригодности к службе проходят в военно-врачебных комиссиях медицинское и психофизиологическое освидетельствования, в том числе полиграфологическое исследование. Граждане, поступающие в антикоррупционную службу, проходят полиграфологическое исследование в соответствующем подразделении органа по делам государственной службы и противодействию коррупции.

Порядок прохождения полиграфологического исследования определяется Правительством Республики Казахстан. При поступлении на правоохранительную службу гражданин и его супруга (супруг) обязаны представить в орган государственных доходов по месту жительства декларацию о доходах и имуществе в соответствии с Законом Республики Казахстан «О противодействии коррупции».

Вопросы для самоконтроля:

1. В чем заключаются особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству?

2. Назовите особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах.

3. Перечислите особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.

4. Опишите особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.

5. Охарактеризуйте особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет.

6. Дайте характеристику особенностей регулирования труда других категорий работников.

Список рекомендуемых источников:

1. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>).

2. Уголовно-процессуальный кодекс Республики Казахстан от 4 июля 2014 года № 231-V ЗРК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1400000231>).

3. О противодействии коррупции: Закон Республики Казахстан от 18 ноября 2015 года № 410-V ЗРК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1500000410>).

4. О правоохранительной службе: Законом РК от 6 января 2011 года № 380-IV.

¹ О правоохранительной службе: Законом РК от 6 января 2011 года № 380-IV.

5. Трудовое право Республики Казахстан. Общая и Особенная части [Текст]: учебник / Ж.А. Хамзина. - Алматы: Жеті жарғы, 2014. - 415 с.
6. <https://cdb.kz/sistema/biblioteka-bukhgaltera/articles/sezonnaya-rabota/>.
7. <https://www.zakon.kz/4865204-pravovoe-regulirovanie-vakhtovogo.html>.

ТЕМА № 11 СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КОЛЛЕКТИВНЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СФЕРЕ ТРУДА

План:

1. Социальное партнерство в сфере труда.
2. Порядок заключения соглашений между сторонами социального партнерства.
3. Понятие и классификация трудовых споров.
4. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров.

1. Социальное партнерство в сфере труда.

Социальное партнерство есть 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 п.1 ст.1 ТК РК)¹. Социальным партнерством охватываются как двусторонние отношения между работниками (представителями работников) и работодателями (представителями работодателей) на уровне организации или отраслевом уровне, так и трехсторонние отношения между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей) и государственными органами (Правительство, местные исполнительные органы) на республиканском, отраслевом и региональном уровнях. Речь идет о совместной деятельности указанных субъектов трудового права, основанной на общих задачах, принципах, соответствующих формах и организационных началах.

По казахстанскому законодательству участие исполнительных органов является обязательным, поэтому все соглашения являются трехсторонними.

В соответствии с Рекомендацией Международной Организации Труда 1960 года № 113 «О консультациях и сотрудничестве между государственными властями и организациями работодателей и работников на отраслевом уровне и в национальном масштабе» стороны социального партнерства должны принимать меры, соответствующие национальным условиям, для содействия на отраслевом уровне и в национальном масштабе эффективным консультациям и сотрудничеству между государственными органами и организациями работодателей и работников, а также между этими организациями и по другим вопросам, представляющим для них взаимный интерес².

Общей целью таких консультаций и сотрудничества должно быть

¹ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>).

² Рекомендация Международной Организации Труда № 113 о сотрудничестве в отраслевом и в национальном масштабе (1960 года) (https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30979208#pos=1;-125).

содействие взаимопониманию и хорошим отношениям между государственными органами и организациями работодателей и работников, а также между этими организациями с целью развития экономики в целом или ее отдельных отраслей, улучшения условий труда и повышения жизненного уровня работников.

Социальное партнерство в РК 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 (п.5 ст. 147 ТК РК)¹.

Социальное партнерство основывается на определенных принципах, выражающих сущность и внутреннюю согласованность элементов системы социального партнерства. Как основополагающие, руководящие начала принципы социального партнерства закреплены в законодательстве и в этом качестве они становятся правовыми принципами, определяющими официальные ориентиры и стабильность взаимодействия сторон социального партнерства. К числу основных принципов социального партнерства относятся: обязательность участия представителей органов исполнительной власти, представителей работодателей и работников в деятельности комиссий; полномочия сторон; приоритетного представительства; равноправия сторон; взаимная ответственность сторон (п.3 ст. 147 ТК РК).

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

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

1) на республиканском уровне - республиканской трехсторонней комиссией по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений (республиканская комиссия);

2) на отраслевом уровне - отраслевыми комиссиями по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений (отраслевая комиссия);

3) на региональном (областном, городском, районном) уровне - областными, городскими, районными комиссиями по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений (региональная комиссия);

4) на уровне организаций - в форме коллективных договоров, устанавливающих конкретные взаимные обязательства в сфере труда между

¹ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>).

представителями работников и работодателем на основе законодательства Республики Казахстан международных договоров (соглашений) и законодательства республики (ст. 147 ТК РК)¹.

Социальное партнерство организуется республиканской, отраслевыми, региональными комиссиями, а также на уровне организации.

Республиканская комиссия является постоянно действующим органом по обеспечению согласования интересов сторон социального партнерства путем проведения консультаций и переговоров, которые оформляются соответствующими решениями. Обеспечение организации социального партнерства на республиканском уровне возлагается на уполномоченный государственный орган по труду. Участниками республиканской комиссии являются полномочные представители Правительства РК, республиканских объединений работников и республиканских объединений работодателей. Полномочными представителями работников на республиканском уровне являются республиканские объединения профессиональных союзов. Что касается полномочных представителей республиканских объединений работодателей, то ими являются представители Национальной палаты предпринимателей Республики Казахстан, республиканского союза (ассоциации) объединений субъектов частного предпринимательства, республиканского объединения по малому предпринимательству, республиканских отраслевых объединений субъектов частного предпринимательства. Представление от указанных союзов (ассоциаций) осуществляется на пропорциональной основе в зависимости от количества входящих в их состав республиканских общественных объединений.

На отраслевом уровне социальное партнерство организуется *отраслевыми комиссиями*. Участниками отраслевых комиссий являются полномочные представители уполномоченных государственных органов соответствующих сфер деятельности, представители работодателей и работников. Полномочными представителями отраслевых объединений работников являются отраслевые профессиональные союзы. Полномочными представителями работодателей являются представители Национальной палаты предпринимателей Республики Казахстан и отраслевых организаций. Отраслевые комиссии являются постоянно действующими органами по обеспечению согласования интересов сторон социального партнерства путем проведения консультаций и переговоров, которые оформляются соответствующими решениями. Перечень отраслей устанавливается республиканской комиссией.

На региональном уровне социальное партнерство организуется *региональными комиссиями*. В состав комиссий входят соответствующие полномочные представители местных исполнительных органов, представители работодателей и работников. Полномочными представителями работодателей на региональном уровне являются:

¹ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>).

а) на областном уровне – представители Национальной палаты предпринимателей РК, областные объединения субъектов частного предпринимательства, областное объединение по малому предпринимательству;

б) на городском, районном уровнях – представители Национальной палаты предпринимателей РК, городские, районные объединения по малому предпринимательству.

Региональные комиссии являются постоянно действующими органами по обеспечению согласования интересов сторон социального партнерства путем проведения консультаций и переговоров, которые оформляются соответствующими соглашениями и решениями.

На уровне организации социальное партнерство организуется комиссией, в состав которой входят наделенные необходимыми полномочиями представители работников и работодателя. Комиссия образуется на равноправной основе по решению сторон социального партнерства. В компетенцию комиссии входят: регулирование социально-трудовых отношений, ведение коллективных переговоров и подготовка проекта коллективного договора и его заключение, а также организация контроля за выполнением коллективного договора.

Вывод: Социальное партнерство представляет собой систему взаимоотношений между работниками, работодателями и государственными органами, направленную на обеспечение согласования их интересов по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

2. Порядок заключения соглашений между сторонами социального партнерства.

Соглашение генеральное, отраслевое (тарифное), региональное - это правовой акт, заключаемый между сторонами социального партнерства, определяющий содержание и обязательства сторон по установлению условий труда, занятости и социальных гарантий для работников на республиканском, отраслевом и региональном уровнях.

Как и коллективные договоры, соглашения являются одной из правовых форм регулирования социально-партнерских отношений, установления таких условий труда, которые по сравнению с действующим законодательством являются более благоприятными для работников организации. В то же время соглашения отличаются от коллективных договоров по сфере и особенностям применения. Если коллективные договоры разрабатываются и заключаются в организациях, то соглашения - на республиканском, отраслевом и региональном уровнях.

На республиканском уровне заключается Генеральное соглашение между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями работодателей и республиканскими объединениями работников. На отраслевом

уровне соответственно заключаются отраслевые соглашения между уполномоченными государственными органами соответствующей сферы деятельности, полномочными представителями работодателей и работников, а на региональном уровне - региональные соглашения (областные, городские, районные) между местными исполнительными органами, полномочными представителями работодателей и работников.

Органы государственного управления обеспечивают общее и отраслевое руководство развитием экономики и социальной сферы на территории республики, области, города, отрасли. К таким органам относятся органы общей компетенции (Правительство, местные исполнительные органы), отраслевые органы государственного управления. Они выражают общегосударственные интересы, интересы населения областей (городов) и работников отдельных отраслей.

Объединения (союзы, ассоциации) предпринимателей представляют интересы собственников в деле повышения эффективности производства. Если отрасль представлена одним представителем работодателя, то стороной отраслевого (тарифного) соглашения выступает этот представитель работодателя в соответствии с положением (уставом) о нем. При наличии в отрасли нескольких представителей работодателей (объединения работодателей) стороной отраслевого (тарифного) соглашения может выступать каждый представитель работодателей (объединений работодателей) отдельно. Участниками Генерального, отраслевых и региональных соглашений в качестве представителей работодателей, делегировавших им право на ведение переговоров и заключение соглашений, могут выступать союзы, ассоциации, концерны, корпорации и другие.

Представители работников имеют следующие полномочия:

- представлять и защищать социально-трудовые права и интересы работников;
- вести с работодателями коллективные переговоры по разработке проектов и заключению соглашений, коллективных договоров, получать в этих целях необходимую информацию по вопросам трудовых отношений;
- участвовать в решении вопросов социально-экономического развития, предусмотренных в соглашениях или коллективных договорах;
- осуществлять общественный контроль в установленном порядке;
- взаимодействовать с государственными инспекторами уполномоченного государственного органа по труду по вопросам нарушений трудового законодательства;
- посещать рабочие места для изучения и принятия мер по обеспечению нормальных условий труда в соответствии с соглашениями или коллективными договорами;
- принимать участие в работе консультативно-совещательных органов по разработке и рассмотрению проектов законодательных актов, программ, связанных с трудовыми отношениями и социально-экономическими вопросами;
- участвовать в урегулировании трудовых споров между работниками и работодателями в установленном порядке;

- проводить собрания, шествия, митинги, пикеты, забастовки в установленном законодательством порядке. Не допускается воспрепятствование работодателями осуществлению полномочий представителями работников¹.

Инициатором переговоров по разработке, содержанию, заключению, изменению, дополнению соглашения вправе выступать любая из сторон социального партнерства. При наличии на республиканском, отраслевом и региональном уровнях нескольких уполномоченных работниками и работодателями представителей каждому из них предоставляется право на ведение переговоров от имени представляемых ими работников и работодателей.

Стороны, получившие письменные предложения о начале переговоров от другой стороны, обязаны в течение десяти календарных дней рассмотреть их и приступить к переговорам. При наличии разногласий между сторонами по отдельным положениям отраслевого соглашения в течение трех месяцев со дня начала переговоров стороны должны подписать отраслевое соглашение на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Порядок ведения переговоров, сроки разработки и заключения соглашений, а также внесение в них изменений и дополнений, присоединение к нему утверждаются комиссиями.

Соглашения вступают в силу с момента их подписания сторонами либо со дня, установленного в соглашениях. Все приложения к соглашениям являются их неотъемлемой частью и имеют с ними равную юридическую силу. Срок действия соглашения устанавливается по согласованию сторон либо до принятия нового соглашения, но не может превышать три года.

В тех случаях, когда на работников одновременно распространяется действие нескольких соглашений, применяются наиболее благоприятные для работников условия соглашений.

Генеральное, отраслевые, региональные соглашения закрепляются подписями представителей сторон социального партнерства. Подписанные сторонами отраслевые, региональные соглашения с приложениями в десятидневный срок направляются для уведомительной регистрации.

Решения комиссий принимаются только на основе достижения согласия всех сторон в переговорах и оформляются соответствующими соглашениями. Если в ходе переговоров стороны не смогли прийти к согласию, то составляется протокол, в который вносятся окончательно сформулированные предложения сторон по устранению разногласий и срокам возобновления переговоров. Порядок принятия решений и организации работы разрабатывается и утверждается комиссиями.

Совместным решением сторон назначаются координаторы республиканской, отраслевой и региональной комиссий. Координатор выполняет организационные функции: приглашает для участия в работе

¹ Трудовое право Республики Казахстан. Общая и Особенная части [Текст]: учебник / Ж.А. Хамзина. - Алматы: Жеті жарғы, 2014. - 415 с.

комиссии представителей объединений работодателей и работников, представителей органов исполнительной власти, не являющихся членами комиссий, а также ученых и специалистов, представителей других организаций; обеспечивает работу комиссии и рабочих групп, ведение протоколов, подготовку проектов решений и контроль за их исполнением. При этом координатор комиссии не имеет права вмешиваться в деятельность сторон.

При разработке проектов соглашений особое внимание уделяется содержанию соглашений. В соответствии со ст. 153 ТК соглашения должны включать в себя положения:

- о сроке действия;
- о порядке контроля за исполнением;
- о порядке внесения изменений и дополнений в соглашение;
- об ответственности сторон в случае невыполнения взятых на себя обязательств¹.

Содержание Генерального соглашения определяется республиканской комиссией, исходя из проектов Генерального соглашения, представленных всеми сторонами или одной из них. Содержание отраслевого и регионального соглашений определяется соответствующими комиссиями на основе проектов соглашений, представленных всеми сторонами социального партнерства или одной из них.

В соответствии с основными целями и задачами республиканской, отраслевых и региональных комиссий в соглашениях могут быть предусмотрены следующие 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 осуществления деятельности представителей работников;
- о содействии в развитии социальной инфраструктуры и другие

¹ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>).

положения по социально-трудовым вопросам, не противоречащим законодательству.

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.

При разработке проектов соглашений стороны социального партнерства должны соблюдать общие требования законодательства гарантийного характера. В частности, условия соглашения, ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством, признаются недействительными и не подлежат применению.

Регистрацию отраслевых и региональных соглашений, заключенных на областном уровне, осуществляет уполномоченный государственный орган по труду, а на городском (районном) уровне - местные исполнительные органы.

Действие соглашений распространяется на соответствующие исполнительные органы государства, работников и работодателей, которые уполномочили своих представителей на переговорах разработать и заключить данные соглашения от их имени. При этом соглашение действует в отношении всех работодателей, являющихся членами объединений работодателей, заключивших соглашение. Прекращение членства в объединении работодателей не освобождает работодателя от выполнения соглашения, заключенного в период его членства.

Работодатель, вступивший в объединение работодателей в период действия соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные этим соглашением. Соглашение действует также в отношении работодателей, присоединившихся к соглашению после его подписания. Действие соглашения в равной степени распространяется на организации, расположенные на территории Республики Казахстан, собственниками имущества, учредителями (участниками) или акционерами которых являются иностранцы или иностранные юридические лица либо организации с иностранным участием¹.

Уполномоченный государственный орган по труду на республиканском уровне, государственные органы соответствующей сферы деятельности на отраслевом и местные исполнительные органы на региональном уровнях в течение тридцати календарных дней со дня подписания соглашения обязаны официально опубликовать соглашения.

После подписания соглашения каждая из сторон обязана нести ответственность за выполнение принятых обязательств, не допускать нарушений сроков их выполнения. Стороны социального партнерства несут ответственность в установленном порядке за уклонение представителей сторон от участия в переговорах по заключению, изменению соглашения о социальном

¹ Трудовое право Республики Казахстан. Общая и Особенная части [Текст]: учебник / Ж. А. Хамзина. - Алматы: Жеті жарғы, 2014. - 415 с.

партнерстве или неправомерный отказ от подписания согласованного соглашения о социальном партнерстве, непредставление информации, необходимой для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением норм соглашения, а равно нарушение или невыполнение его условий.

Контроль за выполнением соглашений осуществляют стороны социального партнерства.

Вывод: Соглашение между сторонами социального партнерства - это правовой акт, определяющий содержание и обязательства сторон по установлению условий труда, занятости и социальных гарантий для работников на республиканском, отраслевом и региональном уровнях.

3. Коллективный договор.

Коллективный договор - правовой акт в форме письменного соглашения между коллективом работников в лице уполномоченных их представителей и работодателем, регулирующий социально-трудовые отношения в организации (п.п. 79) п. 1 ст. 1 ТК РК)¹. Коллективный договор, оформленный надлежащим образом, является локальным (местным) правовым актом.

Коллективный договор заключается исходя из принципов:

- равноправия и уважения интересов сторон;
- свободы выбора в обсуждении вопросов, составляющих содержание коллективного договора или соглашения;
- добровольности принятия сторонами обязательств;
- соблюдения трудового законодательства.

Коллективный договор может заключаться как в организации, так и в филиалах и представительствах.

Сторонами коллективного договора являются работники и работодатель. Правомочия сторон коллективного договора определены действующим законодательством.

От имени работодателя вести переговоры и решать вопросы заключения коллективного договора может его представитель - физическое и (или) юридическое лицо, уполномоченное на основании учредительных документов или доверенности представлять интересы работодателя (или группы работодателей). На государственном предприятии таковым является руководитель предприятия. Если коллективный договор заключается на негосударственном предприятии или в ином негосударственном образовании, то стороной его выступает собственник предприятия или уполномоченный им быть его представителем руководитель предприятия.

Другой стороной коллективного договора выступают работники. В качестве представителей работников могут быть органы профессиональных

¹ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>).

союзов, их объединений и (или) иные уполномоченные работниками физические и (или) юридические лица.

Если в организации вопрос о признании полномочий руководителя не вызывает особых сложностей, то определение полномочного представителя работников связано с решением ряда процедурных вопросов. Дело в том, что в организации может существовать несколько профессиональных союзов и иных организаций (объединений) работников, которые могут претендовать на роль представителя коллектива работников. В этом случае может создаваться единый представительный орган для участия в комиссии и подписания коллективного договора. При этом каждому из них предоставляется право на представительство в составе единого органа по ведению переговоров на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности представляемых ими работников.

Данный вариант является предпочтительным с точки зрения оперативного рассмотрения спорных вопросов. Вполне очевидно, что окончательное решение вопроса о полномочном представителе коллектива работников участвовать в переговорах с работодателем или его представителем следует отнести к компетенции общего собрания (конференции) работников организации.

Представительские полномочия по заключению (подписанию) коллективного договора должны быть надлежащим образом оформлены. Например, должностное лицо, представляющее интересы организации в процессе заключения

Под содержанием коллективного договора понимаются условия, согласованные и принятые сторонами с целью регулирования социальных и трудовых отношений в конкретной организации. Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами. Коллективные договоры заключаются на основе действующего законодательства, генерального, отраслевого, регионального соглашений¹.

Поэтому коллективный договор не должен ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством, генеральным, отраслевым, региональным соглашениями. Такие положения признаются недействительными. В этих случаях должны применяться нормы действующего законодательства, генерального, отраслевого, регионального соглашений, а не коллективного договора.

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами в соответствии с заключенными генеральным, отраслевыми и региональными соглашениями.

В коллективный договор включаются следующие положения:

- о нормировании, системах оплаты труда, размерах тарифных ставок и окладов, надбавок и доплат работникам, в том числе занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

¹ Трудовое право Республики Казахстан. Общая и Особенная части [Текст]: учебник / Ж.А. Хамзина. - Алматы: Жеті жарғы, 2014. - 415 с.

- об установлении межразрядных коэффициентов; о продолжительности рабочего времени и времени отдыха, трудовых отпусках;
- о создании здоровых и безопасных условий труда и быта, об объеме финансирования мероприятий по безопасности и охране труда, об улучшении охраны здоровья;
- о создании условий для деятельности профессионального союза;
- о порядке внесения изменений и дополнений в коллективный договор;
- о контроле и ответственности работников и работодателя за выполнение коллективного договора;
- об актах работодателя, требующих учета мнения представителей работников; о порядке допуска к тяжелым работам, работам с вредными и (или) опасными условиями труда лиц, достигших пенсионного возраста в соответствии с пунктом 1 статьи 11 Закона Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан»¹.

В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- об улучшении организации труда и повышении эффективности производства;
- о порядке индексации заработной платы; об обеспечении занятости, подготовке, повышении квалификации, переподготовке и трудоустройстве высвобождаемых работников;
- о гарантиях и льготах работникам, проходящим подготовку, переподготовку, повышение квалификации, а также работникам, совмещающим работу с обучением;
- об улучшении жилищных и бытовых условий работников;
- об оздоровлении, санаторно-курортном лечении и отдыхе работников;
- о гарантиях работникам, избранным в органы профессионального союза, а также выборным представителям и условиях для осуществления их деятельности;
- о порядке учета мотивированного мнения органа профессионального союза при расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами профессионального союза;
- о компенсационной выплате в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя при достижении работником пенсионного возраста;
- о компенсационной выплате за время нахождения работников в пути от местонахождения работодателя или от пункта сбора до места работы и обратно;
- об оплате отпуска по беременности и родам, отпуска работникам, усыновившим (удочерившим) новорожденного ребенка (детей), с сохранением средней заработной платы за вычетом суммы социальной выплаты на случай потери дохода в связи с беременностью и родами, усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей), осуществленной в соответствии с

¹ О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан: Закон Республики Казахстан от 21 июня 2013 года №105-V (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1300000105>).2

законодательством Республики Казахстан об обязательном социальном страховании;

- об ответственности работников и работодателя за причиненный ими ущерб;

- о добровольных пенсионных взносах;

- о гарантиях медицинского страхования работников и их семей, об охране окружающей среды; об осуществлении за счет средств работодателя добровольных пенсионных взносов в пользу работника в случае недостаточности у него средств для заключения договора пенсионного аннуитета со страховой организацией;

- о мероприятиях по обучению работников основам трудового законодательства Республики Казахстан;

- о выплате пособий и компенсационных выплат, в том числе при несчастных случаях, связанных с трудовой деятельностью;

- другие вопросы, определенные сторонами и настоящим Кодексом¹.

Коллективный договор не должен ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством Республики Казахстан, генеральным, отраслевым, региональным соглашениями. Такие положения признаются недействительными и не подлежат применению.

Сроки, сфера действия коллективного договора и ответственность сторон:

- коллективный договор заключается на срок, определяемый сторонами.

- коллективный договор вступает в силу с момента его подписания, если иное не предусмотрено его положениями, и обязателен для выполнения сторонами.

- действие коллективного договора распространяется на работодателя и работников организации, от имени которых заключен коллективный договор, и присоединившихся к нему работников. Порядок и условия присоединения определяются в коллективном договоре.

При ликвидации организации, объявлении ее банкротом коллективный договор прекращает действие с даты прекращения трудовых договоров со всеми работниками. Уклонение представителей сторон от участия в переговорах по заключению, изменению, дополнению коллективного договора или необоснованный отказ от заключения коллективного договора, нарушение сроков проведения переговоров и необеспечение работы соответствующей комиссии, непредоставление информации, необходимой для проведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений коллективного договора, а равно нарушение или невыполнение его условий влекут ответственность, установленную законами Республики Казахстан.

Вывод: Коллективный договор – локальный правовой акт, в форме письменного соглашения между коллективом работников и работодателем, регулирующий социально-трудовые отношения в организации. В отличие от

¹ Об обязательном социальном страховании: Закон Республики Казахстан от 26 декабря 2019 года № 286-VI ЗРК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1900000286>).

трудового договора коллективный договор выступает соглашением сторон по общим вопросам условий труда, затрагивающим интересы всего коллектива либо отдельных групп работающих.

4. Понятие и классификация трудовых споров.

При возникновении или прекращении трудовых отношений, а также в процессе их действия нередко возникают разногласия между работниками и работодателями. Причиной их возникновения является, как правило, нарушение действующих норм трудового и иного социального законодательства.

Однако далеко не каждое разногласие перерастает в юридический спор. Участники отношений, регулируемых трудовым правом, могут разрешить свой конфликт добровольно, мирным путем, посредством переговоров и не допустить перехода возникающих между ними разногласий на стадию трудового спора. Кроме того, нельзя не учитывать чисто психологические факторы. Так, большинство работников, несмотря на недовольство неправомерными действиями работодателя, все же избегают обращения за защитой своих прав в компетентные органы, опасаясь негативных для себя последствий.

Но если конфликт не решается его участниками и возникает необходимость привлечения к его разрешению специальных уполномоченных на это органов, то он перерастает в трудовой спор. Исходя из вышесказанного, сформулируем определение трудовых споров:

Трудовые споры - разногласия между работником (работниками) и работодателем (работодателями), в том числе ранее состоявшими в трудовых отношениях, по вопросам применения трудового законодательства Республики Казахстан, выполнения или изменения условий соглашений, трудового и (или) коллективного договоров, актов работодателя¹.

Признаки трудовых споров:

- трудовыми спорами признаются не любые разногласия между названными выше субъектами, а именно *неурегулированные* в процессе непосредственных переговоров, т. е. по которым спорящие стороны не смогли самостоятельно найти взаимоприемлемого решения;

- трудовым спором считается только разногласие, за разрешением которого его участники обратились к своеобразному посреднику (в юрисдикционный орган), который выносит обязательное для исполнения решение;

- трудовым спором признается разногласие только между определенными в законе лицами, а не любыми субъектами трудового права².

Источники, вызывающие трудовые споры, разнообразны. В одних

¹ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V (с изменениями и дополнениями на 08.01.2021 г.), (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414/history>).

² <https://zdamsam.ru/a64556.html>.

случаях это могут быть факторы объективного характера. Они вытекают прежде всего из социально-экономической обстановки в республике, вызванной переходом к рыночной экономике, приватизацией государственной собственности, остановкой производства на отдельных предприятиях и высвобождением в связи с этим работников и т.д. Например, в результате смены собственника (работодателя) в организации могут быть проведены мероприятия по упорядочению штатов и высвобождению наемного персонала, которые, в свою очередь, могут вызвать трудовые споры; при разработке и принятии коллективного договора могут возникнуть разногласия между коллективом работников и работодателем и т.д.

Конституция Республики Казахстан в п.3 ст. 24 признает право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных законом способов их разрешения, включая право на забастовку¹.

В других случаях источниками трудовых споров могут быть факторы субъектного характера. Разногласия подобного рода связаны с ошибками и некомпетентностью лиц административно-управленческого аппарата, обеспечивающих организацию производства, совместную деятельность работников в процессе труда без учета их интересов. К этому следует добавить недостаточную правовую подготовку руководящего состава организаций, в том числе в области трудового законодательства. С другой стороны, недостатки в правовом сознании характерны и для работников наемного труда. Это нередко проявляется в необоснованных притязаниях работников к работодателю, основанных на заблуждении относительно своих трудовых прав и обязанностей.

Все это свидетельствует о необходимости повышения уровня правовой культуры и правовой информированности работников и работодателей с тем, чтобы обеспечить снижение уровня противоречий субъективного характера.

Трудовые споры (конфликты) можно классифицировать по различным основаниям: по субъектному составу, по характеру (предмету) споров, по подведомственности их рассмотрения.

По субъектному составу трудовые споры принято делить на индивидуальные и коллективные.

Индивидуальные трудовые споры возникают по инициативе отдельных работников, выдвигающих требование к работодателю о признании или восстановлении их нарушенных трудовых прав. Данная категория споров возникает по поводу применения норм трудового законодательства, трудового договора.

Стороной спора может быть не только работник, непосредственно работающий у работодателя, но и его бывший работник – по вопросам, относящимся к содержанию трудового правоотношения, в котором он состоял с этим работодателем в прошлом. Стороной спора также может быть гражданин, который изъявил желание вступить с работодателем в трудовое отношение,

¹ Конституция Республики Казахстан от 30 августа 1995 года (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K950001000>).

однако получил отказ в заключении трудового договора (если он считает, что отказ был необоснованным).

Коллективные трудовые споры возникают между коллективом (коллективами) работников и работодателем (объединением работодателей) по вопросам установления и изменения условий и оплаты труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров и соглашений между работниками и работодателем (объединением работодателей), а также по вопросам применения положений действующего законодательства.

Таким образом, коллективные трудовые споры отличаются от индивидуальных как по субъектному составу, так и по предмету спора.

Коллективные трудовые споры возникают либо в ходе коллективных переговоров по заключению коллективного трудового договора, либо в результате принятия локальных правовых актов, содержащих нормы трудового права, либо в результате выдвижения работниками требований, касающихся условий труда.

Трудовые споры искового характера связаны с разрешением разногласий по поводу применения трудового законодательства, коллективных договоров и соглашений. В этом случае спорящий работник предъявляет иск о признании или восстановлении его нарушенного права.

Каждая из сторон коллективного трудового спора в любой момент после начала этого спора имеет право обратиться, в том числе в форме электронного документа, в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров для уведомительной регистрации спора.

Трудовые споры неискового характера могут быть индивидуальными и коллективными. Согласно действующему законодательству споры, возникающие между работниками, с одной стороны, и работодателем (объединением работодателей) - с другой по поводу установления новых или изменения существующих условий труда, не урегулированных законодательством или иными нормативными положениями (т.е. индивидуальные споры неискового характера), разрешаются работодателем и соответствующим уполномоченным органом работников.

Вывод: Законодательством РК предусматривается право работников и работодателей на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных законом способов их разрешения.

5. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров.

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются согласительными комиссиями и (или) судами.

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются согласительной комиссией по заявлению стороны трудового спора.

Стороны трудового договора по своему выбору могут обратиться за разрешением индивидуального трудового спора непосредственно в суд.

Трудовой спор подлежит рассмотрению в согласительной комиссии, если

работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласие при непосредственных переговорах с работодателем.

Законодательством предусматриваются образование согласительной комиссии и организация ее работы.

Согласительная комиссия создается на паритетных началах из равного числа представителей от работодателя и работников. Количественный состав членов согласительной комиссии, порядок ее работы и срок полномочий комиссии устанавливаются в письменном соглашении между работодателем и работниками либо в коллективном договоре.

Законодательством определены сроки обращения в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров:

- по спорам о восстановлении на работе - три месяца со дня вручения копии акта работодателя о расторжении трудового договора;

- по другим трудовым спорам - один год с того дня, когда работник или работодатель узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Течение срока обращения в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров приостанавливается в период действия договора о медиации по рассматриваемому индивидуальному трудовому спору.

Заявление, поступившее в согласительную комиссию, подлежит обязательной регистрации указанной комиссии. Рассматривается комиссия, которая должна вынести мотивированное решение. Отказ в приеме заявления не допускается.

Заседания комиссии проводятся, как правило, в нерабочее время. Если по каким-либо причинам невозможно рассмотрение трудового спора в нерабочее время, членам комиссии, работнику, свидетелям, экспертам и другим участникам рассмотрения спора, работающим в данной организации, предоставляется время с сохранением заработной платы на основании коллективного договора, а когда он не заключен - по решению работодателя.

Трудовой спор рассматривается в присутствии заявителя или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по его письменному заявлению. В случае неявки работника или его представителя на заседание комиссии рассмотрение трудового спора откладывается. В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин согласительная комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах срока, установленного в законодательстве.

Закон не обязывает работника представлять доказательства о том, что он принял все необходимые меры к урегулированию спора с должностными лицами, в компетенцию которых входит решение данного спора. В любом случае согласительная комиссия не может отказать в приеме заявления. Однако с целью полного, объективного и своевременного рассмотрения трудового спора при подаче заявления в комиссию следует представить доказательства, свидетельствующие о том, что разногласия не получили разрешения при

непосредственных переговорах с работодателем (письменный отказ, резолюция на заявлении работника и т.п.). В свою очередь согласительная комиссия имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов. По требованию комиссии руководитель организации обязан в установленный срок представлять ей необходимые документы.

Согласительная комиссия рассматривает трудовой спор в течение пятнадцати рабочих дне со дня подачи заявления.

Согласительная комиссия принимает решение простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии. По требованию заявителя или одного из членов комиссии голосование проводится тайно.

В решении согласительной комиссии указываются: наименование организации (подразделения), фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в комиссию работника; дата обращения в комиссию и рассмотрения спора, существо спора; фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствовавших на заседании; существо решения и его обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативный правовой акт); результаты голосования.

Решение должно быть мотивированным и основанном на трудовом законодательстве, коллективном договоре, трудовом договоре, на действующих инструкциях и положениях. К решению комиссии предъявляются особые требования, оно должно быть четким и категоричным. В решении должно быть ясно сказано: удовлетворено ли требование работника или отказано; если частично удовлетворено, то в какой именно части. По денежным требованиям в решении комиссии должна быть указана точная сумма, причитающаяся работнику.

Решение согласительной комиссии подлежит исполнению в установленный ею срок. В случае несогласия с решением согласительной комиссии, а также его неисполнения в установленный срок, работник или работодатель вправе обратиться с заявлением в суд, который рассматривает трудовой спор по существу.

Организационно-техническое обеспечение работы согласительной комиссии (предоставление оборудованного помещения, компьютерной и иной техники, необходимой литературы, ведение делопроизводства, учет и хранение заявлений работников, подготовка и выдача копий решений и т.д.) осуществляется работодателем.

Вывод: Индивидуальные трудовые споры рассматриваются согласительными комиссиями и (или) судами. Обращение в согласительную комиссию является правом, а не обязанностью стороны трудового спора.

Решение согласительной комиссии подлежит исполнению в установленный ею срок. В случае несогласия с решением согласительной комиссии, а также его неисполнения в установленный срок, работник или работодатель вправе обратиться с заявлением в суд, который рассматривает трудовой спор по существу.

Вопросы для самоконтроля:

1. Социальное партнерство в сфере трудовых правоотношений.
2. Принципы и стороны социального партнерства.
3. Отраслевые и территориальные соглашения. Порядок разработки и заключения соглашений. Содержание соглашений.
4. Понятие коллективного договора и его значение в регулировании трудовых отношений.
5. Дайте определение трудового спора.
6. Перечислите виды трудовых споров.
7. Чем искивые трудовые споры отличаются от неисковых?
8. Дайте определение и перечислите виды принципов рассмотрения трудовых споров.
9. Раскройте содержание принципов рассмотрения трудовых споров.
10. Дать понятие подведомственности трудовых споров.

Список рекомендуемых источников:

1. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>).
2. Об обязательном социальном страховании: Закон Республики Казахстан от 26 декабря 2019 года № 286-VI ЗРК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1900000286>).
3. О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан: Закон Республики Казахстан от 21 июня 2013 года № 105-V (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1300000105>).
4. Рекомендация Международной Организации Труда № 113 о сотрудничестве в отраслевом и в национальном масштабе (1960 года) (https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30979208#pos=1;-125).
5. Трудовое право Республики Казахстан. Общая и Особенная части [Текст]: учебник / Ж.А. Хамзина. - Алматы: Жеті жарғы, 2014. - 415 с.

ТЕМА № 12 БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ТРУДА

План:

1. Государственное регулирование в области безопасности и охраны.
2. Права и обязанности работников и работодателя в области безопасности и охраны труда.
3. Государственный контроль за соблюдением трудового законодательства.

1. Государственное регулирование в области безопасности и охраны.

Конституция Республики Казахстан провозглашает, что труд и здоровье людей охраняются государством, что каждый гражданин имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены¹. Государство исполняет эти требования в первую очередь через систему норм об охране труда и надзор за их исполнением.

Охрану труда следует различать в широком и узком понимании. В широком понимании охрана труда – это система мер, которые направлены на сохранение жизни и здоровья работника в процессе его трудовой деятельности. Охрана труда в широком понимании включает в себя правовой, медицинский, технический, экономический компоненты. При этом следует помнить, что если нарушается, хоть какой-нибудь компонент охраны труда – нарушается и вся охрана труда².

Государственная политика в области безопасности и охраны труда предусматривает единство действий органов государственной власти и управления всех уровней при участии работодателей и направлен на:

1) государственный надзор, контроль и мониторинг за соблюдением требований законодательства Республики Казахстан в области безопасности и охраны труда;

2) разработку и принятие нормативных правовых актов Республики Казахстан и нормативно-технической документации в области безопасности и охраны труда;

3) создание и реализацию систем экономического стимулирования деятельности по улучшению условий, безопасности и охране труда, разработке и внедрению безопасных техники и технологий, индивидуальной и коллективной защите работников;

4) повышение эффективности государственного, внутреннего контроля за соблюдением законодательства Республики Казахстан в области безопасности и охраны труда;

5) проведение научных исследований по проблемам безопасности и охраны труда с учетом передового отечественного и зарубежного опыта работы

¹ Конституция Республики Казахстан от 30 августа 1995 года (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K950001000>).

² Ахметов А., Ахметова Г. Трудовое право: учебник. - Алматы: Юридическая литература, 2005. - С.455.

по улучшению условий и охраны труда;

б) защиту законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, и профессиональных заболеваний, а также членов их семей;

7) установление гарантий и компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, не устранимыми при современном техническом уровне производства и организации труда;

8) подготовку и повышение квалификации специалистов по безопасности и охране труда;

9) установление единого порядка учета несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, и профессиональных заболеваний;

10) обеспечение функционирования единой информационной системы в области безопасности и охраны труда;

11) международное сотрудничество в области безопасности и охраны труда.

Государственное управление, контроль и надзор в области безопасности и охраны труда осуществляется правительством Республики Казахстан, уполномоченным государственным органом по труду, местным органом по инспекции труда и иными уполномоченными государственными органами в соответствии с их компетенцией в частности, Министерством по чрезвычайным ситуациям РК, Министерством здравоохранения РК, Министерством индустрии.

Проектирование, строительство и реконструкция производственных зданий и сооружений, разработка и использование машин, механизмов, оборудования, не отвечающих требованиям безопасности и охраны труда, не допускаются. Новые или реконструируемые производственные объекты, средства производства или другие виды продукции не могут быть приняты и введены в эксплуатацию, если они не соответствуют требованиям безопасности и охраны труда. Производственные объекты подлежат обязательной периодической аттестации по условиям труда.

Аттестация производственных объектов по условиям труда проводится специализированными организациями по проведению аттестации производственных объектов периодически не реже чем один раз в пять лет.

Порядок проведения обязательной периодической аттестации производственных объектов по условиям труда определяется уполномоченным государственным органом по труду¹.

Внеочередная аттестация производственных объектов по условиям труда проводится по требованию органа государственного контроля и надзора за безопасностью и охраной труда при выявлении нарушения порядка проведения аттестации производственных объектов по условиям труда. Результаты внеочередной аттестации производственных объектов по условиям труда оформляются в виде приложения к материалам предшествующей аттестации производственного объекта по условиям труда.

¹ Хамзин Ж.А. Трудовое право Республики Казахстан: учебник. – Алматы: «Жеті жарғы», 2014.

Для организации проведения аттестации производственных объектов по условиям труда работодателем издается соответствующий приказ о создании аттестационной комиссии в составе председателя, членов и секретаря, ответственного за составление, ведение и хранение документации по аттестации производственных объектов по условиям труда.

В состав аттестационной комиссии включаются руководитель либо его заместитель, специалисты служб безопасности и охраны труда и иных подразделений по согласованию, а также представители работников. Отказ представителей работников от участия в аттестационной комиссии не является основанием для не проведения аттестации производственных объектов по условиям труда.

После завершения аттестации производственных объектов по условиям труда специализированная организация по проведению аттестации производственных объектов в течение десяти календарных дней направляет сведения о ее результатах в уполномоченный государственный орган по труду в установленном им порядке. Результаты аттестации производственных объектов по условиям труда вступают в силу с момента издания акта аттестации производственного объекта. Контроль за соблюдением порядка проведения аттестации производственных объектов осуществляется государственными инспекторами труда.

Здания (сооружения), в которых размещаются рабочие места, по своему строению должны соответствовать их функциональному назначению и требованиям безопасности и охраны труда. Рабочее оборудование должно соответствовать нормам безопасности, установленным для данного вида оборудования, иметь соответствующие технические паспорта (сертификат), знаки предупреждения и обеспечиваться ограждениями или защитными устройствами для обеспечения безопасности работников на рабочих местах.

Аварийные пути и выходы работников из помещения должны быть обозначены, оставаться свободными и выводить на открытый воздух либо в безопасную зону. Опасные зоны должны быть четко обозначены. Если рабочие места находятся в опасных зонах, в которых ввиду характера работы существует риск для работника или падающих предметов, то такие места должны оснащаться устройствами, преграждающими доступ в эти зоны посторонним. По территории организации пешеходы и технологические транспортные средства должны перемещаться в безопасных условиях. В течение рабочего времени температура, освещение, а также вентиляция в помещении, где располагаются рабочие места, должны соответствовать санитарно-эпидемиологическим требованиям¹.

Вывод: Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях соответствующих требованиям охраны труда. В свою очередь, требования, необходимые для обеспечения безопасного труда на производстве, вырабатываются на основе научно обоснованных стандартов, правил и норм.

¹ Хамзин Ж.А. Трудовое право Республики Казахстан: учебник. – Алматы: «Жеті жарғы», 2014.

2. Права и обязанности работников и работодателя в области безопасности и охраны труда.

В широком понимании охрана труда есть система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-эпидемиологические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия и средства (п.п.32 п.1 ст.1 ТК РК)¹. Целям охраны труда подчинено все трудовое законодательство. Оно устанавливает основные принципы национальной политики в этой области, мероприятия по предупреждению несчастных случаев и повреждения здоровья на производстве, сведения к минимуму опасных и вредных производственных факторов в сфере всех видов хозяйственной деятельности и предприятий независимо от форм собственности.

Право на охрану труда имеют все работники, состоящие в трудовых отношениях с работодателями различных видов собственности и организационно-правовых форм хозяйствования, в том числе с отдельными нанимателями; члены кооперативов; студенты и учащиеся организаций образования, проходящие производственную практику и производственное обучение; военнослужащие, привлеченные к работам, не связанным с несением воинской службы; лица, отбывающие наказание по приговору суда, в период их работы на предприятиях, определяемых органами, ведающими исполнением приговоров, а также участники любых других видов трудовой деятельности, организуемой в интересах общества и государства.

Право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, - одно из основных конституционных прав граждан (п. 2 ст. 24 Конституции РК)². Оно конкретизируется в законодательстве в ряде требований, выполнение которых является обязательным для сторон трудового договора. *В соответствии со ст. 181 ТК РК работник имеет право на:*

- рабочее место, оборудованное в соответствии с требованиями по безопасности и охране труда;
- обеспечение санитарно-бытовыми помещениями, средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями по безопасности и охране труда, а также трудовым, коллективным договорами;
- обращение в местный орган по инспекции труда о проведении обследования условий и охраны труда на его рабочем месте;
- участие лично или через своего представителя в проверке и рассмотрении вопросов, связанных с улучшением условий, безопасности и охраны труда;
- отказ от выполнения работы в случае необеспечения работодателем работника средствами индивидуальной и (или) коллективной защиты и при возникновении ситуации, создающей угрозу его здоровью или жизни, с

¹ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>).

² Конституция Республики Казахстан от 30 августа 1995 года (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K950001000>).

письменным извещением об этом непосредственного руководителя или работодателя;

- образование и профессиональную подготовку, необходимые для безопасного исполнения трудовых обязанностей, в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;

- получение достоверной информации от работодателя о характеристике рабочего места и территории организации, состоянии условий, безопасности и охраны труда, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по его защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- сохранение средней заработной платы на время приостановки работы организации из-за несоответствия требованиям по безопасности и охране труда.

Работник обязан:

- соблюдать требования норм, правил и инструкций по безопасности и охране труда;

- немедленно сообщать работодателю или организатору работ о каждой производственной травме и иных повреждениях здоровья работников, признаках профессионального заболевания (отравления), а также о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровью людей;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, а также предсменное, послесменное и иное медицинское освидетельствование в порядке, установленном уполномоченным органом в области здравоохранения;

- по требованию работодателя проходить профилактические медицинские осмотры в случаях, предусмотренных актом работодателя, а также при переводе на другую работу;

- сообщать работодателю об установлении инвалидности или ином ухудшении состояния здоровья, препятствующем продолжению трудовых обязанностей;

- неукоснительно применять и использовать по назначению средства индивидуальной и коллективной защиты, предоставляемые работодателем;

- выполнять требования государственного инспектора труда, технического инспектора по охране труда, специалистов внутреннего контроля и предписанные медицинскими учреждениями лечебные и оздоровительные мероприятия;

- проходить обучение, инструктирование и проверку знаний по безопасности и охране труда в порядке, определенном работодателем и предусмотренном законодательством Республики Казахстан.

Установленные законодательством права и обязанности работника в области безопасности и охраны труда являются важнейшим элементом его трудовой правосубъектности, определяют поведение работника в производственном процессе, направлены на обеспечение охраны здоровья, как самого работника, так и окружающих его людей¹.

¹ Ахметов А., Ахметова Г. Трудовое право: учебник. - Алматы: Юридическая литература, 2005. - С. 455.

Правам и обязанностям работника в области безопасности и охраны труда корреспондируют права и обязанности работодателя по созданию безопасных условий труда в соответствии с требованиями трудового законодательства, соглашений, коллективного и трудового договоров.

В соответствии со ст. 182 ТК РК работодатель имеет право:

- поощрять работников за содействие в создании благоприятных условий труда на рабочих местах, рационализаторские предложения по созданию безопасных условий труда;

- отстранять от работы и привлекать к дисциплинарной ответственности работников, нарушающих требования по безопасности и охране труда, в порядке, установленном настоящим Кодексом;

- требовать от работника неукоснительного соблюдения требований по безопасному ведению работ на производстве;

- направлять работников за счет собственных средств на профилактические медицинские осмотры в случаях, предусмотренных законодательством Республики Казахстан и актом работодателя.

Работодатель обязан:

- принимать меры по предотвращению любых рисков на рабочих местах и в технологических процессах путем проведения профилактики, замены производственного оборудования и технологических процессов на более безопасные;

- проводить обучение, инструктирование, проверку знаний работников по вопросам безопасности и охраны труда, а также обеспечивать документами по безопасному ведению производственного процесса и работ за счет собственных средств;

- организовать обучение и проверку знаний по вопросам безопасности и охраны труда руководящих работников и лиц, ответственных за обеспечение безопасности и охраны труда, периодически не реже одного раза в три года в организациях, осуществляющих повышение квалификации кадров, в порядке, установленном уполномоченным органом по труду, согласно списку, утвержденному актом работодателя;

- создать работникам необходимые санитарно-гигиенические условия, обеспечить выдачу и ремонт специальной одежды и обуви работников, снабжение их средствами профилактической обработки, моющими и дезинфицирующими средствами, медицинской аптечкой, молоком или равноценными пищевыми продуктами, и (или) специализированными продуктами для диетического (лечебного и профилактического) питания, средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с нормами, установленными уполномоченным государственным органом по труду;

- не допускать к переноске и передвижению работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы;

- не допускать подъема и перемещения вручную женщинами тяжестей, превышающих установленных для них предельных норм;

- осуществлять регистрацию, учет и анализ несчастных случаев,

связанных с трудовой деятельностью, и профессиональных заболеваний;

- один раз в квартал предоставлять уполномоченному государственному органу по труду и местному органу по инспекции труда, представителям работников по их письменному запросу необходимую информацию для мониторинга состояния условий, безопасности и охраны труда;

- обеспечивать расследование несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;

- исполнять предписания и заключения государственных инспекторов труда;

- проводить с участием представителей работников периодическую, не реже чем один раз в пять лет, аттестацию производственных объектов по условиям труда в соответствии с правилами, утвержденными уполномоченным государственным органом по труду;

- представлять результаты аттестации производственных объектов по условиям труда соответствующему местному органу по инспекции труда на бумажном и электронном носителях в месячный срок;

- страховать работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей;

- принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;

- осуществлять разработку, утверждение и пересмотр инструкций по безопасности и охране труда в порядке, установленном уполномоченным органом по труду;

- проводить за счет собственных средств обязательные, периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры и предсменное, послесменное медицинское освидетельствование работников в случаях, предусмотренных соглашением, коллективным договором, законодательством Республики Казахстан, а также при переводе на другую работу с изменениями условий труда либо при появлении признаков профессионального заболевания.

Указанный перечень обязанностей работодателя в области обеспечения безопасности и охраны труда работников не является исчерпывающим. Трудовым либо коллективным договором с учетом специфики деятельности и видов работ, наличия источников повышенной опасности могут быть предусмотрены дополнительные обязанности работодателя.

Требования по безопасности и охране труда устанавливаются нормативными правовыми актами Республики Казахстан и должны содержать правила, процедуры и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности. Требования по безопасности и охране труда обязательны для исполнения работодателями и работниками при осуществлении ими деятельности на территории Республики Казахстан. Финансирование мероприятий по безопасности и охране труда осуществляется за счет средств работодателя и других источников, не запрещенных законодательством Республики Казахстан. Работники не несут расходов на эти цели. Объем средств определяется актом работодателя или

коллективным договором.

Вывод: Обязанностям работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда одновременно соответствуют права работников и государственных органов, связанные с требованием их выполнения.

3. Государственный контроль за соблюдением трудового законодательства.

Государственный контроль за соблюдением в организациях трудового законодательства Республики Казахстан осуществляют государственные инспекторы труда.

Деятельность государственной инспекции труда осуществляется на основе принципов уважения, соблюдения и защиты прав и свобод работников, законности, объективности, независимости и гласности. Основными задачами государственной инспекции труда являются: обеспечение государственного контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан; обеспечение соблюдения и защиты прав и свобод работников, включая право на безопасные условия труда; рассмотрение обращений, заявлений и жалоб работников и работодателей по вопросам трудового законодательства Республики Казахстан¹.

К государственным инспекторам труда относятся:

- 1) главный государственный инспектор труда Республики Казахстан – должностное лицо уполномоченного государственного органа по труду;
- 2) главные государственные инспекторы труда – должностные лица уполномоченного государственного органа по труду;
- 3) главный государственный инспектор труда области, города республиканского значения, столицы – руководитель местного органа по инспекции труда области, города республиканского значения, столицы;
- 4) государственные инспекторы труда – должностные лица местного органа по инспекции труда области, города республиканского значения, столицы.

Государственные инспекторы труда при исполнении служебных обязанностей охраняются законом и руководствуются Конституцией Республики Казахстан, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан. Лица, препятствующие государственному инспектору труда в выполнении им служебных обязанностей, несут ответственность в соответствии с законами Республики Казахстан².

При осуществлении государственного контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан государственные инспекторы труда имеют право (ст.193 ТК РК):

- 1) беспрепятственно посещать организации и предприятия в целях

¹ Хамзин Ж.А. Трудовое право Республики Казахстан: учебник. – Алматы: «Жеті жарғы», 2014.

² Хамзин Ж.А. Трудовое право Республики Казахстан: учебник. – Алматы: «Жеті жарғы», 2014.

проведения проверок соблюдения трудового законодательства Республики Казахстан;

2) осуществлять иные формы контроля с посещением субъекта контроля;

3) запрашивать и получать от работодателей, работников (их представителей) документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения возложенных на них функций;

4) выдавать обязательные для исполнения работодателями предписания, заключения, а также составлять протоколы и постановления об административных правонарушениях, налагать административные взыскания;

5) давать разъяснения по вопросам, входящим в их компетенцию;

6) приостанавливать (запрещать) деятельность организаций, отдельных производств, цехов, участков, рабочих мест и эксплуатацию оборудования, механизмов при выявлении их несоответствия требованиям нормативных правовых актов о безопасности и охране труда на срок не более трех дней с обязательным предъявлением в указанный срок искового заявления в суд;

7) запрещать выдачу и использование на рабочих местах специальной одежды и других средств индивидуальной и коллективной защиты, не отвечающих установленным для них требованиям;

8) изымать для анализа образцы специальной одежды, используемые или обрабатываемые материалы и вещества, с уведомлением об этом работодателя (его представителя) и составлением соответствующего акта;

9) расследовать в установленном порядке несчастные случаи, связанные с трудовой деятельностью;

10) выдавать обязательные для исполнения работодателями предписания на отстранение от работы работников, не прошедших обучение, инструктирование, проверку знаний по вопросам безопасности и охраны труда, а также на привлечение виновных лиц к ответственности;

11) направлять в соответствующие правоохранительные органы и суды информацию, исковые требования и иные материалы по фактам нарушений трудового законодательства Республики Казахстан, неисполнения работодателями актов государственных инспекторов труда;

12) участвовать в проверке знаний по безопасности и охране труда;

13) проводить проверку на предмет соблюдения работодателями порядка и условий привлечения иностранной рабочей силы, установленных законодательством Республики Казахстан о занятости населения и законодательством Республики Казахстан в области миграции населения;

14) осуществлять контроль за полнотой и достоверностью ведения работодателем внутреннего контроля по безопасности и охране труда;

15) взаимодействовать с гражданами и представителями работников при осуществлении государственного контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан;

16) осуществлять иные права, предусмотренные законодательством Республики Казахстан¹.

¹ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК

При осуществлении государственного контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан государственные инспекторы труда обязаны (ст.194 ТК РК):

- 1) осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан;
- 2) своевременно и качественно проводить проверки по соблюдению трудового законодательства Республики Казахстан;
- 3) информировать работодателей (их представителей) о выявленных нарушениях трудового законодательства Республики Казахстан в целях принятия мер по их устранению;
- 4) своевременно рассматривать обращения работников и работодателей по вопросам применения трудового законодательства Республики Казахстан;
- 5) выявлять причины и обстоятельства, приводящие к нарушениям трудового законодательства Республики Казахстан, давать рекомендации по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав;
- 6) принимать участие в расследованиях несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью;
- 7) осуществлять сбор, анализ и обобщение причин нарушений трудового законодательства, участвовать в разработке и принятии мер по реализации мероприятий, направленных на усиление работы по предупреждению нарушений трудового законодательства Республики Казахстан;
- 8) не разглашать сведения, составляющие государственные секреты, служебную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну, ставшие им известными в связи с выполнением трудовых обязанностей;
- 9) проводить разъяснительную работу по вопросам применения трудового законодательства Республики Казахстан.

В случае установлений нарушений трудового законодательства Республики Казахстан государственный инспектор труда выносит (составляет) следующие акты:

- 1) предписание:
 - об устранении нарушений требований трудового законодательства Республики Казахстан;
 - о проведении профилактических работ по безопасности и охране труда на производственных объектах и оборудовании, а также в производственных процессах для предотвращения возникновения травмоопасных и аварийных ситуаций;
 - о запрещении (приостановлении) эксплуатации отдельных производств, цехов, участков, рабочих мест и оборудования и деятельности организации в целом.

При этом акт о запрещении (приостановлении) деятельности организации действует до вынесения судебного решения;

- 2) протокол об административном правонарушении;
- 3) постановление о прекращении производства по делу об административном правонарушении;
- 4) постановление по делу об административном правонарушении;

5) заключение государственного инспектора труда.

Акты государственного инспектора труда являются правовыми мерами воздействия на нарушения работодателями и должностными лицами требований трудового законодательства Республики Казахстан. Акты составляются в двух экземплярах, один из которых под роспись вручается работодателю. Акты государственного инспектора труда обязательны для исполнения должностными, физическими и юридическими лицами. Форма актов государственного инспектора труда утверждается уполномоченным государственным органом по труду.

Вывод: Государственный контроль в области трудового законодательства РК осуществляется в форме проверки и иных формах.

Целью проведения государственного контроля является обеспечение соблюдения требований безопасности и охраны труда.

Вопросы для самоконтроля:

1. Дайте понятие охраны труда.
2. Что составляет законодательство об охране труда?
3. Какие организации входят в Государственное управление по охране труда?
4. Перечислите основные права органов государственного надзора и контроля.
5. Для кого установлены обязательные медицинские осмотры?
6. В чем заключаются основные права и обязанности работников и работодателей по охране труда?
7. В чем заключается особая охрана труда женщин?
8. Расскажите об охране труда лиц моложе 18 лет.
9. Кто осуществляет надзор и контроль за охраной труда?
10. Какая установлена ответственность за нарушение охраны труда?

Список рекомендуемых источников:

1. Конституция Республики Казахстан от 30 августа 1995 года (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K950001000>).
2. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>).
3. <https://zdamsam.ru/a64556.html>.
4. А. Ахметов, Г. Ахметова Трудовое право: Учебник. Алматы: Юридическая литература, 2005.С.455.
5. Трудовое право Республики Казахстан. Общая и Особенная части [Текст]: учебник / Ж. А. Хамзина. - Алматы : Жеті жарғы, 2014. - 415 с.

ГЛОССАРИЙ

Акты работодателя – приказы, распоряжения, инструкции, правила, положения, графики сменности, графики вахт, графики отпусков, издаваемые работодателем.

Аттестация производственных объектов по условиям труда – деятельность по оценке производственных объектов (цехов, участков, рабочих мест, а также иных отдельно стоящих подразделений работодателей, осуществляющих производственную деятельность) в целях определения состояния безопасности, вредности, тяжести, напряженности выполняемых на них работ, гигиены труда и определения соответствия условий производственной среды нормативам в области безопасности и охраны труда.

Безопасность труда – состояние защищенности работников, обеспеченное комплексом мероприятий, исключающих воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов на работников в процессе трудовой деятельности.

Безопасные условия труда – условия труда, при которых уровни воздействия производственных факторов на работающих не превышают установленных нормативов.

Вредные условия труда – условия труда, которые характеризуются наличием вредных производственных факторов.

Вредный производственный фактор – производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к заболеванию или снижению трудоспособности и (или) отрицательному влиянию на здоровье потомства.

Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от выполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Гигиена труда – комплекс санитарно-эпидемиологических мер и средств по сохранению здоровья работников, профилактике неблагоприятных воздействий производственной среды и трудового процесса.

Гражданская служба – профессиональная деятельность гражданских служащих по исполнению должностных полномочий, направленная на реализацию задач и функций казенных предприятий, государственных учреждений, осуществление технического обслуживания и обеспечение функционирования государственных органов.

Гражданский служащий – лицо, занимающее в установленном законодательством Республики Казахстан порядке оплачиваемую штатную должность в казенных предприятиях, государственных учреждениях и осуществляющее должностные полномочия в целях реализации их задач и функций, осуществления технического обслуживания и обеспечения функционирования государственных органов.

Грубая неосторожность – действия работника, способствующие нарушению правил охраны труда и техники безопасности и безопасности своего здоровья.

Декларирование деятельности работодателя – процедура признания деятельности работодателя, соответствующей требованиям трудового законодательства Республики Казахстан, на основании поданного им заявления.

Дисциплинарное взыскание – мера дисциплинарного воздействия на работника, применяемого работодателем за совершение дисциплинарного проступка.

Дисциплинарный проступок – нарушение работником трудовой дисциплины, а также ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей.

Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Иностранец – иностранец, привлеченный в государственный орган по трудовому договору.

Квалификационная категория (разряд) – уровень требований к квалификации работника, отражающий сложность выполняемых работ.

Коллективный договор – правовой акт в форме письменного соглашения, заключаемого между работниками в лице их представителей и работодателем, регулирующий социально-трудовые отношения в организации.

Командировка – направление работника по распоряжению работодателя для выполнения трудовых обязанностей на определенный срок вне места постоянной работы в другую местность, а также направление работника в другую местность на обучение, повышение квалификации или переподготовку.

Компенсационные выплаты – денежные выплаты, связанные с особым режимом работы и условиями труда, потерей работы, возмещением работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных законами Республики Казахстан обязанностей, а также выплаты, связанные с профессиональной подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации работников или иных лиц, не состоящих в трудовых отношениях (далее – обучаемый).

Межразрядный коэффициент – соотношение между тарифными ставками смежных тарифно-квалификационных разрядов.

Местный орган по инспекции труда – структурное подразделение местных исполнительных органов области, города республиканского значения, столицы, осуществляющее в пределах соответствующей административно-территориальной единицы полномочия в сфере трудовых отношений в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

Минимальный размер месячной заработной платы – гарантированный минимум денежных выплат работнику простого неквалифицированного (наименее сложного) труда при выполнении им трудовых обязанностей в нормальных условиях и при нормальной продолжительности рабочего времени, установленных настоящим Кодексом, в месяц.

Мониторинг безопасности и охраны труда – система наблюдений за состоянием безопасности и охраны труда на производстве, а также оценка и прогноз состояния безопасности и охраны труда.

Несчастный случай, связанный с трудовой деятельностью – воздействие на работника вредного и (или) опасного производственного фактора при выполнении им трудовых (служебных) обязанностей или заданий работодателя, в результате которого произошли производственная травма, внезапное ухудшение здоровья или отравление работника, приведшие его к временной или стойкой утрате трудоспособности либо смерти.

Нормативы в области безопасности и охраны труда – эргономические, санитарно-эпидемиологические, психофизиологические и иные требования, обеспечивающие нормальные и безопасные условия труда.

Нормирование труда – определение необходимых затрат труда (времени) на выполнение работы (изготовление единицы продукции) работниками в конкретных организационно-технических условиях и установление на этой основе норм труда.

Нормы безопасности – качественные и количественные показатели, характеризующие условия производства, производственный и трудовой процесс с точки зрения обеспечения организационных, технических, санитарно-гигиенических, биологических и иных норм, правил, процедур и критериев, направленных на сохранение жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности.

Опасные условия труда – условия труда, при которых воздействие определенных производственных или неустраняемых природных факторов приводит в случае несоблюдения правил охраны труда к производственной травме, внезапному ухудшению здоровья или отравлению работника, в результате которых наступают временная или стойкая утрата трудоспособности, профессиональное заболевание либо смерть.

Опасный производственный фактор – производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к временной или стойкой утрате трудоспособности (производственной травме или профессиональному заболеванию) или смерти.

Оплата труда – система отношений, связанных с обеспечением работодателем обязательной выплаты работнику вознаграждения за его труд в соответствии с настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, а также соглашениями, трудовым, коллективным договорами и актами работодателя.

Основная заработная плата – относительно постоянная часть заработной платы, включающая оплату по тарифным ставкам, должностным окладам, сдельным расценкам, и предусмотренные трудовым законодательством Республики Казахстан, отраслевым соглашением, коллективным и (или) трудовым договорами выплаты постоянного характера.

Отношения, непосредственно связанные с трудовыми – отношения, складывающиеся по поводу организации и управления трудом, трудоустройства, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения

квалификации работников, социального партнерства, заключения коллективных договоров и соглашений, участия работников (представителей работников) в установлении условий труда в предусмотренных настоящим Кодексом случаях, разрешения трудовых споров и контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан.

Отпуск – освобождение работника от работы на определенный период для обеспечения ежегодного отдыха работника или социальных целей с сохранением за ним места работы (должности) и в случаях, установленных настоящим Кодексом, средней заработной платы.

Охрана труда – система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-эпидемиологические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия и средства.

Посредник – физическое или юридическое лицо, привлекаемое сторонами трудовых отношений для оказания услуг по разрешению трудового спора.

Праздничные дни – дни национальных и государственных праздников Республики Казахстан.

Представители работников – органы профессиональных союзов, их объединений, а при их отсутствии выборные представители, избранные и уполномоченные на общем собрании (конференции) работников большинством голосов участников, при присутствии на нем не менее двух третей работников (делегатов конференции).

Представители работодателей – физические и (или) юридические лица, уполномоченные на основании учредительных документов и (или) доверенности представлять интересы работодателя или группы работодателей.

Производственная деятельность – совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающих в себя производство и переработку различных видов сырья, оказание различных видов услуг и выполнение работ.

Производственная необходимость – выполнение работ в целях предотвращения или ликвидации стихийного бедствия, аварии или немедленного устранения их последствий, для предотвращения несчастных случаев, простоя, гибели или порчи имущества и в других исключительных случаях, а также для замещения временно отсутствующего работника.

Производственная санитария – система санитарно-гигиенических, организационных мероприятий и технических средств, предотвращающих или уменьшающих воздействие на работников вредных производственных факторов.

Производственная травма – повреждение здоровья работника, полученное при исполнении им трудовых обязанностей, приведшее к утрате трудоспособности.

Производственное оборудование – машины, механизмы, устройства, аппараты, приборы и иные технические средства, необходимые для работы,

производства.

Производственные факторы – технические, санитарные, гигиенические, производственно-бытовые и другие условия, оказывающие воздействие на работника в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан.

Простой – временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, организационного, иного производственного или природного характера.

Профессиональное заболевание – хроническое или острое заболевание, вызванное воздействием на работника вредных и (или) опасных производственных факторов при выполнении работником своих трудовых (служебных) обязанностей.

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

Работодатель – физическое или юридическое лицо, с которым работник состоит в трудовых отношениях.

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с актами работодателя и условиями трудового договора выполняет трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, коллективным договором, актом работодателя отнесены к рабочему времени.

Рабочее место – место постоянного или временного нахождения работника при выполнении им трудовых обязанностей в процессе трудовой деятельности.

Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени (сверх нормального количества рабочих часов за учетный период).

Сменная работа – работа в две либо в три или четыре рабочие смены в течение суток.

Совместительство – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Соглашение генеральное, отраслевое, региональное (далее – соглашение) – правовой акт в форме письменного соглашения, заключаемого между сторонами социального партнерства, определяющий содержание и обязательства сторон по установлению условий труда, занятости и социальных гарантий для работников на республиканском, отраслевом и региональном уровнях.

Социальное партнерство – 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 трудовыми отношениями.

Специализированные организации по проведению аттестации производственных объектов – организации, осуществляющие деятельность по проведению аттестации производственных объектов по условиям труда, обладающие квалифицированными кадрами и имеющие в своем составе испытательные лаборатории, аккредитованные в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

Специальная одежда – одежда, обувь, головной убор, рукавицы, иные средства индивидуальной защиты, предназначенные для защиты работника от вредных и (или) опасных производственных факторов.

Средства индивидуальной защиты – средства, предназначенные для защиты работника от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, в том числе специальная одежда.

Средства коллективной защиты – технические средства, предназначенные для одновременной защиты двух и более работников от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

Суммированный учет рабочего времени – учет рабочего времени путем его суммирования за установленный работодателем учетный период.

Тарификация работы – отнесение выполняемых работ к определенной сложности в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, тарифно-квалификационных характеристик профессий рабочих и типовыми квалификационными характеристиками должностей руководителей, специалистов и других служащих организаций.

Тарифная сетка – совокупность тарифных разрядов и тарифных коэффициентов, предусматривающая дифференциацию по признаку сложности выполняемых работ и квалификации работников.

Тарифная система – разновидность системы оплаты труда, при которой заработная плата работников определяется дифференцированно на основе тарифных ставок (окладов) и тарифных сеток.

Тарифная ставка (оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение трудовых обязанностей определенной сложности (квалификации) за единицу времени.

Тарифный разряд – уровень сложности работ и показатель квалификационного уровня, необходимого для выполнения данной работы.

Технический инспектор по охране труда – представитель работников, осуществляющий внутренний контроль по безопасности и охране труда.

Труд – деятельность человека, направленная на создание материальных, духовных и других ценностей, необходимых для жизни и удовлетворения потребностей человека и общества.

Трудовая дисциплина – надлежащее исполнение работодателем и работниками обязательств, установленных нормативными правовыми актами Республики Казахстан, а также соглашениями, трудовым, коллективным договорами, актами работодателя, учредительными документами.

Трудовой договор – письменное соглашение между работником и

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

Трудовой распорядок – порядок регулирования отношений по организации труда работников и работодателя.

Трудовой спор – разногласия между работником (работниками) и работодателем (работодателями) по вопросам применения трудового законодательства Республики Казахстан, выполнения или изменения условий соглашений, трудового и (или) коллективного договоров, актов работодателя.

Трудовой стаж – время в календарном исчислении, затраченное работником на выполнение трудовых обязанностей, а также иные периоды, включаемые в трудовой стаж в соответствии с настоящим Кодексом.

Трудовые обязанности – обязательства работника и работодателя, обусловленные нормативными правовыми актами Республики Казахстан, актом работодателя, трудовым, коллективным договорами.

Трудовые отношения – отношения между работником и работодателем, возникающие при осуществлении прав и обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством Республики Казахстан, соглашениями, трудовым, коллективным договорами и актами работодателя.

Тяжелые работы – виды деятельности работника, связанной с постоянными передвижениями, перемещением и переноской вручную (десяти килограммов и более) тяжестей и требующей больших физических усилий (расход энергии более 250 ккал/час).

Уведомление – письменное заявление работника или работодателя либо заявления, поданные иным способом (посредством курьерской почты, почтовой связи, факсимильной связи, электронной почты и иных информационно-коммуникационных технологий).

Уполномоченный государственный орган по труду – центральный исполнительный орган, осуществляющий руководство и межотраслевую координацию в сфере трудовых отношений в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

Условие о неконкуренции – условия договора о неконкуренции, ограничивающие право работника на осуществление действий, способных нанести ущерб работодателю.

Условия безопасности труда – соответствие трудового процесса и производственной среды требованиям безопасности и охраны труда при выполнении работником трудовых обязанностей.

Условия труда – условия оплаты, нормирования труда, выполнения трудовых обязанностей, режима рабочего времени и времени отдыха, порядок совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, безопасности

и охраны труда, технические, производственно-бытовые условия, а также иные по согласованию сторон условия труда.

Учебное издание

Нурушев А.Ж., Арстанбаева Б.Б.

ТРУДОВОЕ ПРАВО РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

КУРС ЛЕКЦИИ