

КОСТАНАЙСКАЯ АКАДЕМИЯ
МИНИСТЕРСТВА ВНУТРЕННИХ ДЕЛ
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН
ИМЕНИ ШРАКБЕКА КАБЫЛБАЕВА

Нурушев А.Ж., Пилецкая Е.Н., Карымсакова Д.Т.

**ПРАКТИКУМ
ПО ТРУДОВОМУ ПРАВУ
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН**

Костанай 2017

УДК 349.2 (075.8)
ББК 67.409 я 73
Н 90

Рекомендовано Ученым советом Костанайской академии
МВД РК
им. Ш. Кабылбаева

Рецензенты:

начальник юридического института Костанайской академии МВД РК
им. Ш. Кабылбаева, кандидат юридических наук полковник полиции

Брылевский А.В.

заведующий кафедрой права Костанайского филиала
Челябинского государственного университета,
кандидат юридических наук, доцент *Волошин П.В.*

Н 90 Нурушев А.Ж., Пилецкая Е.Н., Карымсакова Д.Т.
Практикум по трудовому праву Республики Казахстан:
учебно-практическое пособие / А.Ж. Нурушев, Е.Н.
Пилецкая, Д.Т. Карымсакова. – Костанай: Костанайская
академия МВД РК им. Ш. Кабылбаева, 2017. – 238 с.

ISBN 978-601-7897-10-9

Практикум по дисциплине «Трудовое право Республики Казахстан»
содержит методические рекомендации по изучению дисциплины, тестовые
вопросы, ситуационные кейсы, глоссарий, нормативно-правовые акты,
судебную практику.

Практикум предназначен для обучающихся факультета очного и
заочного обучения специальности «Правоохранительная деятельность»,
«Социальная работа».

ISBN 978-601-7897-10-9

УДК 349.2 (075.8)
ББК 67.409 я 73

© Нурушев А.Ж., Пилецкая Е.Н., Карымсакова Д.Т., 2017

СОДЕРЖАНИЕ

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ.....	4
ПРЕДИСЛОВИЕ.....	5
МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИЗУЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ «ТРУДОВОЕ ПРАВО РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН.....	7
Тема 1 «Понятие, предмет, метод и система трудового права. Источники и принципы трудового права».....	22
Тема 2. Субъекты трудовых отношений. Основания возникновения трудовых отношений.....	46
Тема 3. Трудовой договор.....	67
Тема 4. Трудовой распорядок. Дисциплина труда.....	89
Тема 5-6. Рабочее время и время отдыха.....	117
Тема 7. Оплата труда.....	149
Тема 8. Материальная ответственность сторон трудоого договора.....	167
Тема 9. Гарантии и компенсационные выплаты.....	184
Тема 10. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.....	193
Тема 11. Социальное партнерство и коллективные отношения в сфере труда.....	210
Тема 12. Безопасность и охрана труда.....	234
Тема 13. Контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан.....	206
ГЛОССАРИЙ.....	266
НОРМАТИВНЫЙ МАТЕРИАЛ.....	287
ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА КО ВСЕМ ТЕМАМ КУРСА.....	289

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ

В тексте учебно-практического пособия использованы следующие сокращения:

- ГК РК - Гражданский кодекс Республики Казахстан (Общая часть) от 27 декабря 1994 года № 268-ХІІІ (с изм. и доп. от 27.02.2017г.) // Ведомости Верховного Совета Республики Казахстан. – 1994. - N 23-24 (приложение);
ГК РК – Гражданский кодекс Республики Казахстан (Особенная часть) от 1 июля 1999 года № 409 (с изм. и доп. от 01.03.2017) // «Казахстанская правда». – 1999. – 17 июля; Ведомости Парламента Республики Казахстан. - 1999. - № 16-17. - Ст. 642.
- ЗРК - Закон Республики Казахстан
- ИПС - информационно-правовая система
- МОТ - Международная организация труда
- ОВД РК - органы внутренних дел Республики Казахстан
- РК - Республика Казахстан
- ТК РК - Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23.11.2015 г. (с изм. и доп. от 01.01.2017 г. // «Казахстанская правда». – 2015. – 25 ноября; «Егемен Қазақстан». – 2015. – 25 караша; Ведомости Парламента РК. - 2015. - № 22-ІV. - Ст. 151.

ПРЕДИСЛОВИЕ

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.

Трудовое право Республики Казахстан - одна из основных правовых дисциплин, целью которой является изучение трудовых правоотношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений по организации труда и управлению трудом; трудоустройству у работодателя; профессиональной подготовке и повышению квалификации работников непосредственно у работодателя; социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений; участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях; материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда; надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда); разрешению трудовых споров.

Настоящий практикум предназначен для определения степени усвоения обучающимися информации, предусмотренной рабочей учебной программой и тематическим планом по трудовому праву Республики Казахстан. Необходимость разработки пособия обусловлена, прежде всего, принятием Трудового кодекса Республики Казахстан, вступившего в силу 01 января 2016 года.

В практикум по каждой теме учебного курса включены тестовые задания, кейсы (задачи), темы рефератов и сообщений, нормативные акты, судебная практика и литература. Посредством тестирования, решения ситуативных кейсов закрепляются полученные правовые знания, что позволяет преподавателю объективно и без значительных временных затрат оценить знания обучающихся.

Практикум по учебной дисциплине «Трудовое право» предназначен для проведения практических и семинарских занятий

по трудовому праву Республики Казахстан обучающимися факультета очного и заочного обучения. Логика построения тестовых вопросов и ситуативных кейсов определяется, во-первых, современными требованиями к подготовке высококвалифицированных специалистов; во-вторых, необходимостью развития правового мышления обучающихся, способных использовать специальные знания на практике. Предлагается несколько вариантов заданий по каждой теме, что дает возможность обеспечить самостоятельность в работе обучающихся.

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

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИЗУЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ «ТРУДОВОЕ ПРАВО РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Дисциплина «Трудовое право Республики Казахстан» является дисциплиной специальности 5В030300 – «Правоохранительная деятельность», 5В090500 «Социальная работа», изучается на 2, 3 курсе факультета очного и заочного обучения.

Трудовое право Республики Казахстан является одной из основных правовых дисциплин целью которой является изучение трудовых правоотношений и иных, непосредственно связанных с ними, отношений по организации труда и управлению трудом; трудоустройству; дисциплине труда; рабочему времени и времени отдыха; нормированию и оплате труда; материальной ответственности сторон трудового договора; гарантиям и компенсационным выплатам; особенностям регулирования труда отдельных категорий работников; социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений; надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда); разрешению трудовых споров, а также вопросам безопасности и охраны труда. Отдельное внимание при изучении тем уделено особенностям трудовых отношений сотрудников органов внутренних дел: рабочее время, время отдыха, нормирование и оплата труда, гарантии и компенсации, предусмотренные Законом Республики Казахстан «О правоохранительной службе».

Цель курса - помощь обучающимся в овладении целостной системой знаний в области правового регулирования трудовых отношений в Республике Казахстан и применение полученных знаний при решении практических ситуаций. Задачами изучения данного курса являются ознакомление с необходимыми источниками права, с концептуальными проблемами этой отрасли права: усвоение важнейших законодательных актов и международных договоров с участием Казахстана по вопросам регулиро-

вания трудовых отношений, использование полученных знаний в будущей практической деятельности.

Несмотря на четкое определение цели и задач дисциплины, у обучаемых могут возникнуть трудности при изучении трудового права, так как значительная мобильность норм, содержащихся в правовых актах, по объективным социально-экономическим и иным причинам подвержено частым изменениям. В связи с этим, в процессе самостоятельной работы, при подготовке к семинарским и практическим занятиям, зачету, экзамену, а также при написании рефератов, подготовке научных докладов, эссе необходимо уточнять действие изучаемого нормативно-правового акта по времени. Целесообразно использовать возможности ИПС «АДЛЕТ», «ЮРИСТ».

2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОГОТОВКЕ К ЛЕКЦИОННЫМ, СЕМИНАРСКИМ И ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ

2.1 Методические рекомендации по подготовке к лекциям

Лекция – это ведущая форма организации процесса обучения, представляющая собой логически последовательное изложение определенных научно-правовых знаний.

При преподавании дисциплины используются преимущественно следующие типы лекционных занятий:

- *традиционные лекции*, ориентированные на изложение и объяснение обучаемым научной информации, подлежащей осмыслению и запоминанию;

- *проблемные лекции*, позволяющие обучаемым получать новые правовые знания через проблемность темы, организацию поиска пробелов и противоречий законодательства;

- *лекции* – визуализации, представляющие собой визуальную форму подачи лекционного материала техническими средствами обучения;

- *лекции-конференции*, дающие возможность обучаемым самостоятельно изучить материал, изложить его, обсудить и сделать четкие выводы.

Рекомендации по организации работы обучающихся во время проведения лекционных занятий

В ходе лекционных занятий необходимо вести конспектирование учебного материала. Обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание «подаваемого» материала, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве.

Рекомендуется активно задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций.

2.2 Методические рекомендации по подготовке к семинарам

Семинарское занятие подразумевает два вида работ: подготовку сообщения на заданную тему и участие в обсуждении проблемы, затронутой сообщением. Сообщение должно занимать по времени не более 3-5 минут. Основным видом работы на семинаре – участие в обсуждении проблемы. Принципиальной разницы между подготовкой сообщения и подготовкой к обсуждению не существует. Отличие состоит в более тщательной работе с готовым материалом – лучшей его организации для подачи аудитории. Подготовка к практическому (семинарскому) занятию начинается с тщательного ознакомления с условиями предстоящей работы, т. е. с обращения к планам семинарских занятий. Определившись с проблемой, привлекающей наибольшее внимание, следует обратиться к рекомендуемой литературе. Для полноценной подготовки к практическому занятию чтения учебника крайне недостаточно – в учебных пособиях излагаются только принципиальные основы, в то время как в монографиях и статьях на ту или иную тему поднимаемый вопрос рассматривается с разных ракурсов или ракурса одного, но в любом случае достаточно подробно и глубоко. Тем не менее, для того, чтобы должным образом сориентироваться в сути задания, сначала следует ознакомиться с соответствующим текстом учебника – вне зависимости от того, предусмотрена ли лекция в дополнение к данному семинару или нет. Оценив задание, выбрав тот или иной сюжет, и подобрав соответствующую литературу, можно приступать собственно к подготовке к семинару. Готовясь к практическим занятиям, следует активно пользоваться справочной литературой: нормативными актами, судебной практикой, схемами и др.

Предлагаем несколько правил поведения на семинарских занятиях:

– на семинар желательно являться с запасом сформулированных идей, хорошо, если они будут собственного производства; если вы собираетесь пользоваться чужими формулировками, то постарайтесь в них сориентироваться как можно лучше;

– если вы что-то решили произнести на семинаре, то пусть это будет нечто стоящее – не следует «сотрясать воздух» пустыми фразами;

– выступления должны быть по возможности компактными и в то же время вразумительными;

– старайтесь не перебивать говорящего, это некорректно; замечания, возражения и дополнения следуют обычно по окончании текущего выступления.

На семинаре идёт не проверка вашей подготовки к занятию (подготовка есть необходимое условие), но степень проникновения в суть материала, обсуждаемой проблемы. Поэтому беседа будет идти не по содержанию прочитанных работ; преподаватель будет ставить проблемные вопросы, не все из которых могут прямо относиться к обработанной вами литературе. По окончании практического занятия к нему следует обратиться ещё раз, повторив выводы, сконструированные на семинаре, проследив логику их построения, отметив положения, лежащие в их основе – для этого в течение семинара следует делать небольшие пометки. Таким образом, практическое занятие не пройдёт для вас даром, закрепление результатов занятия ведёт к лучшему усвоению материала изученной темы и лучшей ориентации в структуре курса «Трудовое право Республики Казахстан».

3. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РЕШЕНИЮ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ

Для решения тестовых заданий необходимо предварительно изучить нормативную и специальную литературу по рассматриваемой теме.

Следует учитывать, что тестовые задания могут быть четырех типов:

1) Тестовые задания в открытой форме:

Охрана труда – это система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-эпидемиологические, лечебно-профилактические и мероприятия:

- реабилитационные

- Неисполнение либо ненадлежащее исполнение работников трудовых обязанностей признается

- проступком

2) Тестовые задания в закрытой форме:

В каком размере производится оплата работы в праздничные и выходные дни?

А) не выше чем в тройном размере, исходя из дневной (часовой) ставки работника;

В) не ниже чем в полуторном размере, исходя из дневной (часовой) ставки работника;

С) не выше чем в двойном размере, исходя из дневной (часовой) ставки работника;

Д) работа в праздничные и выходные дни оплачивается в двойном размере, исходя из дневной (часовой) ставки работника.

Е) трудовым кодексом не регламентировано

Совместительство – это:

А) выполнение работником другой работы, отличной от основной, у одного работодателя;

В) выполнение работником другой работы, отличной от основной, у одного работодателя с освобождением от основной работы;

С) выполнение работником такой же работы, которую он выполняет по основной у одного работодателя с заключением дополнительного трудового договора;

Д) выполнение работником другой оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время;

Е) трудовым кодексом не регламентировано.

Деятельность государственной инспекции труда осуществляется на основе принципов:

А) свободы договора;

В) уважения, соблюдения и защиты прав и свобод работников;

С) законности и объективности;

Д) независимости и гласности;

Е) презумпции невиновности.

3) Тестовые задания на соответствие:

Соответствие полномочия субъекта	
Устанавливают квоту для трудоустройства категорий населения, определенных законами РК	Правительство РК
Осуществляет мониторинг коллективных договоров, предоставленных работодателем	Уполномоченный государственный орган по труду
Разрабатывает основные направления и обеспечивает реализацию государственной политики в области труда, безопасности и охраны труда	Местный орган по инспекции труда
Проводит обучение и аттестацию государственных инспекторов труда	Местные исполнительные органы

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗБОРУ СИТУАТИВНЫХ ЗАДАНИЙ (КЕЙСОВ)

Решение ситуативных задач представляет собой письменную форму самостоятельной учебной подготовки обучающихся, которая:

– способствует усвоению знаний по курсу «Трудовое право», формированию профессиональных навыков и умений в сфере правового регулирования трудовых и иных, тесно связанных с трудовыми, отношений,

– помогает развивать деловые, личностные качества обучаемого (профессиональную компетентность, инициативность, ответственность),

– воспитывает потребность в самообразовании, максимально развивает познавательные и творческие способности личности.

Процесс подготовки к выполнению решения задания можно условно разделить на следующие этапы:

а) изучение содержания задачи;

б) подбор нормативных и специальных источников, относящихся к содержанию полученного задания;

в) аналитический разбор ситуативной задачи через призму нормативных и специальных источников;

г) определение собственной позиции, формулировка аргументов;

д) оформление ответа;

е) представление ответа на ситуативную задачу.

Пример:

Гражданин Фаткуллин работал в охранной организации по срочному трудовому договору. Трудовой договор с ним и другими работниками заключался ежегодно сроком на один год. В общей сложности с гр. Фаткуллиным договор перезаключался пять раз, и его стаж работы в данной организации составлял пять лет. За два месяца до истечения срока последнего трудового договора он был уволен с работы по подпункту 4) п. 1 ст. 54 Трудового кодекса Республики Казахстан по факту несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой

работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы. В качестве довода для расторжения с ним трудового договора администрация предъявила аргумент о том, что гр. Ф. в течение года часто оформлял листок нетрудоспособности, пропуская работу и нарушая график сменности. При этом, больничный лист предоставлялся ему в связи с уходом за больным ребенком. Гр. Фаткуллин представил заявление в адрес администрации о восстановлении его на работе, объяснив, что он является вдовцом и воспитывает один двоих несовершеннолетних детей. Однако его заявление не было рассмотрено, с ним был произведен окончательный расчет, и на руки передана трудовая книжка.

ЗАДАНИЕ:

1. Проанализируйте ситуацию и определите, законно ли увольнение гражданина Фаткуллина?

2. Какие действия следует предпринять Фаткуллину в защиту своих интересов?

ОТВЕТ:

Статья 54 Трудового кодекса Республики Казахстан предусматривает основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя. В перечне оснований действительно поименовано такое, как увольнение при несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы. Однако, ни количество больничных листов, предоставляемых работником в течение года, ни причины, представленные в качестве основания их выдачи, ни при каких условиях не могут рассматриваться в качестве несоответствия занимаемой должности по состоянию здоровья. Для расторжения трудового договора по данному основанию необходимо наличие медицинского заключения, подтверждающего факт невозможности выполнения работы по состоянию здоровья. Но даже при наличии такого заключения работодатель обязан принять меры к переводу работника на другую работу (при его согласии). В связи с этим, основания увольнения гр. Фаткуллина являются незаконными.

Следует обратить внимание еще на некоторые правовые моменты, которые были грубо нарушены руководителем.

В соответствии с подпунктом 2) п. 1 ст. 30 при продлении срока трудового договора он считается заключенным на неопределенный срок. Трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок и в том случае, если он был заключен повторно с работником на определенный срок не менее одного года, по выполняемой им трудовой функции.

Трудовой договор с гр. Фаткуллиным заключался ежегодно сроком на один год, при этом, его функциональные обязанности не менялись, а договор перезаключался в течение пяти лет подряд.

В связи с этим, уже с третьего года работы трудовой договор с ним должен был быть заключен на неопределенный срок и считаться бессрочным.

По условиям задачи гр. Фаткуллин является вдовцом, один воспитывает двоих несовершеннолетних детей. В соответствии с пунктом 2) ст. 54 Трудового кодекса Республики Казахстан расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, воспитывающими детей в возрасте до трех лет, детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет) без матери, не допускается, если только не будет доказано, применительно к данной ситуации, что работник, в соответствии с медицинским заключением, не может выполнять трудовую функцию по состоянию здоровья. Законодательство устанавливает и иные льготы при регламентации трудовой деятельности для лиц с семейными обязанностями.

На основании изложенного, гр. Фаткуллину следует обратиться в суд для защиты своих трудовых прав.

В судебном порядке следует разрешить и вопрос о выплате ему заработной платы за время вынужденного прогула. В соответствии с п. 1 ст. 161 Трудового кодекса работнику, восстановленному на прежней работе, выплачивается средняя заработная плата за все время вынужденного прогула, но не более чем за шесть месяцев. Решение суда о восстановлении работника на прежней работе подлежит немедленному исполнению. При задержке работодателем исполнения решения о восстановлении на работе может быть вынесено решение о выплате работнику средней заработной платы или разницы в заработной плате за время задержки исполнения.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ К ДЕЛОВЫМ ИГРАМ

Самостоятельная работа обучающихся включает подготовку к деловым и ролевым играм, проводимым на соответствующих семинарских и практических занятиях.

Подготовка к деловой или ролевой игре включает в себя следующие этапы:

- выбор своей роли (роль может быть определена преподавателем);
- анализ нормативных и специальных источников, материалов судебной практики через призму правового положения субъекта трудового права;
- моделирование правомерного поведения применительно к рассматриваемой ситуации.

Структура и содержание правовой деловой игры «Трудовые правоотношения»

Деловая игра основана не только на теоретическом моделировании проблемной ситуации, возникшей в сфере применения трудового законодательства. Важное значение имеют практические моменты, связанные с оформлением данных ситуаций различными нормативными актами.

Правовая игра предназначена для обучающихся факультета очного, заочного обучения. Игра проводится после прослушивания лекционного курса по соответствующим темам курса «Трудовое право» и способствует применению активной формы обучения в процессе изучения соответствующей дисциплины.

Длительность– 100 мин.

Обучаемые группы распределяются по ролям, причем на различных практических занятиях, в зависимости от конкретной ситуации, роли могут быть различными.

Теоретической базой для игры является курс «Трудовое право», а также различные нормативные акты, регулирующие взаимоотношения работника и работодателя.

Цели игры:

1. Закрепление теоретического материала по курсу «Трудовое право».
2. Развитие коммуникативных способностей у обучаемых, необходимых для осуществления управленческих функций.
3. Приобретение навыков составления различных нормативных документов.
4. Приобретение навыков в разрешении конфликтных ситуаций во взаимоотношениях между работником и работодателем при помощи правовых методов.

Задачи деловой игры:

1. Организация самостоятельного изучения у обучаемых различных нормативно – правовых актов в сфере труда.
2. Формирование управленческих качеств личности.
3. Развитие аналитических способностей.
4. Организация взаимоотношений работников и работодателя на основе учета интересов сторон.

Характеристика игры

Взаимоотношения между работником и работодателем не могут протекать бесконфликтно. Трудовое законодательство в определенной степени призвано способствовать разрешению конфликтных ситуаций как на этапе возникновения разногласий между сторонами трудовых правоотношений, так и на этапе перерастания данных разногласий в трудовой спор. Однако, основной задачей трудового законодательства является предотвращение конфликтных ситуаций путем соблюдения сторонами норм трудового права, и построение взаимоотношений на основе взаимного учета интересов.

На основе деловой игры формируется комплекс знаний, необходимый для организации взаимоотношений работников и работодателя на правовой основе.

В процессе игры изучаются правовые методы разрешения конфликтных ситуаций, обучаются правильному ведению необходимой документации и организации труда на предприятии.

Сценарий игры.

В качестве моделируемого объекта выступают общественные отношения в сфере труда. Структура данных отношений включает в себя отношения, возникающие между различными субъектами трудового права. В качестве субъектов трудового права выступают:

1. Руководитель предприятия.
2. Работник.
3. Трудовой коллектив.
4. Согласительная комиссия.
5. Примирительная комиссия.
6. Трудовой арбитраж.

В процессе игры каждый обучаемый выполняет роль того или иного субъекта трудовых правоотношений.

Деловая игра проводится в несколько этапов, каждый из которых характеризуется определенной сферой трудовых отношений.

Подготовка к проведению игры проходит в форме ознакомления обучаемых с тематикой и заданием на игру, распределением ролей и ознакомления с необходимой нормативно – правовой базой.

Деловая игра проходит в форме создания конкретных общественных отношений в сфере труда. Большое значение уделяется разрешению конфликтных ситуаций, возникающих во взаимоотношениях между работником и работодателем. Важным элементом деловой игры является и анализ всеми участниками выявления положительных и отрицательных моментов в ее проведении.

Заключение коллективного договора на предприятии.

Участники игры:

1. Руководитель предприятия.
2. Профсоюзный комитет.
3. Комиссия по составлению проекта коллективного договора.
4. Инспектор по труду.
5. Работники организации.

На семинарском занятии, предшествующем деловой игре, обучаемые выбирают действующих лиц, которые более углубленно изучают необходимую нормативную базу для выполнения своей роли в игре. Непосредственно на деловой игре разыгрывается порядок проведения коллективных переговоров и принятие коллективного договора.

6. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ МУЛЬТИМЕДИЙНЫХ ПРЕЗЕНТАЦИОННЫХ МАТЕРИАЛОВ

Подготовку презентационного материала следует начинать с изучения нормативной и специальной литературы, судебной практики, статистических данных, систематизации собранного материала. Презентационный материал должен быть достаточным для раскрытия выбранной темы.

Подготовка презентационного материала включает в себя не только подготовку слайдов, но и отработку навыков ораторства и умения организовать и проводить диспут.

Создание презентационного материала дает возможность получить навыки и умения самостоятельного обобщения материала, выделения главного.

При подготовке мультимедийного презентационного материала важно строго соблюдать заданный регламент времени.

Необходимо помнить, что выступление состоит из трех частей: вступления, основной части и заключения. Прежде всего, следует назвать тему своей презентации, кратко перечислить рассматриваемые вопросы, избрав для этого живую интересную форму изложения.

Большая часть слайдов должна быть посвящена раскрытию темы. Задача выступающего состоит не только в том, чтобы продемонстрировать собственные знания, навыки и умения по рассматриваемой проблематике, но и заинтересовать аудиторию, способствовать формированию у других обучающихся стремление познакомиться с нормативными и специальными источниками, судебной практикой по рассматриваемой проблематике.

В заключение своего выступления необходимо четко выразить выводы по заявленной теме, если возможно, сформулировать предложения по совершенствованию правового регулирования финансовых отношений.

7. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИЗУЧЕНИЮ ТЕМ

Тема 1. «Понятие, предмет, метод и система трудового права. Источники и принципы трудового права».

Рассматриваемые вопросы:

- 1.1. Предмет, метод и система трудового права.
- 1.2. Принципы трудового законодательства Республики Казахстан.
- 1.3. Источники трудового права.

При изучении данной темы обучающийся должен знать: понятие труда и его роль в жизни общества. Виды труда: физический, умственный, духовный. Формы собственности и формы общественной организации труда. Предмет трудового права: трудовые отношения работников и иные непосредственно связанные с ними отношения. Метод трудового права как отрасли права. Система трудового права как отрасли права.

Обучающийся должен уметь: отграничивать трудовое право от смежных отраслей права – гражданского права Республики Казахстан, административного права Республики Казахстан.

Методические указания

При изучении данной темы следует руководствоваться общими теоретическими положениями о предмете правового регулирования, отрасли и науки права. Обучающимся необходимо уяснить роль труда, понятие предмета трудового права как комплекса общественных отношений, главную роль в которых играют трудовые отношения. Необходимо уметь охарактеризовать круг этих отношений; показать субъектов, между которыми они возникают; подчеркнуть их взаимосвязь, обусловленную содержанием труда участников этих отношений; дать характеристику каждому виду этих отношений; учитывать многообразие организационно-правовых форм предприятий и изменения в законодательстве; усвоить специфические особенности метода трудового права; уметь сформулировать определение системы трудового права,

ориентироваться в системе трудового права, знать входящие в нее институты, разбираться в структурных элементах системы трудового права.

При отграничении трудового права от смежных отраслей уметь ориентироваться в нормативных актах, относящихся к трудовому праву.

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ

Вариант 1

1. Отношения, регулируемые трудовым кодексом Республики Казахстан:

- A) трудовые отношения;
- B) социального неравенства;
- C) социального партнерства;
- D) отношения по безопасности и охране труда.

2. Что понимается под источниками трудового права?

- A) результаты правотворческой деятельности компетентных органов государства в сфере регулирования трудовых и иных общественных отношений;
- B) совокупность юридических норм;
- C) является организацией, предприятием, учреждением;
- D) сугубо индивидуальные источники, определяющие условия труда;
- E) представляет строгий интегрированный институт, регулирующий трудовые и иные общественные отношения.

3. Какой из перечисленных ниже источников трудового права обладает высшей юридической силой?

- A) контракт;
- B) постановление Правительства;
- C) Трудовой кодекс Республики Казахстан;
- D) коллективный договор;
- E) трудовой договор.

4. Дата принятия Трудового кодекса Республики Казахстан:

- A) 10. 12. 2015 года;
- B) 23. 11. 2015 года;
- C) 04. 09. 2015 года;
- D) 04. 05. 2015 года;
- E) 15. 05. 2007 года.

5. Трудовое право – это:

- A) пединститут права;
- B) отрасль права;
- C) институт права;
- D) подотрасль права;
- E) норма права.

6. Назовите основные элементы системы права:

- A) отрасль права, правовой институт, правоотношение;
- B) общественные отношения, правовые нормы;
- C) отрасль права, правовой институт, правовая норма;
- D) правоотношение, правовая норма;
- E) субъекты права, правовой институт.

7. Укажите акт, не относящийся к законодательным:

- A) указ Президента, имеющий силу закона;
- B) постановление правительства;
- C) закон;
- D) инструкция;
- E) конституционный закон;
- F) трудовой распорядок дня.

8. Перечислите принципы трудового законодательства Республики Казахстан:

- A) недопустимость ограничения прав человека и гражданина в сфере труда;
- B) состязательность и равноправие сторон;
- C) свобода труда;
- D) законности;
- E) обеспечение права на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;
- F) язык судопроизводства;
- G) равенство всех перед законом и судом.

9. Укажите принципы, не являющиеся принципами трудового законодательства Республики Казахстан:

- A) недопустимость ограничения прав человека и гражданина в сфере труда;

- В) состязательность и равноправие сторон;
- С) свобода труда;
- Д) законности;
- Е) обеспечение права на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;
- Ф) равенство всех перед законом и судом.

10. Принцип «свободы труда» означает:

- А) каждый имеет равные возможности в реализации своих и свобод в сфере труда;
- В) каждый имеет право свободно выбирать труд или свободно соглашаться на труд без какой бы то ни было дискриминации и принуждения к нему;
- С) право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;
- Д) никто не может подвергаться какой-либо дискриминации при реализации трудовых прав по мотивам происхождения, социального, должностного и имущественного положения, пола, расы, национальности, языка и др;
- Е) никто не может быть ограничен в правах в сфере труда.

11. Принцип «запрещение дискриминации в сфере труда» означает:

- А) каждый имеет равные возможности в реализации своих свобод в сфере труда;
- В) каждый имеет право свободно выбирать труд или свободно соглашаться на труд без какой бы то ни было дискриминации и принуждения к нему;
- С) право распоряжаться своими способности к труду, выбирать профессию и род деятельности;
- Д) никто не может подвергаться какой-либо дискриминации при реализации трудовых прав по мотивам происхождения, социального, должностного и имущественного положения, пола, расы, национальности, языка и др;
- Ф) никто не может быть ограничен в правах в сфере труда.

12. Укажите критерий, по которому не проводится отграничение трудовых отношений от гражданских отноше-

ний в сфере применения труда:

- А) по подчинению правилам внутреннего трудового распорядка;
- В) по содержанию труда;
- С) по тому, кто обязан организовать труд и охрану труда;
- Д) по предмету договора (результат труда или процесс труда);
- Е) по срокам выполнения работы.

13. Отраслью какого права определяются основные положения трудового права?

- А) конституционного права;
- В) международного публичного права;
- С) семейного права;
- Д) гражданского права;
- Е) уголовно-процессуального права;
- Ф) административного права.

14. Какие из ниже перечисленных нормативно-правовых актов являются источниками трудового законодательства Республики Казахстан?

- А) постановления конституционного совета;
- В) постановления верховного суда;
- С) постановления сената и мажилиса;
- Д) международные договоры;
- Е) законы РК.

15. Перечислите факторы, не являющиеся основанием дифференциации правового регулирования труда?

- А) вредность и тяжесть условий труда;
- В) специфика трудовой связи у сезонных, временных работников и у государственных служащих;
- С) использование средств индивидуальной или коллективной защиты;
- Д) физиологические особенности женского организма;
- Е) равноправие сторон трудовых отношений с подчинением их в процессе труда правилам внутреннего трудового распорядка.

16. В соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан под «принудительным трудом» понимается:

А) любая работа или служба, требуемая от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, для выполнения которой это лицо не предложило добровольно своих услуг;

В) любая работа или служба, требуемая от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, для выполнения которой это лицо не предложило добровольно своих услуг за исключением вступившего приговора суда в законную силу, при условии, что работа будет производиться под надзором и контролем государственных органов;

С) никто не может подвергаться какой-либо дискриминации при реализации трудовых прав по мотивам происхождения, социального, должностного и имущественного положения, пола, расы, национальности, языка и др.;

Д) никто не может быть ограничен в правах в сфере труда;

Е) каждый имеет равные возможности в реализации своих и свобод в сфере труда;

Ф) отношения, непосредственно не связанные с трудовыми.

17. Действие трудового кодекса Республики Казахстан распространяется на:

А) индивидуальных предпринимателей;

В) работников и работодателей, расположенных на территории Республики Казахстан;

С) филиалы иностранных юридических лиц, прошедшие учетную регистрацию;

Д) представительства иностранных юридических лиц, прошедшие учетную регистрацию;

Е) физическое лицо, с которым работник состоит в трудовых отношениях.

18. Дайте понятие определению «минимальный стандарт оплаты труда»:

А) это разновидность системы оплаты труда, при которой заработная плата работников определяется дифференцированно на основе тарифных ставок и тарифных сеток;

В) это совокупность тарифных разрядов и тарифных коэф-

фициентов, предусматривающая дифференциацию по признаку сложности выполняемых работ;

С) это гарантированный для соблюдения минимальный размер месячной заработной платы работника, занятого на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда;

Д) это определение необходимых затрат труда на выполнение работы работниками в конкретных организационно-технических условиях и установление на этой основе норм труда;

Е) это система отношений, связанных с обеспечением работодателем обязательной выплаты работнику вознаграждения за его труд.

19. Минимальными социальными стандартами в сфере труда являются:

А) минимальный размер месячной заработной платы;

В) максимальный размер месячной заработной платы;

С) основной оплачиваемый трудовой отпуск;

Д) продолжительность ежедневной работы (рабочей смены);

Е) перерыв для отдыха и приема пищи.

20. По каким критериям отличается императивный метод регулирования трудовых и производных от них отношений от диспозитивного метода?

А) установлением договорного способа регулирования;

В) отсутствием модельности (вариантности) поведения у субъектов регулируемых отношений;

С) властностью одной стороны регулируемых отношений относительно другой стороны, а также установлением договорного способа регулирования

Д) властностью одной стороны регулируемых отношений относительно другой стороны;

Е) императивность для трудовых отношений не предусматривается.

21. Укажите приемы и способы, не регламентирующие предмет трудового права:

А) императивные;

- В) измерительные;
- С) договорные;
- Д) сравнительные;
- Е) централизованные.

22. Укажите приемы и способы, регламентирующие предмет трудового права:

- А) императивные;
- В) измерительные;
- С) договорные;
- Д) сравнительные;
- Е) централизованные.

23. Чем регулируются трудовые отношения, а также иные отношения, непосредственно связанные с трудовыми?

- А) трудовым договором;
- В) трудовой книжкой;
- С) документами, подтверждающими трудовую деятельность работника;
- Д) актом работодателя;
- Е) соглашением и коллективным договором.

24. Обозначьте компетенцию Правительства Республики Казахстан в области регулирования трудовых отношений:

- А) реализует государственную политику в области труда, безопасности и охраны труда;
- В) утверждает систему оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий;
- С) осуществляет методическое руководство и координацию местных исполнительных органов в области регулирования трудовых отношений;
- Д) разрабатывает основные направления и обеспечивает реализацию государственной политики в области труда, безопасности и охраны труда;

Е) по согласованию с местным представительным органом определяют перечень должностей специалистов области здравоохранения, социального обеспечения, образования, культуры, спорта и ветеринарии, являющихся гражданскими служащими и работающими в сельской местности.

25. Обозначьте компетенцию местных исполнительных органов в области регулирования трудовых отношений:

А) реализует государственную политику в области труда, безопасности и охраны труда;

В) утверждает систему оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий;

С) осуществляет методическое руководство и координацию местных исполнительных органов в области регулирования трудовых отношений;

Д) разрабатывает основные направления и обеспечивает реализацию государственной политики в области труда, безопасности и охраны труда;

Е) по согласованию с местным представительным органом определяют перечень должностей специалистов области здравоохранения, социального обеспечения, образования, культуры, спорта и ветеринарии, являющихся гражданскими служащими и работающими в сельской местности.

Вариант 2

1. Обозначьте компетенцию уполномоченного государственного органа по труду в области регулирования трудовых отношений:

А) реализует государственную политику в области труда, безопасности и охраны труда;

В) утверждает систему оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий;

С) осуществляет методическое руководство и координацию местных исполнительных органов в области регулирования трудовых отношений;

Д) разрабатывает основные направления и обеспечивает реализацию государственной политики в области труда, безопасности и охраны труда;

Е) по согласованию с местным представительным органом определяют перечень должностей специалистов области здравоохранения, социального обеспечения, образования, культуры, спорта и ветеринарии, являющихся гражданскими служащими и работающими в сельской местности.

2. Обозначьте компетенцию местного органа по инспекции труда в области регулирования трудовых отношений:

А) реализует государственную политику в области труда, безопасности и охраны труда;

В) утверждает систему оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий;

С) осуществляет методическое руководство и координацию местных исполнительных органов в области регулирования трудовых отношений;

Д) разрабатывает основные направления и обеспечивает реализацию государственной политики в области труда, безопасности и охраны труда;

Е) по согласованию с местным представительным органом определяют перечень должностей специалистов области здравоохранения, социального обеспечения, образования, культуры, спорта и ветеринарии, являющихся гражданскими служащими и работающими в сельской местности;

Ф) расследует несчастные случаи, связанные с трудовой деятельностью;

Г) осуществляет декларирование деятельности работодателя.

3. Перечислите государственные органы, осуществляющие государственное регулирование в области трудовых отношений:

- A) инспекция по труду;
- B) Министерство труда и социальной защиты населения;
- C) Правительство РК;
- D) местный орган по инспекции труда;
- E) местные исполнительные органы;
- F) местные представительные органы.

4. Назовите государственный орган, устанавливающий квоту для трудоустройства категорий населения:

- A) инспекция по труду;
- B) министерство труда и социальной защиты населения;
- C) Правительство РК;
- D) местный орган по инспекции труда;
- E) местные исполнительные органы;
- F) местные представительные органы.

5. Что из нижеперечисленного не относится к «роли» трудового права Республики Казахстан?

- A) укрепление социального партнерства;
- B) повышение уровня адресной социальной помощи;
- C) снятие противоречий между работниками и работодателями;
- D) улучшение условий труда;
- E) обеспечение стабильной экономики.

6. Какая из нижеперечисленных функций не является специфичной функцией трудового права?

- A) защитная функция;
- B) социальная функция;
- C) воспитательная функция;
- D) производственная функция;
- E) регулятивная функция.

7. Какие из перечисленных локальных источников трудового права не относятся к актам работодателя?

- A) приказ;
- B) указ;
- C) правила внутреннего трудового распорядка;

- D) коллективный договор;
- E) инструкция.

8. Обозначьте, какие из перечисленных ниже категорий населения не входят в целевые группы?

- A) работающие по найму;
- B) одинокие, многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей;
- C) лица, освобожденные из мест лишения свободы и принудительного лечения;
- D) инвалиды;
- E) пенсионеры.

9. Трудовое законодательство Республики Казахстан основывается на:

- A) коллективном договоре;
- B) индивидуальном трудовом договоре;
- C) нормативно правовом акте о труде;
- D) Конституции РК, Трудовом Кодексе РК и иных нормативно-правовых актов, регулирующих трудовые отношения;
- E) международных договорах, ратифицированных РК;
- F) на основе рекомендаций Международной Организации Труда.

10. Какие критерии трудовой правосубъектности распространяются на работников?

- A) возрастной, волевой;
- B) социальный, экономический, политический;
- C) возрастной, социальный, экономический;
- D) волевой, возрастной, личный;
- E) социальный;
- F) экономический.

11. Укажите действие локальных источников трудового права?

- A) действуют в пределах Республики Казахстан;
- B) действуют на территории организации, предприятия, учреждения;

С) на территории организации, предприятия, учреждения, а также на территории их филиалов;

Д) на территории организации, предприятия, учреждения, а также на территории их филиалов и представительств;

Е) на территории одной административно-территориальной единицы.

12. Назовите межотраслевые принципы трудового права:

А) принцип законности;

В) принцип гуманизма;

С) принцип охраны здоровья граждан;

Д) принцип социальной защиты от безработицы;

Е) принцип запрещения дискриминации в сфере труда.

13. Дайте определение «предмета трудового права»?

А) это комплекс трудового законодательства, регулирующий трудовые отношения на производстве и устанавливающий права и обязанности субъектов трудового права;

В) это систематизация норм трудового права, регулирующая субъектов трудового права и устанавливающая ответственность за нарушение законодательства о труде;

С) это система норм трудового законодательства, регулирующая трудовые и примыкающие к ним отношения по труду работников на производстве и устанавливающая права и обязанности субъектов этих отношений и ответственность за их нарушение;

Д) это комплекс общественных отношений по труду работника на производстве, в котором главным, определяющим, является трудовое отношение работника с работодателем об условиях труда, использования его рабочей силы;

Е) это трудовые отношения работника с работодателем и другие, тесно связанные с трудовыми, производные от них отношения.

14. Укажите вид производных правоотношений, сопутствующий всем трудовым правоотношениям?

А) правоотношения по занятости и трудоустройству;

В) правоотношениям по обучению и повышению квалификации;

- С) правоотношениям по контролю и надзору за соблюдением трудового законодательства;
- Д) правоотношениям по разрешению трудовых споров;
- Е) правоотношениям по возмещению вреда.

15. Приоритет международных договоров, ратифицированных Республикой Казахстан, перед её законами установлен:

- А) Законом РК «О правовых актах»;
- В) Гражданским кодексом РК;
- С) Указом Президента РК, имеющим силу закона «О порядке заключения, исполнения и денонсации международных договоров РК»;
- Д) Конституцией РК;
- Е) нормами международного права.

16. В соответствии с трудовым кодексом Республики Казахстан допускается ли применение принудительного труда?

- А) трудовым законодательство не регламентировано;
- В) нет, не допускается;
- С) да, допускается по приговору суда;
- Д) да, допускается по соглашению сторон;
- Е) да, допускается в условиях чрезвычайного или военного положения.

17. Какой из нижеперечисленных принципов является межотраслевым принципом трудового права?

- А) принцип гуманизма;
- В) принцип законности;
- С) принцип запрещения принудительного труда;
- Д) принцип социальной защиты от безработицы;
- Е) принцип охраны здоровья граждан.

18. Что из ниже перечисленного не является элементом правового статуса субъекта трудового права?

- А) трудовая правосубъектность;
- В) основные трудовые права и обязанности;
- С) равноценная оплата за труд;

- D) юридические общие и специальные гарантии прав и обязанностей;
- E) ответственность за трудовые правонарушения.

19. Трудовое право представляет собой:

- A) самостоятельную материальную отрасль права;
- B) самостоятельную процессуальную отрасль права;
- C) подотрасль гражданского права;
- D) подотрасль конституционного права;
- E) подотрасль гражданского процессуального права.

20. Какие из перечисленных отношений не являются отношениями, входящими в состав трудовых отношений?

- A) отношения по оплате труда;
- B) отношения по дисциплине труда;
- C) отношения по реализации права на отдых;
- D) отношения по разрешению трудовых споров;
- E) отношения по материальной ответственности.

21. Дайте определение трудового права как отрасли права:

A) комплекс трудового законодательства, регулирующего трудовые отношения на производстве и устанавливающего права и обязанности субъектов трудового права;

B) систематизация норм трудового права, регулирующая субъектов трудового права и устанавливающая ответственность за нарушение законодательства о труде;

C) система норм трудового законодательства, регулирующая трудовые и примыкающие к ним отношения по труду работников на производстве и устанавливающая права и обязанности субъектов этих отношений и ответственность за их нарушение;

D) комплекс общественных отношений по труду работника на производстве, в котором главным, определяющим является трудовое отношение работника с работодателем об условиях труда, использования его рабочей силы;

E) трудовые отношения работника с работодателем и другие, тесно связанные с трудовыми, производные от них отношения.

22. Какая из указанных функций не является специфичной функцией трудового права?

- A) защитная функция;
- B) социальная функция;
- C) воспитательная функция;
- D) регулятивная функция;
- E) производственная функция.

23. В каких нормах трудового права проявляется его функция развития производственной демократии?

- A) в нормах о поощрении и наказании работников;
- B) в нормах о правах и гарантиях трудового коллектива и профсоюзов;
- C) в нормах об ограничении продолжительности рабочего времени;
- D) в нормах о привлечении к материальной ответственности;
- E) в нормах о разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

24. Система отрасли трудового права представляет собой:

- A) совокупность однородных общественных отношений;
- B) совокупность правовых норм;
- C) совокупность нормативных правовых актов;
- D) совокупность правовых норм и регулируемых ими отношений;
- E) совокупность норм материального права.

25. Какая отрасль права регулирует порядок рассмотрения споров, возникающих из трудовых правоотношений?

- A) уголовное право;
- B) гражданско-процессуальное право;
- C) конституционное право;
- D) административное право;
- E) гражданское право.

26. Дата вступления в законную силу Трудового кодекса Республики Казахстан:

- А) 23 ноября 2015 г.
- В) 31 октября 2015 г.
- С) 1 января 2016 г.
- Д) 31 ноября 2015 г.
- Е) 15 мая 2007 г.

27. Труд – это:

А) деятельность человека, направленная на создание материальных, духовных и других ценностей, необходимых для жизни и удовлетворения потребностей человека и общества;

В) отношения, возникающие между работником и работодателем по поводу осуществления сторонами определенной трудовой деятельности, как правило, на основе трудовых и коллективных договоров;

С) деятельность работника, связанная с подъемом или перемещением тяжести вручную, либо другие работы с расходом энергии более 300 ккал/час;

Д) время, в течение которого работник в соответствии с актом работодателя и условиями трудового договора выполняет трудовые обязанности;

Е) отношения между людьми, направленные на создание и реализацию определенных трудовых прав и обязанностей.

КЕЙС-СИТУАЦИИ

Кейс № 1

Руководитель учебного заведения решила «избавиться» от мешавшей ей первичной профсоюзной организации. С этой целью она по одному вызывала к себе в кабинет сотрудников учебного заведения и предлагала на выбор написать одно из двух заявлений: на выход из профсоюза либо увольнения по собственному желанию. Один из педагогов решила обратиться в суд за защитой своих прав.

Задание:

- 1. Определите, какие принципы трудового законодательства, были нарушены в данной ситуации?*
- 2. Проанализируйте содержание принципов трудового законодательства Республики Казахстан.*

Кейс № 2

Гражданка Казахстана выехала в Российскую Федерацию и заключила трудовой договор с зарубежным филиалом казахстанской организации.

Задание:

- 1. Определите, трудовое законодательство, какой страны распространяется на данного работника?*
- 2. Определите сферу действия Трудового кодекса Республики Казахстан. Ответ обоснуйте, ссылаясь на нормы Трудового Кодекса Республики Казахстан.*

Кейс № 3

Методист колледжа обратила внимание на то, что регулярно получает премиальные в меньшем размере, чем другие сотрудники, выполняющие аналогичную работу. Связав этот факт со своей активной деятельностью в качестве члена профсоюзного комитета, она обратилась в согласительную комиссию по разрешению трудовых споров.

Задание:

- 1. Дайте юридическую оценку сложившейся ситуации.*

2. Определите, на нарушение каких принципов права может ссылаться работник? Ответ аргументируйте, ссылаясь на нормы Трудового кодекса Республики Казахстан

Кейс № 4

Государственный инспектор труда прибыл на предприятие г. Костаная. На общих собраниях работников, созываемых в каждом цехе, он в присутствии директора завода и начальников цехов интересовался у работников: известны ли им случаи нарушения трудового законодательства? И всякий раз получал отрицательный ответ. По результатам проверки он составил отчет, в котором указал, что нарушений трудового законодательства на хлебозаводе не обнаружено.

Задание:

- 1. Оцените ситуацию.*
- 2. Определите, были ли в данной ситуации нарушены принципы трудового законодательства при проведении проверки? Ответ регламентируйте статьями Трудового кодекса Республики Казахстан.*
- 3. Как правильно следовало бы поступить, по Вашему мнению, инспектору по труду?*

Кейс № 5

Преподаватель колледжа неоднократно конфликтовал с директором колледжа, отстаивая свои права. Через некоторое время преподаватель подал заявление на увольнение по собственному желанию. Получив в последний день работы трудовую книжку, он увидел в ней запись об увольнении согласно пп. 9 п. 1 ч. 1 ст. 52 Трудового кодекса Республики Казахстан. Начальник отдела кадров, пояснила, что это случайная ошибка и исправила запись в трудовой книжке. Однако, считая, что это не случайная ошибка, преподаватель решил обратиться за защитой своих прав в суд. В исковом заявлении он указал, что в отношении его нарушены основные принципы трудового права.

Задание:

- 1. Дайте правовую оценку ситуации.*

- 2. Какие принципы трудового законодательства были нарушены в данном случае?*
- 3. Какое решение должен принять суд?*

Кейс № 6

При заключении трудового договора о работе в должности юрисконсульта гражданину было отказано в приеме на работу в связи с отсутствием регистрации по месту жительства. Гражданин обратился в суд с исковым заявлением, в котором указал на проявление дискриминации, запрещенной законом.

Задание:

- 1. Законны ли эти условия, и как они согласуются с принципами трудового права, в том числе с международными стандартами трудовых прав?*
- 2. Какое решение должен вынести суд?*
- 3. Аргументируйте свой ответ со ссылкой на закон.*

Кейс № 7

На стенде перед входом в организацию вывешено объявление о приглашении на работу мужчин, имеющих справку о состоянии здоровья, согласившихся пройти профессиональный отбор и владеющих казахским языком.

Задание:

- 1. Определите свою позицию и поясните, соответствуют ли эти требования принципу свободы труда и запрещению дискриминации?*
- 2. Проведите сравнительно-правовой анализ ст. 6 Трудового кодекса Республики Казахстан «Запрещение дискриминации в сфере труда» и Конвенции Международной организации труда № 111 «о дискриминации в области труда и занятости» (1958 г.)*

Кейс № 8

В объявлении о приеме на работу: «Требуется секретарь женского пола приятной наружности в возрасте не старше 25 лет, не имеющая вредных привычек, владеющая навыками работы на компьютере и двумя иностранными языками (желательно

английским и французским). Обязательно наличие гражданства Республики Казахстан, высшего образования и прописки (регистрации) в данной местности. Необходимо представить рекомендацию от работодателя с последнего места работы и справку о доходах.

Задание:

1. Соответствуют ли требования, изложенные в объявлении законодательству Республики Казахстан?

2. Проведите сравнительно-правовой анализ ст. 6 ТК РК «Запрещение дискриминации в сфере труда» и Конвенции МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» (1958 г.).

Кейс № 9

Организация объявила об открытой вакансии на должность менеджера по продажам. О проведении конкурса было опубликовано объявление, в котором были указаны следующие требования к кандидатам: наличие высшего образования, прописка в городе Костанай, возраст до 25 лет. Гражданка Исакова не прошла собеседование в связи с тем, что у неё не было на руках трудовой книжки, а также вкладыша к диплому о высшем образовании. Посчитав, что отказ приёме на работу по основаниям, не указанным в объявлении, нарушает её права, Исакова обратилась в суд.

Задание:

1. Какое решение должен вынести суд?

2. Законны ли требования работодателя? Аргументируйте свой ответ со ссылкой на закон.

Кейс № 10

Гражданин Зейнулла обратился в суд с исковым заявлением о восстановлении на работе и компенсации морального вреда. Суд удовлетворил его требования частично: восстановил на работе, однако в удовлетворении морального вреда отказал, ссылаясь на то, что процедура компенсации морального вреда не предусмотрена.

Задание:

1. Определите, насколько законно решение суда?

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПО ТЕМЕ:

1. Предмет трудового права как отрасли права.
2. Отношения, возникающие в процессе труда, и их дифференциация.
3. Трудовые отношения.
4. Роль государства в регулировании трудовых отношений.
5. Особенности и основные признаки современного метода трудового права.
6. Понятие трудового права как отрасли права.
7. Место трудового права в системе казахстанского права и его отграничение от других отраслей права.
8. Сфера действия трудового права.
9. Цели, задачи и функции трудового права.
10. Система трудового права Республики Казахстан.
11. Понятие и классификация принципов трудового права.
12. Межотраслевые принципы правового регулирования труда.
13. Принципы государственной политики в области правового регулирования рынка труда и обеспечения эффективной занятости населения.
14. Принципы социального партнерства в сфере труда.
15. Принципы, определяющие установление условий труда.
16. Принципы охраны труда и защиты трудовых прав работников.
17. Понятие и классификация источников трудового права.
18. Особенности системы источников трудового права.
19. Конституция Республики Казахстан как правовая основа регулирования социально-трудовых отношений.
20. Акты органов местного самоуправления и локальные нормативные акты, принимаемые работодателем, содержащие нормы трудового права.
21. Регулирование трудовых отношений в договорном порядке (коллективными договорами, соглашениями, трудовыми договорами).
22. Действие нормативных актов, содержащих нормы трудового права, во времени, пространстве и по категориям субъектов (по кругу лиц).
23. Судебная практика и ее роль в применении норм трудового законодательства Республики Казахстан.

ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ И СООБЩЕНИЙ ПО ТЕМЕ:

1. Понятие труда, его виды и их общая характеристика.
2. Предмет и сфера действия трудового права.
3. Трудовые отношения в системе общественных отношений: понятие и структура.
4. Виды правоотношений в сфере трудового права: индивидуальные и коллективные.
5. Основные признаки метода трудового права.
6. Признаки и критерии разграничения трудового права и смежных с ним отраслей права.
7. Виды, содержание и значение общесоциальных и специально-юридических функций трудового права.
8. Понятие, значение и классификация основных принципов правового регулирования труда
9. Принципы, содержащие руководящие начала в области установления условий труда работников
10. Принципы, отражающие основные направления политики государства в области охраны здоровья и защиты трудовых прав работников.
11. Право работника на обеспечение сохранения его жизни и здоровья в процессе трудовой деятельности.
12. Конституция Республики Казахстан как правовая основа регулирования социально-трудовых отношений.
13. Акты органов местного самоуправления и локальные нормативные акты, принимаемые работодателем, содержащие нормы трудового права.
14. Регулирование трудовых отношений в договорном порядке (коллективными договорами, соглашениями, трудовыми договорами).
15. Действие нормативных актов, содержащих нормы трудового права, во времени, пространстве и по категориям субъектов (по кругу лиц).

ТЕМА 2. СУБЪЕКТЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ. ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Рассматриваемые вопросы:

- 1.1. Правоотношения в сфере трудового права. Основания возникновения трудовых отношений.
- 1.2. Работник как субъект трудового правоотношения.
- 1.3. Работодатель как субъект трудового правоотношения.
- 1.4 Основные права и обязанности работника и работодателя.

При изучении данной темы обучающийся должен знать: понятие и классификацию субъектов трудового права, их виды. Правовой статус субъектов и его содержание: трудовая право-дееспособность, субъективные права и обязанности, гарантии этих прав и обязанностей. Деликтоспособность субъектов трудового права. Работодатель как субъект трудового права. Граждане как субъекты трудового права. Собственник или уполномоченные им органы (руководитель организации) как субъекты трудового права. Полномочия руководителя организации. Выборные профсоюзные органы в организациях и другие представительные органы работников, как субъекты трудового права. Социальные партнеры на республиканском, отраслевом, региональном (областном, городском, районном) уровнях и другие субъекты трудового права.

Обучающийся должен уметь: дать характеристику различным субъектам трудового права, их виды.

Методические указания

Обучающиеся должны уяснить понятие субъектов трудового права, их правоспособность, дееспособность и деликтоспособность, гарантии статусных прав и обязанностей. Важно осознать, что в рамках трудового права действует достаточно широкий круг субъектов. В зависимости от участия в сфере труда их делят на: субъектов индивидуальных отношений и субъектов коллективных отношений. Первыми являются граждане и работодатели. В роли работодателей выступают такие субъекты трудового права, как предприятия, учреждения, ор-

ганизации всех форм собственности, фирмы, а также физические лица. Важно научиться различать правовой статус субъекта в зависимости от организационно-правовой формы предприятия.

Что касается субъектов коллективных отношений в сфере труда, то ими, прежде всего, являются трудовые коллективы и профессиональные союзы, на правовое положение которых оказывают влияние организационно-правовые формы предприятий.

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ

Вариант 1

1. К субъектам трудовых правоотношений относятся:

- А) профсоюзы и граждане;
- В) граждане, работодатели, организации любых форм собственности, трудовые коллективы, профсоюзы;
- С) трудовые коллективы, профсоюзы, организации;
- Д) инспекторы труда, трудовые коллективы;
- Е) граждане, предприятия, учреждения.

2. Работодателем является:

- А) физическое или юридическое лицо, с которым работник состоит в трудовых отношениях;
- В) все рабочее;
- С) рабочие, имеющие стаж работы не менее одного года;
- Д) рабочие, имеющие специальное разрешение;
- Е) добровольное объединение граждан.

3. Трудовая дееспособность означает:

- А) способность гражданина своими действиями приобретать субъективные права и обязанности в сфере труда;
- В) организации своими действиями приобретать субъективные права и обязанности в сфере труда;
- С) способность гражданина, организации, трудового коллектива своими действиями приобретать субъективные права и обязанности в сфере труда;
- Д) способность трудового коллектива своими действиями приобретать субъективные права и обязанности в сфере труда;
- Е) способность гражданина своими действиями реализовывать субъективные права и обязанности в сфере труда.

4. Критерии трудовой правосубъектности:

- А) возрастной, волевой;
- В) социальный, экономический, политический;
- С) возрастной, социальный, экономический;
- Д) волевой, возрастной, социальный;
- Е) социальный.

5. К субъектам трудовых отношений не относятся:

- A) граждане;
- B) работодатели;
- C) профсоюзы;
- D) государственные органы;
- E) работник и работодатель.

6. Трудовая правосубъектность наступает с:

- A) 17 лет;
- B) 15 лет;
- C) 16 лет;
- D) 18 лет;
- E) 21 года.

7. По субъектам общественно-трудовые отношения классифицируются на:

- A) индивидуальные и коллективные трудовые отношения;
- B) материальные и процессуальные трудовые отношения;
- C) массовые и коллективные трудовые отношения;
- D) личные и индивидуальные трудовые отношения;
- E) материальные и моральные трудовые отношения.

8. Предприятия, учреждения, организации, хозяйства, кооперативы и любые другие юридические и физические лица, которые предоставляют работу трудящимся на основе их найма по договору, являются:

- A) работниками;
- B) работодателями;
- C) руководителями;
- D) предпринимателями;
- E) представителями.

9. Возрастной критерий субъектов трудового права основывается на:

- A) способности трудиться;
- B) умственного развития;
- C) физического развития;
- D) трудового совершеннолетия;
- E) физических и умственных способностей отдельного человека.

10. Работодатели и работники всех категорий относятся к:

- А) основным субъектам трудовых правоотношений;
- В) побочным субъектам трудовых правоотношений;
- С) процессуальным субъектам трудовых правоотношений;
- Д) общим субъектам трудовых правоотношений;
- Е) специальным субъектам трудовых правоотношений.

11. Минимальный возраст, с которого допускается прием на работу:

- А) двадцать лет;
- В) восемнадцать лет;
- С) шестнадцать лет, в случаях, предусмотренных законодательством Республики Казахстан;
- Д) четырнадцать лет, в случаях, предусмотренных законодательством Республики Казахстан;
- Е) семнадцать лет.

12. Переход труда в трудовые отношения осуществляется:

- А) при возникновении объекта труда;
- В) при наличии денежных средств;
- С) при возникновении определенных обязанностей у одной из сторон;
- Д) с момента заключения трудового договора;
- Е) в случае трудовой деятельности физического лица.

13. Юридическое отношение по применению труда гражданина в качестве наемного работника на предприятии, в учреждении, организации независимо от форм собственности и хозяйствования:

- А) побочные трудовые отношения;
- В) трудовая правосубъектность;
- С) материальные отношения;
- Д) основные трудовые отношения;
- Е) трудовые отношения.

14. Трудовая правосубъектность участников трудового правоотношения представляет собой:

- А) противоречие правоспособности и дееспособности участников;

- В) единство правоспособности и дееспособности;
- С) совокупность принципов и норм, регулирующих трудовые отношения;
- Д) отличие правоспособности от дееспособности;
- Е) единство прав и субъектов.

15. Волевой критерий трудовой правосубъектности:

- А) физическое состояние работника;
- В) состояние волевой способности граждан к труду и предпринимательской деятельности;
- С) психическое состояние работника;
- Д) уровень развития и интеллекта работника;
- Е) все перечисленное.

16. Трудовая деликтоспособность - это способность:

- А) осуществлять трудовые права;
- В) нести ответственность за трудовые правонарушения;
- С) исполнять трудовые обязанности;
- Д) трудиться;
- Е) отдыхать.

17. Критерий, связанный с установлением равной для всех граждан трудовой правосубъектности:

- А) политический;
- В) волевой;
- С) демократический;
- Д) возрастной;
- Е) социальный.

18. Правовой статус работников как субъектов трудового правоотношения делится на:

- А) общий и специальный;
- В) основной и общий;
- С) основной и побочный;
- Д) общий и побочный;
- Е) побочный и специальный.

19. Трудовая правоспособность - это:

- А) признаваемая трудовым законодательством способность иметь трудовые права;

- В) признаваемая трудовым законодательством способность исполнять трудовые обязанности;
- С) способность трудиться;
- Д) признаваемая трудовым законодательством способность иметь трудовые права и обязанности;
- Е) способность отстаивать свои трудовые права.

20. Основанием возникновения трудового правоотношения является:

- А) юридический факт;
- В) трудовой договор;
- С) неправомерное действие;
- Д) событие;
- Е) сделка.

Вариант 2

1. На государственную службу принимают лиц не моложе:

- А) 18 лет;
- В) 16 лет;
- С) 17 лет;
- Д) 20 лет;
- Е) 25 лет.

2. Основными элементами правового статуса субъектов трудового права являются:

А) трудовые права и обязанности, закрепленные Конституцией Республики Казахстан и Трудовым кодексом Республики Казахстан;

В) юридические гарантии трудовых прав и обязанностей (способы и средства, обеспечивающие реализацию трудовых прав и обязанностей);

С) ответственность за ненадлежащее выполнение или нарушение трудовых обязанностей (обязанность субъектов терпеть санкции штрафного характера; придает правовому статусу субъектов трудового права необходимую определенность и устойчивость);

- D) безопасность и охрана труда;
- E) социальное партнерство.

3. Трудовая правосубъектность коммерческих, некоммерческих организаций и государственных предприятий возникает с момента:

- A) возникновения;
- B) открытия;
- C) государственной регистрации и получения лицензии, если таковая предусмотрена Законом Республики Казахстан «О лицензировании»;
- D) утверждения «Устава» данных организаций;
- E) привлечения работников для работы в данной организации.

4. Побочные субъекты трудовых отношений:

- A) трудовые коллективы;
- B) бюро по трудоустройству;
- C) суды;
- D) профсоюзы и их органы;
- E) все выше перечисленные органы.

5. Процедуры, предшествующие возникновению трудовых отношений:

- A) избрание (выборы) на должность;
- B) избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- C) назначение на должность или утверждение в должности; вынесение судебного решения о заключении трудового договора;
- D) заключение трудового договора;
- E) все перечисленные.

6. Что из перечисленного не относится к основаниям возникновения трудовых отношений?

- A) кадровая ротация;
- B) заключение трудового договора;
- C) избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности;

Д) вынесение судебного решения о заключении трудового договора;

Е) издание приказа о приеме на работу.

7. Дайте правильное определение занятости?

А) это деятельность человека, направленная на создание материальных, духовных и других ценностей, необходимых для жизни людей;

В) это отношение, возникающее между работодателем и работником по поводу осуществления сторонами определённой трудовой деятельности, как правило, на основе индивидуальных трудовых и коллективных договоров;

С) это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных потребностей, не противоречащая законодательству, и приносящая им заработок или доход;

Д) это время, в течение которого работник в соответствии с актами работодателя и условиями индивидуального трудового договора выполняет трудовые обязанности;

Е) это отношения между людьми, направленные на создание и реализацию определённых трудовых прав и обязанностей.

8. Что из ниже перечисленного не относится к основным правам работодателя?

А) право на свободу выбора при приеме на работу;

В) право на отдых, в том числе оплачиваемый ежегодный отпуск;

С) право на издание в пределах своих полномочий актов;

Д) право на обращение в суд в целях защиты своих прав и законных интересов;

Е) право на гарантийные и компенсационные выплаты.

9. С какого возраста по общему правилу возникает трудовая правосубъектность?

А) с 14 лет;

В) с 15 лет;

С) с 16 лет;

Д) с 18 лет;

Е) с 17 лет.

10. Кто относится к экономически активному населению?

- А) население в трудоспособном возрасте (занятые в экономике и безработные);
- В) не достигшие трудоспособного возраста (16 лет);
- С) не работающие граждане и не ищущие работу;
- Д) лица, получающие доход от сдачи в аренду движимого или недвижимого имущества;
- Е) категория граждан, которые занимаются предпринимательской деятельностью.

11. Кто относится к экономически неактивному населению?

- А) инвалиды;
- В) работающие пенсионеры;
- С) безработные;
- Д) малообеспеченные;
- Е) неработающие пенсионеры.

12. Уплачивают ли работники судебные расходы при обращении в суд по трудовым спорам?

- А) нет, не уплачивают;
- В) да, уплачивают;
- С) уплачивают, но с 50% скидкой;
- Д) это решает суд;
- Е) за работников уплачивают профсоюзные органы.

13. Какие из перечисленных отношений не являются производными от трудового?

- А) отношения по занятости и трудоустройству;
- В) отношения по рабочему времени и времени отдыха;
- С) социально-партнерские отношения;
- Д) отношения по оплате труда;
- Е) отношения по материальной ответственности.

14. Кто не относится к занятому населению?

- А) граждане, работающие по индивидуальному трудовому договору;

- В) граждане, выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера;
- С) граждане, зарегистрированные в качестве безработных.
- Д) самостоятельно занятые;
- Е) индивидуальные предприниматели.

15. Какое из перечисленных ниже прав не относится к основным правам работодателя?

- А) издавать в пределах своих полномочий акты;
- В) устанавливать испытательный срок;
- С) на равную оплату за равный труд без какой-либо дискриминации;
- Д) на возмещение своих затрат;
- Е) право на участие в управлении организацией.

16. В какой срок работодатель обязан выдать по заявлению работника все необходимые ему документы?

- А) не позднее 5 дней со дня обращения;
- В) не позднее 3 дней со дня обращения;
- С) не позднее 7 дней со дня обращения;
- Д) работодатель не обязан выдавать документы работнику;
- Е) не позднее 1 дня со дня обращения.

17. Что из ниже перечисленного не относится к основным правам работодателя?

- А) на свободу выбора при приеме на работу;
- В) на отдых, в том числе оплачиваемый ежегодный отпуск;
- С) издавать в пределах своих полномочий акты;
- Д) обращаться в суд в целях защиты своих прав и законных интересов;
- Е) право на гарантии и компенсационные выплаты.

18. По какому критерию не проводится отграничение трудовых отношений от гражданских отношений в сфере применения труда?

- А) по подчинению правилам внутреннего трудового распорядка;
- В) по тому, кто обязан организовать труд и охрану труда;

- С) по предмету договора (результат труда или процесс труда);
- Д) по содержанию труда;
- Е) по срокам выполнения работы.

19. Каким критерием определяется трудовая правосубъектность организаций - работодателей?

- А) материальным;
- В) имущественным;
- С) оперативным;
- Д) индивидуальным;
- Е) оперативным и имущественным.

20. «Имущественный критерий» работодателя – организации определяются как способность работодателя:

- А) оплачивать наемный труд;
- В) предоставлять работу;
- С) платить налоги в республиканский бюджет;
- Д) платить налоги в местный бюджет;
- Е) обеспечивать нормальные условия труда.

КЕЙС-СИТУАЦИИ

Кейс № 11

Учащийся девятого класса в возрасте 15 лет был подростком с ярко выраженным девиантным поведением. Мать подростка попросила директора организации, в которой работала сама, принять сына на работу. Но директор сказал ей, что в соответствии с трудовым законодательством Казахстана он не имеет права принять его на работу.

Задание:

- 1. Как Вы понимаете понятие «девиантное поведение»? Влияет ли такое поведение на трудоустройство?*
- 2. Вправе ли директор отказать в приеме на работу подростка?*
- 3. В каком возрасте физическое лицо приобретает трудовую правосубъектность?*

Кейс № 12

Работник обратился в суд с иском к организации о признании увольнения с работы незаконным, взыскании оплаты за вынужденные прогулы, компенсации за неиспользованный трудовой отпуск, а также о возмещении морального вреда.

Представитель ответчика (работодателя) полагал, что данный спор не должен рассматриваться в суде, поскольку спор неподведомствен суду, а работа истца (работника) определялась не трудовым, а гражданско-правовым договором подряда, трудовая книжка на истца (работника) не заводилась, приказ о приеме на работу не издавался.

Истец (работник) ссылался на то, что выполнял работу по трудовой функции экономиста, работа была обусловлена при заключении договора и носила постоянный характер, трудовую функцию он выполнял вместе с другими работниками, подчинялся правилам внутреннего трудового распорядка организации, не зная при этом, что ему не была заведена трудовая книжка и не был издан приказ, поскольку регулярно получал заработную плату и пособие за время болезни.

Истец (работник) также считал, что ему неправомерно было объявлено об окончании гражданско-правового дого-

вора подряда, так как в действительности было прекращено трудовое правоотношение с нарушением требований трудового законодательства и без указания причины и формулировки увольнения.

Задание:

1. В каком правоотношении состояли истец (работник) и ответчик (работодатель)?

2. Чем характерны трудовые отношения, в чем их отличие от гражданско-правовых отношений?

3. Как Вы считаете, какое решение должен принять суд? Ответ обоснуйте, ссылаясь на нормы Трудового кодекса Республики Казахстан.

Кейс № 13

Родители и двое детей заспорили, на кого из них распространяется трудовое законодательство Республики Казахстан: отец – сотрудник правоохранительного органа; мать – преподаватель в средней школе; сын – индивидуальный предприниматель; дочь – надомный работник (осуществляет трудовую деятельность в качестве переводчика иностранной фирмы, имеющей филиал на территории Республики Казахстан).

Задание:

1. Проанализировав ситуацию, определите, в каких отношениях состоит каждый из представленных выше работников?

2. На кого из перечисленных лиц распространяются нормы трудового законодательства?

Кейс № 14

С гражданином Ауельбаевым Костанайский хлебозавод заключил соглашение по окраске забора заводского участка с оплатой по окончании работ.

Через месяц по окончании работы Ауельбаев, кроме оговоренной оплаты, потребовал компенсацию за неиспользованный отпуск.

Задание:

- 1. Правомерно ли требование Ауельбаева?*
- 2. В каких отношениях с хлебозаводом находился Ауельбаев?*
- 3. В чем отличие трудовых отношений от гражданско-правовых отношений, ответ обоснуйте, ссылаясь на нормы Трудового кодекса Республики Казахстан.*

Кейс № 15

Проанализируйте и определите, нормами какой отрасли права регулируются отношения по поводу труда:

- а) юриста Кима, оказывающего юридические услуги фирме «ZETA»;
- б) Иванова, отбывающего наказание по приговору суда в виде общественных работ;
- в) Ахметовой, осуществляющей прием заказов по телефону на дому для фирмы такси;
- г) студентки Сатановой, работающей кондуктором на общественном транспорте в период каникул.

Кейс № 16

Осужденные одного из исправительных учреждений Казахстана в течение трех лет осуществляли трудовую деятельность на станции технического обслуживания, находящегося на территории учреждения. Обратившись к работодателю с просьбой о предоставлении ежегодного трудового отпуска, они получили отказ. Работодатель объяснил, что с данными осужденными трудовой договор не заключался, приказы о приеме на работу изданы не были, а значит, не существует каких-либо трудовых отношений.

Задание:

- 1. Проанализировав ситуацию, определите, правомерны ли действия работодателя?*
- 2. Ссылаясь на нормы закона, определите, вступивший в законную силу приговор суда ограничивает ли гражданина в осуществлении трудовой деятельности?*
- 3. Какие, по Вашему мнению, существуют запреты и ограничения на заключение трудового договора и трудоустройство?*

4. Состоят ли осужденные в трудовых отношениях с данным работодателем?

5. Каким образом осужденные могут подтвердить фактическое осуществление трудовой деятельности.

6. Ответ обоснуйте, ссылаясь на нормы закона.

Кейс № 17

На основании решения Совета директоров Костанайского АО «Алма» в филиале, расположенном в Костанайской области, проведено сокращение численности работников.

Трое из уволенных, посчитав свое увольнение незаконным, обратились в суд с иском к филиалу о восстановлении их на работе.

Однако судья отказал им в принятии искового заявления, пояснив, что филиал юридическим лицом не является, поэтому надо обращаться в суд по месту регистрации АО «Алма».

Задание:

1. Правомерен ли отказ судьи в данной ситуации?

2. Вспомни курс «Гражданское право Республики Казахстан», и ответь, является ли филиал юридическим лицом?

3. Кто в данной ситуации является работодателем и почему? Ответ обоснуйте, ссылаясь на нормы Трудового и Гражданского кодекса Республики Казахстан.

Кейс № 18

В суд с иском заявлением обратился представитель истца (работника), действующий на основании доверенности, о восстановлении Сарсенова в прежней должности и на прежнем месте работы.

Ответчик (работодатель) на предварительном заседании заявил, что данный иск не соответствует требованиям трудового и гражданско-процессуального законодательства в том, что истец (работник) обязан лично обратиться за защитой нарушенных трудовых прав.

Задание:

1. Проанализируйте ситуацию и определите, правомерны ли доводы ответчика (работодателя)?

2. Схематично изобразите основные права работника в области защиты своих прав и интересов.

3. Имеет ли работник право пользоваться услугами представителя для защиты своих прав и законных интересов? Ответ обоснуйте, ссылаясь на нормы трудовым законодательством Казахстана.

Кейс № 19

Группа рабочих и инженеров по предложению директора взяли на себя обязательства в зимний период за отдельную плату сбрасывать снег с крыш предприятия. Было оформлено соответствующее трудовое соглашение.

Задание:

1. Проанализировав ситуацию, определите его правовую природу.

2. Назовите субъектов, объект и содержание данного правоотношения.

Кейс № 20

По требованию директора школы Исаева родители неуспевающих учеников в течение недели в зимние школьные каникулы занимались ремонтом спортивного зала.

Задание:

1. Определите правовую природу возникших отношений

2. Ответ аргументируйте, ссылаясь на нормы Трудового Кодекса РК.

Кейс № 21

Директор одной из компаний своим приказом обязал всех работников явиться в субботу (нерабочий день), и совместными усилиями осуществить уборку магазина близлежащей территории. Двое работников отказались участвовать в субботнике.

Директор уволил данных работников за прогул. Остальным работникам была выписана премия в размере 5000 тенге.

Задание:

- 1. Проанализировав ситуацию, определите, законны ли действия директора?*
- 2. Каковы, по вашему мнению, будут правовые последствия данной ситуации?*

Кейс № 22

Один из родственников недееспособного Асанова заключил договор с Борисовой, согласно которому она за вознаграждение в 25 000 тенге ежемесячно обязуется каждый день осуществлять уборку в квартире Асанова, а также готовить ему обеды.

Задание:

- 1. Проанализировав ситуацию, определите, какие правоотношения возникли в данной ситуации?*
- 2. Назовите субъектов, объект и содержание данного правоотношения.*

Кейс № 23

Тринадцатилетнему Никулину, активному участнику кружка «Юный жонглёр», было предложено в свободное от учёбы время участвовать в представлениях городского цирка. Никулин согласился и со следующего месяца приступил к работе.

Задание:

- 1. Проанализировав ситуацию, определите, каковы, по вашему мнению, будут правовые последствия данной ситуации?*
- 2. Дайте понятие термину трудовая правоспособность?*
- 3. Проанализировав действующее законодательство, определите, с какого возраста наступает трудовая правоспособность?*

Кейс № 24

Может ли несовершеннолетнее эмансипированное лицо либо лицо, вступившее в брак до достижения 18 лет, быть работником или работодателем? Если да, то в каком порядке оно вступает в трудовые отношения? Аргументируйте свой ответ.

Кейс № 25

Геологическая экспедиция пригласила рабочих из числа местных жителей на полевой период. Осенью по окончании полевых работ рабочие потребовали, чтобы им выплатили компенсацию за неиспользованный трудовой отпуск и за сверхурочные работы. Руководитель экспедиции отказал рабочим, обосновав отказ тем, что между каждым рабочим и экспедицией не возникло трудового отношения, так как трудовой договор не заключался, приказ о приеме на работу не издавался, а работали они по договору подряда, за данную работу отпуск или его компенсация не предоставляются, оплата за сверхурочные работы не производится.

Задание:

- 1. Проанализировав ситуацию, определите, должны ли быть удовлетворены требования рабочих?*
- 2. Какие правоотношения возникли между руководителем экспедиции и каждым рабочим?*
- 3. Каким нормативным актом регламентируются данные правоотношения?*

Кейс № 26

Гражданина Мамедова С., которому исполнилось 16 лет, приняли на работу в одну из частных организаций дворником. Его родители, узнав об этом, обратились к работодателю с просьбой о расторжении трудового договора с их сыном, так как они не дали своего согласия об устройстве на работу сына.

Задание:

- 1. Оцените ситуацию, правомерны ли требования родителей?*
- 2. Может ли Мамедов быть субъектом трудового права и вступать в трудовые правоотношения с работодателем самостоятельно?*
- 3. Дайте понятие трудовой правоспособности и поясните, обладает ли Мамедов трудовой правоспособностью?*

Кейс № 27

Рабочий частной строительной организации при выполнении срочных строительных работ отказался выполнять подъемные работы по причине неисправности крана. Работодатель тут же подписал приказ об увольнении работника за отказ от выполнения работ, предусмотренных трудовым договором.

Задание:

- 1. Дайте правовую оценку ситуации.*
- 2. Правомерны ли действия работодателя?*
- 3. Ссылаясь на нормы трудового кодекса Республики Казахстан поясните, имел ли право работник отказаться от выполнения работы при возникновении ситуации, создающей угрозу его здоровью или жизни?*

Кейс № 28

Государственным инспектором по труду была приостановлена работа на одном из частных предприятий за несоблюдение требований по пожарной безопасности до полного устранения выявленных нарушений.

Работодатель через десять дней после устранения нарушений и разрешения государственного инспектора по труду возобновил работу данного предприятия. При начислении заработной платы рабочие недополучили значительную часть заработной платы. Не согласившись с действиями работодателя, они обратились за защитой своих прав.

Задание:

- 1. Дайте юридическую оценку ситуации.*
- 2. Обоснованы ли требования работников?*
- 3. Обоснуйте ответ, опираясь на ст. 22 Трудового кодекса Республики Казахстан.*

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ:

1. Понятие и классификация субъектов трудового права.
2. Содержание правового статуса субъектов.
3. Работник как субъект трудового права, его права и обязанности.
4. Особенности правового статуса иностранцев в Республике Казахстан в области трудовых отношений.
5. Работодатель как субъект трудового права, его права и обязанности.
6. Профсоюз как субъект трудового права.
7. Основные права профсоюзов.
8. Понятие и система правоотношений в сфере трудового права.
9. Содержание трудового правоотношения.
10. Основания возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения.
11. Общая характеристика правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми.
12. Правоотношения по занятости и трудоустройству.

ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ И СООБЩЕНИЙ:

1. Понятие и виды субъектов трудового права.
2. Соотношение понятий «субъект трудового права» и «субъект трудового правоотношения».
3. Работник и работодатель как субъекты трудовых отношений (основные субъекты трудового права).
4. Профессиональные союзы как субъекты трудового права. Права профсоюзов и их классификация.
5. Государственные органы как субъекты трудового права (виды, компетенция).
6. Органы, рассматривающие индивидуальные и коллективные трудовые споры.
7. Сроки, как особая разновидность юридических фактов, как условие реализации трудовых прав и обязанностей.
8. Понятие сроков в трудовом праве. Классификация сроков. Императивные и диспозитивные сроки.
9. Понятие и функции стажа в трудовом праве. Виды, особенности и порядок исчисления стажа в трудовом праве.

ТЕМА 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

Рассматриваемые вопросы:

1. Понятие трудового договора. Виды трудовых договоров
2. Отличие трудового договора от гражданско-правовых соглашений, связанных с применением труда граждан (договоры подряда, поручения и т.п.).
3. Стороны и содержание трудового договора.
4. Порядок заключения трудового договора. Форма трудового договора.
5. Изменение условий трудового договора.
6. Основания, порядок и оформление прекращения трудового договора.
7. Отстранение от работы.
8. Особенности трудовых договоров отдельных категорий работников (руководителей организаций и членов коллегиальных исполнительных органов, надомников, совместителей, сезонных работников, работников, работающих у работодателей – физических лиц и др.).

При изучении данной темы обучающийся должен знать: понятие трудового договора как одну из форм реализации принципа свободы труда. Понятие и стороны трудового договора. Роль и значение трудового договора в современных условиях.

Содержание трудового договора:

а) условия трудового договора, определяемые соглашением сторон;

б) условия трудового договора, вытекающие из Трудового кодекса РК, законов и иных нормативных правовых актов. Заключение трудового договора. Вступление трудового договора в силу. Гарантии при заключении трудового договора. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора. Трудовая книжка. Форма трудового договора. Оформление приема на работу. Испытание при приеме на работу и его правовые последствия. Виды трудовых договоров по срокам. Срочный трудовой договор. Изменение трудового договора. Перевод на другую работу: понятие перевода и его отличие от

перемещения. Виды переводов на другую работу. Основания и условия перевода на другую работу, в другую организацию и в другую местность. Переводы по инициативе работодателя и по инициативе самого работника. Постоянные и временные переводы. Изменение существенных условий трудового договора. Отстранение от работы. Общие основания прекращения трудового договора. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию). Расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора. Дополнительные юридические гарантии при увольнении для некоторых категорий работников. Порядок увольнения и производство расчета. Выходные пособия. Правовые последствия незаконного перевода и увольнения работников. Понятие персональных данных работника. Обработка персональных данных работника. Общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты. Хранение и использование персональных данных работников. Передача персональных данных работника. Права работников в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника.

Серьезное внимание следует уделить изучению обязанностей сторон трудового правоотношения: работника и работодателя.

Обучающийся должен уметь: пользоваться изученными терминами, ясно и юридически грамотно излагать материал и применять знания при решении практических ситуаций; отличать трудовой договор от гражданско-правового договора подрядного и иного типа.

Методические указания

При изучении данной темы - основного института трудового права, обучающийся должен раскрыть понятие трудового договора, при этом учитывать не только его определение, но и его функции, значение. Подпункт 36) п.1. ст. 1 Трудового

кодекса Республики Казахстан определяет трудовой договор как соглашение между работодателем и работником. Из определения явствует, что трудовой договор, являясь двусторонней сделкой, представляет собой соглашение конкретного трудящегося с конкретным предприятием, организацией о его труде на данном производстве в качестве работника. Обучающемуся необходимо «показать», что трудовой договор как основание возникновения и форма существования трудового правоотношения во времени тесно связывает права и обязанности сторон по договору с правами и обязанностями их в качестве субъектов существующего трудового правоотношения; определяет правовое положение гражданина как участника определенной кооперации труда в качестве работника данного трудового коллектива. Обучающемуся нужно четко знать отличительные специфические признаки трудового договора и уметь отличать трудовой договор от гражданско-правовых договоров о труде (подряда, поручения и др.).

Стороны трудового договора равноправны - они одинаково равны выбирать себе другую сторону договора, и равно несут по нему взаимные обязанности, равно обязаны подчиняться установленному на данном производстве внутреннему трудовому распорядку. Однако вторая сторона договора в лице руководителя предприятия обладает дисциплинарной властью, которая в процессе труда не нарушает равноправие сторон, так как является элементом внутреннего трудового распорядка.

Изучая данную тему, необходимо знать основания прекращения трудового договора, уметь отличать их от отстранения от работы; знать основания расторжения трудового договора по инициативе работника, администрации и по требованию органов, не являющихся сторонами трудового договора; порядок увольнения; уметь правильно применять основания увольнения в соответствии с ТК РК; разъяснять юридические гарантии при увольнении некоторых категорий работников и правовые последствия увольнения с работы.

ТЕСТОВЫЕ ВОПРОСЫ

Вариант 1

1. Момент перехода труда в трудовые отношения:

- A) при возникновении объекта труда;
- B) при наличии денежных средств;
- C) при возникновении определенных обязанностей у одной из сторон;
- D) с момента заключения трудового договора;
- E) в случае трудовой деятельности физического лица.

2. Трудовой договор - это:

- A) соглашение, заключаемое между сторонами о выполнении различных работ;
- B) нормативный акт, регулирующий подчиненность нижестоящих вышестоящим;
- C) двустороннее соглашение между работником и работодателем, заключаемое в письменной форме;
- D) договор, предусматривающий коллективную ответственность сторон;
- E) трехстороннее соглашение между работодателем, работником и предприятием, заключаемое в письменной форме.

3. Прием на работу оформляется:

- A) заявлением работника;
- B) протоколом судебного заседания;
- C) актом работодателя;
- D) решением примирительной комиссии;
- E) решением арбитража.

4. Экземпляры трудового договора хранятся:

- A) у работника отдела кадров;
- B) у работника;
- C) у работодателя;
- D) у инспекции по труду;
- E) у профсоюза.

5. Испытательный срок исчисляется с начала действия:

- A) трудового договора;
- B) профсоюза;
- C) коллективного договора о материальной ответственности;
- D) соглашения;
- E) трудовых обязанностей.

6. Фактический допуск к работе осуществляется только после подписания:

- A) доверенности;
- B) приказа;
- C) коллективного договора;
- D) международного соглашения;
- E) сторонами трудового договора.

7. Срок испытания при приеме на работу не должен превышать:

- A) 3-х месяцев;
- B) 1-го месяца;
- C) 4-х месяцев;
- D) 2-х месяцев;
- E) 6 месяцев для отдельных категорий работников;
- F) 2-х недель.

8. Работодатель может расторгнуть трудовой договор:

- A) письменно предупредив работника не менее чем за один месяц
- B) сразу после подачи заявления от работника;
- C) через 2 месяца после увольнения;
- D) в срок, указанный в трудовом договоре;
- E) не позднее 1 месяца со дня согласования с профсоюзным комитетом.

9. Основания прекращения трудового договора:

- A) по инициативе одной из сторон;
- B) по иным основаниям, предусмотренным законодательством Республики Казахстан;
- C) по истечению срока;
- D) по разногласиям сторон;
- E) по соглашению сторон.

10. Какие документы работодатель может потребовать от принимаемого лица при приеме на работу?

- A) любые документы;
- B) не имеют право требовать документы от принимаемого лица;
- C) документы, обязательные к предъявлению в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан;
- D) все документы, предъявляемые принимаемым лицом;
- E) документы, указанные актом работодателя.

11. Основанием для расторжения трудового договора по соглашению сторон является:

- A) согласие работодателя;
- B) приказ работодателя;
- C) согласие работника;
- D) письменное согласие работника и работодателя;
- E) согласие профсоюза.

12. В случае изменения наименования, организационно-правовой формы либо ведомственной принадлежности работодателя действие трудовых отношений:

- A) приостанавливается на один месяц;
- B) прекращается;
- C) приостанавливается на неопределенный срок;
- D) продолжается с некоторыми изменениями;
- E) продолжается без изменений.

13. Внесение изменений и дополнений в трудовой договор осуществляется:

- A) в чрезвычайных ситуациях;
- B) в порядке, предусмотренным для его заключения;
- C) в экстремальных ситуациях;
- D) не допускается внесение изменений;
- E) только при согласии работника.

14. Условие об испытании при приеме на работу указывается:

- A) в дополнении к трудовому договору;
- B) в трудовом договоре;

- С) в трудовом договоре и приказе работодателя;
- Д) только в индивидуальном трудовом договоре;
- Е) в отдельном соглашении.

15. После заключения трудового договора работодатель обязан:

- А) издать распоряжение о приеме на работу;
- В) ознакомить работника с обязанностями;
- С) издать приказ о приеме на работу, который доводится работнику под подпись;
- Д) ознакомить работника с трудовым коллективом;
- Е) все ответы верны.

16. В период испытательного срока:

- А) заработная плата выплачивается работнику наравне с другими работниками;
- В) выплачивается фиксированная плата;
- С) выплачивается 1/3 средней заработной платы;
- Д) заработная плата работнику не выплачивается;
- Е) выплачивается только минимальная заработная плата.

17. Трудовой договор заключается:

- А) в письменной форме, не менее чем в трех экземплярах и подписывается сторонами;
- В) в письменной и в устной форме, не менее чем в трех экземплярах;
- С) в письменной форме;
- Д) в письменной форме, не менее чем в двух экземплярах и подписывается сторонами;
- Е) в устной форме.

18. Обязательные условия трудового договора:

- А) ответственность сторон;
- В) трудовая функция;
- С) реквизиты сторон;
- Д) срок трудового договора;
- Е) все выше перечисленные условия.

19. Документы, подтверждающие трудовую деятельность работника:

- A) военный билет;
- B) удостоверение личности;
- C) трудовая книжка (при ее наличии), трудовой договор либо выписка из приказов о приеме и увольнении или послужной список, заверенный руководителем организации либо нотариально;
- D) паспорт;
- E) трудовая книжка.

20. Расторжение трудового договора оформляется:

- A) актом работодателя;
- B) распоряжением работодателя;
- C) указом работодателя;
- D) актом местных исполнительных органов;
- E) трудовым законодательством не установлено.

ТЕСТОВЫЕ ВОПРОСЫ

Вариант 2

1. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, он считается заключенным на:

- A) один год;
- B) полгода;
- C) три месяца;
- D) два месяца;
- E) неопределенный срок.

2. Не допускается расторжение трудового договора с:

- A) домашними работниками;
- B) беременными женщинами;
- C) сезонными работниками;
- D) государственными служащими;
- E) профсоюзными работниками.

3. Трудовой договор заключается:

- A) на время выполнения сезонной работы;
- B) на время выполнения определенной работы;
- C) на время замещения временно отсутствующего работника;
- D) на определенный и неопределенный срок;
- E) все вышеуказанные варианты ответа.

4. Временный перевод на другую работу по производственной необходимости допускается на срок:

- A) до 3 месяцев;
- B) до 1 месяца;
- C) до 2 месяцев;
- D) до 2 недель;
- E) не допускается.

5. Временный перевод на другую работу в случае простоя допускается на срок не более:

- A) 1 месяца;

- В) 3 месяцев;
- С) 2 месяцев;
- Д) 6 месяцев;
- Е) на весь период простоя.

6. Извещение рабочих и служащих об изменении или введении новых условий труда происходит в срок не позднее:

- А) двух недель;
- В) двух месяцев;
- С) одного месяца;
- Д) трех месяцев;
- Е) 5 рабочих дней.

7. При перемещении работника в другое структурное подразделение в той же местности требуется:

- А) согласие работодателя;
- В) разрешение суда;
- С) согласие работника не требуется;
- Д) согласие профсоюзов;
- Е) по соглашению сторон.

8. Рабочие и служащие переводятся на другую работу на том же предприятии, в учреждении, организации в случае простоя на срок не более:

- А) 1 месяца;
- В) 6 месяцев;
- С) 3 месяцев;
- Д) на весь период простоя без согласия работника;
- Е) 2 месяцев.

9. Правомочен ли работодатель требовать от работника выполнение работы, не обусловленную трудовым договором?

- А) нет, не вправе;
- В) вправе;
- С) не вправе, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и законами Республики Казахстан;

- D) в отдельных случаях;
- E) в зависимости от формы собственности организации.

10. Трудовой договор признается недействительным, если заключен:

- A) под влиянием обмана или насилия;
- B) без намерения создать юридические или фактические последствия (мнимый трудовой договор);
- C) с лицом, признанным недееспособным;
- D) с лицом, не достигшим шестнадцатилетнего возраста, без письменного согласия одного из родителей (попечителя, усыновителя);
- E) во всех перечисленных случаях.

11. Необходимо ли согласие работника при перемещении его в той же организации на другое рабочее место, если это не влечет изменения условий трудового договора:

- A) только в экстренных ситуациях;
- B) только, если это оговорено в трудовом договоре;
- C) согласие работника не требуется;
- D) на период чрезвычайного положения;
- E) во всех перечисленных случаях.

12. При признании трудового договора недействительным по вине работодателя за работником сохраняется право:

- A) на оплату труда;
- B) на получение компенсационных выплат за неиспользованный ежегодный трудовой отпуск и иные выплаты и льготы;
- C) на ежегодный отпуск;
- D) все перечисленные права.

13. При перемещении работника в другое структурное подразделение в той же местности:

- A) требуется согласие работодателя;
- B) требуется разрешение суда;
- C) требуется разрешение профсоюзов;
- D) не требуется согласие работника;
- E) не имеет значения.

14. В случае незаконного отстранения от работы работника заработная плата:

- А) не сохраняется;
- В) сохраняется частично;
- С) сохраняется в размере $1/3$ от оклада;
- Д) сохраняется полностью;
- Е) сохраняется не ниже 50% от заработной платы.

15. При переводе работника на другую работу в случае простоя за ним сохраняется заработная плата в размере:

- А) не менее одной трети его среднемесячной заработной платы по прежней работе;
- В) в полном размере заработной платы по прежней работе;
- С) не менее двух третей его среднемесячной заработной платы по прежней работе;
- Д) не менее половины его среднемесячной заработной платы по прежней работе;
- Е) не менее двух частей его среднемесячной заработной платы по прежней работе.

16. Какая предусмотрена ответственность при признании трудового договора недействительным по вине работодателя или работника:

- А) уголовная;
- В) административная;
- С) гражданско-правовая;
- Д) установленная законодательством Республики Казахстан;
- Е) ответственность не предусмотрена.

17. Основание для временного перевода на другую работу по состоянию здоровья:

- А) медицинское заключение;
- В) приказ работодателя;
- С) заявление работника;
- Д) такой перевод не предусмотрен законодательством;
- Е) письменное заявление.

18. В случаях, когда работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, работодатель обязан:

А) в письменной форме предложить ему при наличии иную работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья;

- В) уволить работника;
- С) предоставить отпуск;
- Д) перевести в резерв;
- Е) нет верного ответа.

19. Целевые группы - это:

А) лица трудоспособного возраста, которые в соответствии с законодательством РК имеют право на адресную социальную помощь;

В) группы лиц, испытывающие затруднения в трудоустройстве и требующие социальной защиты;

С) группы лиц, объединённые общей целью для подыскания подходящей работы;

Д) трудоспособные граждане, которые не заняты определённой деятельностью, и для того, чтобы найти себе работу, они объединены в специальные группы и зарегистрированы в органах занятости;

Е) население, которое не входит в состав рабочей силы, включая и лиц моложе возраста, установленного для учёта экономически активного населения, не работающие и не ищущие работу.

20. Временный перевод на другую работу в случае простоя допускается на срок не более:

- А) 1 месяца;
- В) 3 месяцев;
- С) 2 месяцев;
- Д) 6 месяцев;
- Е) на весь период простоя.

КЕЙС-СИТУАЦИИ

Кейс № 29

Аипова работала продавцом. В связи с семейными обстоятельствами Аипова не вышла на работу, но вместо себя отправила мужа, который отработал смену. Узнав о случившемся, руководитель отказался оплачивать отработанный мужем Аиповой день, а самой Аиповой объявил выговор в связи с прогулом и лишил месячной премии. Оцените ситуацию.

Задание:

- 1. Оцените ситуацию.*
- 2. Соответствуют ли закону приказ руководителя?*

Кейс № 30

Ахметов обратился в суд с иском об обязывании своего работодателя осуществлять выплаты за него в Единый накопительный пенсионный фонд. В суде Ахметов пояснил, что работает в организации на основании трудового договора сборщиком мебели, вместе с тем, работодатель не осуществляет за него никакие платежи, в том числе и в Единый накопительный пенсионный фонд. Представитель работодателя в суде заявил, что на самом деле с Ахметовым был заключён гражданско-правовой договор, поэтому платежи за него и не осуществляются. Что касается того, что сам договор именуется трудовым – то это ошибка делопроизводителя организации, которая при оформлении договора взяла за основу бланк трудового договора, её уже привлекли к дисциплинарной ответственности. Сам Ахметов работает у себя дома, каждый понедельник он приходит в организацию, забирает заготовки и затем в конце недели сдаёт готовую продукцию. За каждую изготовленную продукцию Ахметов получает 10 000 тенге.

Задание:

- 1. Проанализируйте ситуацию с точки зрения закона.*
- 2. Правомерны ли действия руководителя?*
- 3. Определите, в каких правоотношениях по поводу труда состоят Ахметов и его руководитель?*

Кейс № 31

Шаяхметов по профессии электрик. По объявлению пришел устраиваться на предприятие, но получил отказ из-за отсутствия трудовой книжки, которую он потерял после увольнения с предыдущего места работы.

Задание:

1. Обоснован ли отказ? Как следует поступить в этом случае Шаяхметову?

2. Изучив нормы 32 статьи Трудового Кодекса Республики Казахстан, определите, какие документы необходимы для заключения трудового договора?

Кейс № 32

Макарова работает менеджером. При поступлении на работу с ней был заключён трудовой договор на один год, который постоянно пролонгировался посредством подписания нового договора. При заключении трудового договора ей было заявлено, что никаких прав по этому договору она не имеет, поэтому трудовая книжка Макаровой не велась. Когда срок действия очередного трудового договора истек, работодатель отказался перезаключать договор без всякой мотивировки. Макарова обратилась в суд.

Задание:

1. Оцените ситуацию.

2. Изучите положения статьи 30 Трудового кодекса Республики Казахстан, определите сроки заключения трудового договора?

Кейс № 33

Зуева узнала от своей подруги Исаевой, что в организации, где работала Исаева, ушла в отпуск по беременности и родам секретарь. Зуева обратилась в организацию с просьбой принять её на работу, однако заместитель директора отказала ей, сказав, что «столь шустрые барышни, которые являются без приглашения», ей на работу не нужны. Зуева обратилась в суд с требованием обязать организацию принять её на работу, признать её подвергнутой дискриминации и компенсировать моральный вред.

Задание:

1. *Оцените ситуацию, правомерен ли отказ работодателя?*
2. *Проведите сравнительно-правовой анализ ст. 6 ТК РК «Запрещение дискриминации в сфере труда» и Конвенции МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий»?*
3. *Какое решение должен вынести суд?*

Кейс № 34

В АО «Костанайтрейд» возникло две вакансии в связи с тем, что два секретаря были отправлены в другой город на повышение квалификации на три месяца. На их место были приглашены Иванова (год назад окончившая колледж «Новый путь» по специальности «секретарь-референт») и Сергеева. Обоим был назначен испытательный срок в три месяца. Через десять дней приказом работодателя Иванова была уволена как не прошедшая испытание. Сергеева через месяц подала заявление об уходе по собственному желанию и через три дня прекратила работу.

Задание:

1. *Дайте правовую оценку ситуации.*
2. *Проанализировав положения статьи 36-37 Трудового Кодекса РК, определите порядок проведения испытания при приеме на работу.*

Кейс № 35

Калтаев устроился на работу в качестве специалиста по ремонту персональных компьютеров. Его приняли на работу, заключили трудовой договор, однако указали на необходимость приобрести форменную одежду с логотипом организации. Калтаев отказался, ссылаясь на то, что цена униформы завышена примерно в два-три раза по сравнению с рыночной стоимостью подобной одежды. Руководство организации расторгло трудовой договор.

Задание:

1. *Проанализируйте ситуацию и дайте правовую оценку.*

- 2. Дайте определение термину «трудовой договор»?*
- 3. Являются ли действия Калтаева основанием для расторжения трудового договора?*

Кейс № 36

Работодатель вынес приказ о переводе работника в другое структурное подразделение по той же специальности и квалификации. От перевода работник отказался, мотивируя это тем, что он поступил на работу в механический цех, и переводить его без согласия в энергоцех работодатель не вправе. За отказ от перевода работнику был объявлен выговор.

Задание:

- 1. Проанализируйте ситуацию, определите, правомерны ли действия работодателя?*
- 2. Схематично определите виды перевода, предусмотренные Трудовым кодексом РК.*
- 3. Имел ли право работодатель наказать работника?*

Кейс № 37

Частная охранная фирма на основании договора взялась охранять Центр молодёжи во время проведения там выпускного бала. Охранник Заурбаев явился на смену в состоянии алкогольного опьянения. Руководитель фирмы от работы его не отстранил, а отправил его на один из постов с чёрного хода в здание. Однако Заурбаев ушел с поста, впоследствии Заурбаева отстранили от работы и затем уволили.

Задание:

- 1. Проанализируйте ситуацию и определите, правомерны ли действия руководителя охранной фирмы?*
- 2. Изучив положения Трудового кодекса Республики Казахстан, определите порядок отстранения от работы работника.*

Кейс № 38

12 марта в связи с переездом за границу на постоянное место жительства в Российскую Федерацию, Иванов подал своему работодателю заявление об увольнении по собственному

желанию с 18 марта. Однако в связи с погодными условиями рейсы до 25 марта были отменены, в связи с этим он продолжил работу до 24 марта, а затем, написав заявление об увольнении по собственному желанию, обратился в бухгалтерию за окончательным расчётом. Однако в бухгалтерии ему отказали, ссылаясь на то, что ничего не знают об отъезде Иванова, и что им был нарушен порядок увольнения.

Задание:

- 1. Дайте правовую оценку ситуации.*
- 2. Проанализируйте трудовое законодательство Республики Казахстан и определите порядок увольнения работника по собственному желанию.*

Кейс № 39

Руководитель организации пришёл к выводу о необходимости сокращения количества работников в отделе по продажам организации.

Задание:

- 1. В каком порядке он может осуществить эти действия?*
- 2. Со ссылкой на Трудовой кодекс РК изложите всю процедуру сокращения работников.*

Кейс № 40

Охранник Исаев, вооружённый табельным газовым пистолетом, находился на дежурстве в аптеке № 59 г. Костаная. Неожиданно в аптеку ворвались несколько вооружённых человек в масках, один из них направил оружие на Исаева. Понимая, что в данных условиях он не сможет оказать достойного сопротивления, Исаев положил оружие на пол и поднял руки вверх. Неизвестные очистили кассу и скрылись. Как выяснилось впоследствии, ограбление было инсценировано с целью проверить бдительность охраны. В тот же день Исаев был уволен в связи с тем, что не прошёл аттестацию.

Задание:

- 1. Дайте правовую оценку ситуации.*

2. Как необходимо было поступить Исаеву согласно трудовому законодательству Республики Казахстан?

Кейс № 41

Принимая на работу водителей, руководитель предприятия в трудовых договорах, с согласия поступающих на работу, оговаривал условия:

- 1) о совмещении профессий (должностей);
- 2) после прохождения дополнительного обучения по профессии работник обязан отработать два года. В случае его увольнения по собственному желанию или виновным основаниям до истечения 3-х лет работники обязаны возместить суммы, затраченные предприятием на его обучение.

Задание:

1. Проанализировав трудовое законодательство, определите, соответствуют ли такие условия трудового договора действующему законодательству?

Кейс № 42

Педагог школы Симакина была уволена за аморальный проступок – курение в присутствии учащихся. Считая увольнение незаконным, Симакина обратилась в суд.

Задание:

Решите трудовой спор по существу.

Кейс № 43

Мамешев, которому исполнилось 17 лет, приняли на работу в детский дом культуры декоратором. Его родители потребовали расторжения трудового договора, так как они не дали своего согласия на работу.

Задание:

1. *Определите, правомерны ли требования родителей?*
2. *Может ли Мамешев быть субъектом трудового права и вступать в трудовые правоотношения с работодателем самостоятельно?*

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ:

1. Понятие трудового договора.
2. Отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с трудом (подряда, поручения, авторского и др.)
3. Стороны трудового договора.
4. Возраст, с которого гражданин может быть принят на работу.
5. Содержание трудового договора.
6. Условия трудового договора.
7. Классификация трудовых договоров.
8. Основания для заключения срочных трудовых договоров.
9. Порядок заключения трудовых договоров.
10. Юридические гарантии при приеме на работу.
11. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора.
12. Порядок установления испытания при приеме на работу.
13. Обязательное медицинское освидетельствование при приеме на работу.
14. Понятие перевода на другую работу и его отличие от перемещения на другое рабочее место.
15. Случаи, когда работодатель имеет право переводить работника на другую работу без его согласия.
16. Временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости.
17. Случаи и порядок изменения существенных условий труда работника.
18. Отличие прекращения трудового договора от отстранения от работы.
19. Общие основания прекращения трудового договора и их классификация.
20. Порядок прекращения трудового договора по инициативе работника.
21. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
22. Понятие прогула.

23. Основания увольнения с работы по инициативе работодателя, которые следует рассматривать как дисциплинарные взыскания.

24. Порядок учета мнений выборного профсоюзного органа при увольнении работника, являющегося членом профсоюза.

25. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

26. Понятие персональных данных работника.

27. Ограничения, установленные законом, по сбору и обработке персональных данных работника.

28. Документы, с которыми должны быть ознакомлены работники в связи с защитой персональных данных.

29. Требования к работодателю при передаче персональных данных работника.

30. Права работников в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя.

31. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника.

ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ И СООБЩЕНИЙ:

1. Понятие трудового договора: трудовой договор как правовой институт, юридический факт (сделка) и обязательство.

2. Трудовой договор – сделка: понятие, состав (элементы), критерии действительности и признания его заключенным.

3. Субъективные элементы трудового договора (стороны, цель, мотив его значения). Содержание (условия) трудового договора.

4. Классификации условий трудового договора: непосредственные и производные, обязательные и факультативные условия.

5. Испытание при приеме на работу.

6. Разграничение условий трудового договора и сведений, подлежащих включению в его текст.

7. Форма трудового договора. Юридическая природа фактического допущения к работе.

8. Трудовой договор как обязательственное правоотноше-

ние, его правовые признаки и критерии отграничения от гражданско-правовых обязательств.

9. Преддоговорные переговоры и иные процедуры, предшествующие заключению трудового договора (конкурсный отбор, выборы, назначение (утверждение) на должность).

10. Порядок заключения трудового договора и общие гарантии в этой области.

11. Понятие перевода на другую работу. Перевод на другую работу как юридический факт, направленный на изменение действующего или возникновение нового трудового правоотношения.

ТЕМА 4. ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА.

Рассматриваемые вопросы:

1. Понятие трудовой дисциплины и трудового распорядка организации.
2. Правила трудового распорядка.
3. Дисциплинарная ответственность и ее виды. Порядок применения дисциплинарных взысканий.
4. Дисциплинарная ответственность сотрудников органов внутренних дел

При изучении данной темы обучаемый должен знать: понятие трудового распорядка организации. Обязанность работников соблюдать трудовую дисциплину. Понятие и значение трудовой дисциплины. Методы ее обеспечения (метод сознательного отношения к труду, метод поощрения, метод убеждения, метод принуждения, метод создания необходимых условий для труда). Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. Порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка организации. Основные нормативные акты о дисциплине труда. Уставы и положения о дисциплине. Трудовые обязанности работников и обязанности работодателя. Поощрения за труд и их значение. Виды, основания и порядок применения поощрений. Поощрения сотрудников органов внутренних дел. Дисциплинарная ответственность работников. Дисциплинарный проступок. Виды дисциплинарной ответственности работников: общая и специальная. Порядок применения дисциплинарных взысканий. Снятие дисциплинарного взыскания. Привлечение к дисциплинарной ответственности сотрудников органов внутренних дел.

Обучающийся должен уметь: применять дисциплинарные взыскания и поощрения в соответствии с требованиями ТК РК.

Методические указания

Дисциплина труда, как необходимое условие всякой общей работы, всякого совместного труда, является предметом из-

учения различных наук: психологии, социологии, экономики и других, поэтому, прежде всего, при изучении данной темы необходимо рассмотреть дисциплину труда как правовую категорию, которая выступает в различных аспектах. Важно знать также методы обеспечения дисциплины труда и ее значение; понятие внутреннего трудового распорядка, средства его обеспечения, цель создания, структуру, сферу действия Правил внутреннего трудового распорядка, Уставов о дисциплине и Положений.

Обучаемый должен усвоить такие понятия, как дисциплинарный проступок и его субъективная и объективная стороны; правомерное и неправомерное поведение; понятие дисциплинарной ответственности, ее виды (общая и специальная) и субъекты.

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ

Вариант 1

1. Срок действия дисциплинарного взыскания со дня его применения не может превышать:

- А) двух лет;
- В) шести месяцев;
- С) трех лет;
- Д) одного года;
- Е) трех месяцев.

2. Дисциплинарный проступок – это:

- А) предусмотренная законом мера принудительного воздействия;
- В) успешное выполнение трудовых обязанностей или другие достижения в работе;
- С) обязанность работника ответить перед работодателем за совершенное правонарушение;
- Д) виновное противоправное неисполнение трудовых обязанностей;
- Е) виновное уголовно наказуемое деяние.

3. Дисциплинарное взыскание налагается:

- А) не позднее 2 месяцев со дня обнаружения;
- В) не позднее 1 месяца со дня обнаружения;
- С) не позднее 3 месяцев со дня обнаружения;
- Д) не позднее 6 месяцев со дня обнаружения;
- Е) не позднее 1 года со дня обнаружения;
- Ф) не позднее 6 месяцев со дня совершения.

4. Срок действия дисциплинарного взыскания в отношении сотрудников правоохранительных органов не может превышать:

- А) 5 месяцев;
- В) 1 года;
- С) 3 месяцев;
- Д) 1 месяца;

- Е) 6 месяцев;
- Ф) 1 года за совершение коррупционных правонарушений;
- Г) 1 года за совершение правонарушений в финансово-хозяйственной деятельности.

5. Систему дисциплинарных взысканий в соответствии с Трудовым кодексом РК составляют:

- А) - выговор, замечание;
- В) понижение в специальном звании;
- С) перевод на другую работу;
- Д) строгий выговор;
- Е) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- Ф) увольнение из ОВД;
- Г) увольнение из правоохранительных органов.

6. Дисциплинарный проступок – это:

- А) ущерб, причиненный предприятию;
- В) виновное деяние;
- С) общественные отношения в сфере трудовой деятельности;
- Д) нарушение работником трудовой дисциплины, а также виновное противоправное неисполнение трудовых обязанностей;
- Е) трудовым кодексом не регламентировано.

7. Способность нести личную ответственность перед коллективом – это:

- А) эмансипация;
- В) дееспособность;
- С) правоспособность;
- Д) правосубъектность;
- Е) деликтоспособность.

8. Положительная оценка работника со стороны работодателя:

- А) награда;
- В) премия;

- С) замечание;
- Д) поощрение;
- Е) трудовым кодексом не регламентировано.

9. Укажите меру дисциплинарного взыскания:

- А) вина;
- В) выговор;
- С) виновное деяние;
- Д) проступок;
- Е) материальная ответственность.

10. деленный порядок поведения работников в процессе производства - это:

- А) мораль;
- В) этика;
- С) поведение;
- Д) обычай;
- Е) трудовым кодексом не регламентировано;
- Ф) дисциплина.

11. В течение какого срока налагается дисциплинарное взыскание, со дня совершения проступка:

- А) 5 месяцев;
- В) 1 месяц;
- С) 2 месяца;
- Д) 3 месяца;
- Е) 6 месяцев
- Ф) 10 дней;
- Г) 7 рабочих дней.

12. Какой из нижеперечисленных методов предполагает воздействие на сознание и поведение на работников:

- А) метод принуждения;
- В) метод поощрения;
- С) метод убеждения;
- Д) метод воспитания;
- Е) материальные стимулы;
- Ф) моральные стимулы.

13. Срок действия дисциплинарного взыскания со дня его применения?

- A) 2 месяца;
- B) 1 год;
- C) 4 месяца;
- D) 6 месяцев;
- E) 24 часа.

14. Акт работодателя о наложении дисциплинарного взыскания не может быть издан в период:

- A) нахождения работника в командировке и временной нетрудоспособности;
- B) трудовым кодексом не регламентировано;
- C) освобождения работника на время выполнения государственных и общественных обязанностей;
- D) нахождения работника в отпуске;
- E) прогула работника.

15. Акт работодателя о наложении дисциплинарного взыскания объявляется работнику, подвергнутому дисциплинарному взысканию, под роспись в течение со дня издания:

- A) 1 рабочего дня;
- B) 5 рабочих дней;
- C) 3 календарных дней;
- D) 3 рабочих дней.
- E) 5 рабочих дней;
- F) 10 дней;
- G) 7 рабочих дней.

16. Дисциплина труда означает:

- A) установленное законодательством количество часов, которое работник должен трудиться в течение определенного периода;
- B) распределение работы и отдыха в течение определенного периода;
- C) месячная величина тарифной ставки;
- D) строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;
- E) мера затрат труда.

17. Дисциплинарная ответственность – это:

- А) ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей;
- В) предусмотренная законом мера принудительного воздействия;
- С) виновное уголовно наказуемое деяние;
- Д) виновное противоправное неисполнение трудовых обязанностей;
- Е) успешное выполнение трудовых обязанностей или другие достижения в работе.

18. Правила внутреннего трудового распорядка:

- А) утверждаются министерствами и ведомствами;
- В) предусматривают обязанности работников;
- С) подлежат неукоснительному соблюдению сторонами трудовых отношений;
- Д) устанавливаются актом работодателя;
- Е) предусматривают обязанности работодателя.

19. Трудовым кодексом устанавливаются следующие виды поощрений:

- А) ценные подарки;
- В) продвижение по службе путем занятия вышестоящей должности
- С) выдачи премий;
- Д) объявление благодарности;
- Е) все выше перечисленные меры поощрения.

20. Дисциплинарное взыскание может быть наложено:

- А) только изданием приказа работодателя;
- В) в течение 6 месяцев со дня совершения;
- С) только после получения от работника письменного объяснения;
- Д) в течение месяца со дня обнаружения;
- Е) в течение 3 месяцев со дня совершения.

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ

Вариант 2

1. Самовольное использование дней отгула - это:

- A) отдых;
- B) выходной день;
- C) перерыв;
- D) время отдыха;
- E) прогул.

2. Определенный порядок поведения работников в процессе производства:

- A) дисциплина;
- B) этика;
- C) мораль;
- D) поведение;
- E) преступление.

3. В правилах трудового распорядка устанавливаются:

- A) рабочее время;
- B) время отдыха;
- C) условия обеспечения трудовой дисциплины;
- D) иные вопросы регулирования трудовых отношений;
- E) все перечисленное.

4. В случае отказа работника дать письменное объяснение по поводу совершения дисциплинарного проступка:

- A) издается приказ;
- B) составляется соответствующий акт;
- C) работник увольняется;
- D) издается приказ о наложении дисциплинарного взыскания;
- E) трудовые отношения продолжают.

5. Дайте понятие термину «дисциплинарный проступок»:

- A) вид юридической ответственности, которую несут сотрудники за совершение дисциплинарных проступков, а так-

же административных правонарушений в случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан;

В) 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 кодексов чести (правил служебной этики, действующих в правоохранительных органах), а равно несоблюдение установленных ограничений, связанных с пребыванием на правоохранительной службе;

С) мера дисциплинарной ответственности, налагаемая на сотрудника;

Д) поступок дискредитирующий правоохранительный орган;

Е) деятельность по сбору и проверке материалов и сведений о дисциплинарном проступке сотрудника в целях полного, всестороннего и объективного выяснения обстоятельств его совершения.

6. Дайте понятие термину «дисциплинарная ответственность»:

А) вид юридической ответственности, которую несут сотрудники за совершение дисциплинарных проступков, а также административных правонарушений в случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан;

В) 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 кодексов чести (правил служебной этики, действующих в правоохранительных органах), а равно несоблюдение установленных ограничений, связанных с пребыванием на правоохранительной службе;

С) мера дисциплинарной ответственности, налагаемая на сотрудника;

Д) поступок дискредитирующий правоохранительный орган;

Е) деятельность по сбору и проверке материалов и сведений о дисциплинарном проступке сотрудника в целях полного, всестороннего и объективного выяснения обстоятельств его совершения.

7. Дайте понятие термину «дисциплинарное взыскание»:

А) вид юридической ответственности, которую несут сотрудники за совершение дисциплинарных проступков, а также административных правонарушений в случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан;

В) 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 кодексов чести (правил служебной этики, действующих в правоохранительных органах), а равно несоблюдение установленных ограничений, связанных с пребыванием на правоохранительной службе;

С) мера дисциплинарной ответственности, налагаемая на сотрудника;

Д) поступок дискредитирующий правоохранительный орган;

Е) деятельность по сбору и проверке материалов и сведений о дисциплинарном проступке сотрудника в целях полного, всестороннего и объективного выяснения обстоятельств его совершения.

8. К видам дисциплинарных взысканий применяемых в отношении сотрудников правоохранительных органов относятся:

А) замечание, выговор, строгий выговор, предупреждение о неполном служебном соответствии, освобождение от занимаемой должности;

- В) понижение в специальном звании или классном чине или в квалификационном классе на одну ступень;
- С) увольнение из правоохранительных органов;
- Д) взыскания, только предусмотренные Трудовым кодексом Республики Казахстан;
- Е) дисциплинарные взыскания для сотрудников законодательством не регламентированы.

9. Система оценки тяжести дисциплинарных проступков и порядок формирования дисциплинарной ответственности (усиления профилактической функции в дисциплинарной практике) утверждаются:

- А) Министром МВД РК;
- В) Президентом Республики Казахстан;
- С) руководителем подразделения;
- Д) кадровыми службами МВД РК;
- Е) законодательством не регламентировано.

10. В целях изучения состояния морально-психологического климата в подразделениях правоохранительного органа проводится:

- А) ежегодный социологический мониторинг;
- В) анкетирование;
- С) опрос;
- Д) беседа;
- Е) лекции.

11. Дисциплинарное взыскание в отношении сотрудника правоохранительного органа должно соответствовать:

- А) тяжести совершенного проступка;
- В) форме вины;
- С) степени вины лица, его совершившего;
- Д) личности сотрудника;
- Е) размерам ущерба.

12. Обстоятельства, учитываемые при определении вида взыскания сотруднику правоохранительного органа:

- А) наличие вины сотрудника;

В) тяжесть и обстоятельства совершенного дисциплинарного проступка, личность сотрудника и отношение его к службе;

С) прежнее поведение лица, его совершившего, стаж службы, иные обстоятельства, характеризующие личность сотрудника;

Д) наступление негативных последствий и причинение ущерба имиджу правоохранительного органа;

Е) - материальное положение сотрудника.

13. Действия, предшествовавшие принятию решения начальником о наложении дисциплинарного взыскания, в случае, когда сотрудник отрицает факт совершения проступка:

А) служебное расследование;

В) судебное разбирательство;

С) объяснение сотрудника;

Д) рапорт начальника;

Е) проверка.

14. Дисциплинарная ответственность сотрудников правоохранительных органов относится:

А) к общей дисциплинарной ответственности;

В) к особенной дисциплинарной ответственности;

С) к специальной дисциплинарной ответственности;

Д) к общей и особенной дисциплинарной ответственности;

Е) к общей и специальной дисциплинарной ответственности.

15. Срок проведения служебного расследования не более:

А) один месяц со дня совершения проступка или со дня его обнаружения;

В) пяти суток со дня совершения проступка или со дня его обнаружения;

С) десяти суток со дня совершения проступка;

Д) пятнадцати суток со дня совершения проступка или со дня его обнаружения;

Е) пятнадцати суток со дня обнаружения проступка.

16. Служебное расследование проводится в целях:

- А) установления виновных лиц;
- В) выявления причин и условий, способствовавших совершению проступка;
- С) установления виновных лиц, выявления причин и условий, способствовавших совершению проступка;
- Д) выявления темперамента лица совершенного проступка;
- Е) законом «О правоохранительной службе» не регламентировано.

17. Служебное расследование назначается:

- А) приказом руководителя соответствующего государственного учреждения правоохранительного органа;
- В) приказом министра;
- С) рапортом руководителя подразделения;
- Д) представителем работодателя;
- Е) Законом РК «О правоохранительной службе» не регламентировано.

18. Отказ сотрудника правоохранительного органа от дачи объяснения по поводу совершенного проступка оформляется:

- А) соответствующим актом;
- В) рапортом руководителя подразделения;
- С) соответствующим актом и не может служить препятствием для наложения дисциплинарного взыскания;
- Д) соответствующим актом служит препятствием для наложения дисциплинарного взыскания;
- Е) рапортом начальника отдела кадров соответствующего учреждения.

19. На какой период приостанавливается служебное расследование?

- А) на период временной нетрудоспособности сотрудника;
- В) нахождения сотрудника в отпуске;
- С) законом «О правоохранительной службе» не регламентировано;

- Д) нахождения сотрудника в командировке;
- Е) в случаях, установленных Трудовым кодексом.

20. Обязаны ли знакомить сотрудника правоохранительного органа в отношении которого наложено дисциплинарное взыскание со всеми материалами, связанными с привлечением его к дисциплинарной ответственности:

- А) не обязаны ознакомить;
- В) обязаны ознакомить в любых случаях;
- С) в отдельных случаях не обязаны ознакомить;
- Д) обязаны ознакомить только за совершение коррупционных дисциплинарных проступков;
- Е) обязаны ознакомить только за совершение административных проступков.

21. Досрочное снятие дисциплинарного взыскания за совершение коррупционного правонарушения:

- А) не допускается;
- В) допускается;
- С) допускается по представлению прямого начальника;
- Д) допускается по приказу начальника учреждения;
- Е) в отдельных случаях допускается.

22. Досрочное снятие дисциплинарного взыскания в отношении сотрудника правоохранительного органа осуществляется:

- А) по приказу работодателя;
- В) по просьбе других сотрудников;
- С) досрочное снятие дисциплинарного взыскания в отношении сотрудника ОВД не предусмотрено;
- Д) дисциплинарное взыскание может быть снято досрочно по представлению прямого начальника;
- Е) по просьбе другого сотрудника.

23. Сотрудник правоохранительного органа может быть восстановлен в прежнем специальном звании (должности) в случае применения дисциплинарного взыскания в виде понижения в специальном звании (должности) не ранее чем через:

А) три месяца со дня понижения в специальном звании (должности) ;

В) шесть месяцев со дня понижения в специальном звании (должности);

С) пять месяцев со дня понижения в специальном звании (должности);

Д) одного месяца со дня понижения в специальном звании (должности) ;

Е) двух месяцев со дня понижения в специальном звании (должности).

24. Отличительным признаком специальной дисциплинарной ответственности не является?

А) наличие определенного круга субъектов, подпадающих под нормы дисциплинарной ответственности;

В) процедурный порядок обжалования дисциплинарного взыскания;

С) регламентируется нормами Трудового кодекса РК;

Д) применяется только в отношении сотрудников органов внутренних дел;

Е) наличие расширенного круга субъектов, имеющих право налагать дисциплинарное взыскание.

25. Приказ о наложении дисциплинарного взыскания объявляется сотруднику, подвергнутому дисциплинарному взысканию, под роспись в течение:

А) двух календарных дней со дня его издания;

В) трех рабочих дней со дня его издания;

С) трех календарных дней со дня его издания;

Д) двух рабочих дней со дня его издания;

Е) пяти рабочих дней со дня его издания.

КЕЙС-СИТУАЦИИ

Кейс № 44

Зуев появился на работе в состоянии наркотического опьянения. Учитывая, что Зуев является единственным в городе квалифицированным специалистом в области своей профессии, руководитель предприятия не стал его увольнять, объявил выговор, а также потребовал отработать пропущенный рабочий день.

Задание:

1. Проанализируйте действующее трудовое законодательство Республики Казахстан и определите, правомерны ли действия работодателя.

2. Изучив статью 65 Трудового кодекса Республики Казахстан, определите порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

3. Ответьте на вопрос, возможно ли привлечение работника к дисциплинарной ответственности при отсутствии на предприятии правил внутреннего трудового распорядка. Если да, то в каких случаях. Аргументируйте свой ответ.

Кейс № 45

Во время работы на оборудовании завода в период с 16 сентября по 20 октября Мусин в нарушение должностной инструкции не переключал передачи, что приводило к сильному износу оборудования. О случившемся стало известно только 2 апреля следующего года во время проверки оборудования. Мусин дал устные пояснения, утверждая, что никто его с должностной инструкцией не знакомил, и 7 апреля ушел в отпуск. К дисциплинарной ответственности он был привлечён приказом директора предприятия от 15 мая в форме присуждения к выплате компенсации за испорченное имущество.

Задание:

1. Дайте правовую оценку ситуации.

2. Изучив положения главы 5 Трудового кодекса Республики Казахстан, дайте понятие следующим определениям:

А) дисциплинарный проступок

Б) дисциплинарное взыскание

3. Изучив положения статей 65-66 Трудового кодекса Республики Казахстан, определите порядок и сроки привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

Кейс № 46

За бракованную продукцию, допущенную 15 августа, слесарю Анипер был объявлен выговор приказом от 20 сентября. Кроме того, администрация лишила его квартальной премии. Анипер имел больничный лист с 30 августа по 8 сентября.

Задание:

1. Законны ли действия администрации?

2. Проанализировав главу 5 Трудового кодекса Республики Казахстан, определите, законны ли действия администрации?

3. Имеет ли работник право обжаловать наложенное взыскание, если да, то каков порядок данной процедуры.

Кейс № 47

Руководитель одного из предприятий города Костаная инженеру Галиеву за прогул объявил выговор, лишил месячной премии, уменьшил отпуск на число дней прогула. Последняя мера – уменьшение отпуска на число дней прогулов, была предусмотрена в коллективном договоре организации. Галиев считал наказание слишком строгим, так как ранее до этого случая не нарушал трудовой дисциплины.

Задание:

1. Проанализируйте ситуацию и определите, соответствует ли закону приказ работодателя?

2. Какова последовательность наложения дисциплинарных взысканий?

3. Имеет ли Галиев право на обжалование применимых к нему мер дисциплинарного воздействия, если да, объясните, каков порядок.

Кейс № 48

Работника Искакова за прогул уволили с работы. В приказе об увольнении было записано: «За прогул рабочей смены 15 марта 2010 г. объявить Искакову выговор и уволить».

Задание:

- 1. Проанализируйте ситуацию и определите, правомерна ли такая формулировка приказа работодателя?*
- 2. Ответ обоснуйте, ссылаясь на нормы Трудового кодекса Республики Казахстан.*

Кейс № 49

Приказом по организации 20 апреля 2016 г. проводился субботник по благоустройству организации. Работу бригады по благоустройству территории контролировал бригадир Смаилов. За неудовлетворительные результаты проведения субботника Смаилову был объявлен выговор.

Задание:

- 1. Определите, правомерно ли наложение дисциплинарного взыскания?*

Кейс № 50

При утверждении правил внутреннего трудового распорядка предприятия было предложено в перечень мер дисциплинарного взыскания включить замечание; предупреждение; выговор; строгий выговор; лишение отпуска; штраф от 10 до 20 МРП для лиц, появившихся на работе в нетрезвом состоянии; перевод на нижеоплачиваемую работу и увольнение.

Задание:

- 1. Определите, правомерно ли такое предложение?*
- 2. Кем разрабатываются и утверждаются локальные правила внутреннего распорядка?*
- 3. Каким требованиям они должны отвечать?*

Кейс № 51

Старшему преподавателю Мустафину была выдана характеристика для участия в конкурсе на замещение вакантной

должности доцента. В характеристике было указано, что два года назад Мустафину был объявлен выговор за несвоевременное представление плановой научной статьи, из-за чего на год задержалось издание сборника научных трудов, в котором должна была быть эта работа. Мустафин возражал против этого пункта характеристики, пояснив, что работу он в свое время не предоставил в срок не по своей вине.

Задание:

- 1. Проанализируйте ситуацию и определите, правомерно ли включение этого пункта в характеристику?*
- 2. Состоятельны ли доводы Мустафина?*

Кейс № 52

Преподаватель Исаков был переведен на другую работу без его согласия сроком на один месяц. Однако приказа о переводе он не исполнил без уважительной причины, за что ему был объявлен выговор и вновь было предложено выйти на другую работу. Исаков вновь отказался выполнить распоряжение руководителя образовательного учреждения и был уволен по пп. 16 ч. 1 с. 52 ТК РК (за повторное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание).

Исаков обжаловал приказ об увольнении в суд по мотивам нарушения п. 3 ст. 65 ТК РК, согласно которой за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Задание:

- 1. Проанализируйте ситуацию и определите, какое решение должен вынести суд?*
- 2. Изучите положения статей 65-66 Трудового кодекса Республики Казахстан, определите порядок и сроки привлечения работника к дисциплинарной ответственности.*

Кейс № 53

Менеджер Иванов без разрешения руководителя компьютерной фирмы вышел на работу во вторую смену взамен нея-

вившегося менеджера Сарсенова. Поскольку Иванов был в нетрезвом состоянии, к работе его не допустили. Оба менеджера были подвергнуты дисциплинарному взысканию – выговору, с чем они не согласились. Иванов - на том основании, что вышел на работу за коллегу, а Сарсенов объяснил невыход на работу болезнью жены.

Задание:

1. Проанализируйте ситуацию и определите, совершили ли работники дисциплинарные проступки?

2. Ответ обоснуйте, ссылаясь на нормы Трудового кодекса РК

Кейс № 54

Приказом директора колледжа от 9 марта 2010 года в отношении преподавателя Умытбаева Б. был объявлен выговор за уход 15 февраля с работы без разрешения на три часа и 16 февраля на один час раньше, а также за отказ выполнить устное распоряжение заместителя директора по воспитательной работе о поездке в воскресный день на соревнования по лыжам среди обучающихся колледжа.

Приказ до сведения Умытбаева Б. был доведен 22 апреля. При этом никаких объяснений от него затребовано не было.

Умытбаев Б. обратился к государственному инспектору по труду. При проверке выяснилось, что 15 и 16 февраля Умытбаев находился на больничном листе.

Задание:

1. Проанализируйте ситуацию и определите, правомерны ли действия работодателя в отношении Умытбаева Б.?

2. Определите порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности, поясните, может быть привлечен работник к дисциплинарной ответственности в период временной нетрудоспособности?

Ответ обоснуйте.

Кейс № 55

В организации частной формы собственности в целях обеспечения трудовой дисциплины за различные нарушения были

введены денежные штрафы. Так, за опоздание на работу был установлен штраф в размере 500 тенге, за прогул – 1000 тенге и др.

Вместе с тем, Положением о премировании работников было предусмотрено, что нарушителям трудовой дисциплины не выплачивается ежеквартальная премия по итогам работы за квартал, в котором был совершен соответствующий проступок.

Задание:

1. Проанализируйте ситуацию и определите, правомерны ли действия работодателя, законны ли введения штрафов за нарушение трудовой дисциплины и невыплата нарушителям ежеквартальной премии.

2. Изменилась бы ситуация, если организация осуществляет деятельность на правах частной собственности?

Кейс № 56

При проведении ревизии было установлено, что бухгалтер Ахметова 15 ноября прошлого года по небрежности допустила в одном из документов грубую ошибку. На основании акта ревизии руководитель организации через два месяца после обнаружения проступка объявил Ахметовой выговор.

Задание:

1. Проанализируйте ситуацию и определите, правомерны ли действия работодателя, правомерно ли наложено взыскание в отношении Ахметовой?

2. Изучив положения статьи 66 Трудового кодекса РК определите сроки наложения и действия дисциплинарных взысканий по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности.

Кейс № 57

За неучастие в праздничном шествии 9 мая, посвященном 71-летию Дня победы, преподавателю Шакировой 26 августа было объявлено дисциплинарное взыскание в виде замечания за несоблюдение трудовых обязанностей.

Задание:

- 1. Проанализируйте ситуацию и определите, правомерны ли действия работодателя?*
- 2. Правомерно ли наложено данное взыскание?*
- 3. Каковы сроки наложения дисциплинарных взысканий?*

Кейс № 58

Программист Еремин обратился к руководителю организации с заявлением о предоставлении ему отгула за работу в выходной день в ближайший понедельник, а за сдачу донорской крови – во вторник. Ссылаясь на производственные условия, руководитель организации ему в этом отказал. Однако в понедельник и во вторник Еремин на работу не вышел, за что был уволен по подп. 8 п. 1 ст. 52 ТК РК, т.е. за прогул без уважительных причин. Еремин обратился в суд о восстановлении его на работе.

Задание:

- 1. Проанализируйте ситуацию и определите, обоснованны ли его требования?*
- 2. Правомерно ли наложено данное взыскание работодателем?*

Кейс № 59

Возвращаясь в воскресенье с дачи, находясь за рулем собственного автомобиля в состоянии алкогольного опьянения, сотрудник одного из учреждений УИС Мурзагалиев, грубо нарушил правила дорожного движения, что привело к дорожно-транспортному происшествию, а затем попытался скрыться с места происшествия от сотрудников местной полицейской службы.

После того как это стало известно по месту работы Мурзагалиева, он был уволен из органов внутренних дел за совершение проступка, порочащего честь сотрудника органов внутренних дел.

Задание:

- 1. Проанализируйте ситуацию и определите, правомерно ли наложено данное взыскание работодателем?*

2. Какими нормативно-правовыми актами регламентируется дисциплинарная ответственность сотрудников органов внутренних дел, изучите положения данного документа и определите порядок, сроки и основания привлечения к дисциплинарной ответственности сотрудников ОВД?

Кейс № 60

Сотрудник органов внутренних дел 11 января 2016 года сделал приписку в справке о количестве зарегистрированных преступлений в учреждении за 2015 год, о чем непосредственному руководителю учреждения стало известно лишь 8 июня 2016 года.

От данного сотрудника было затребовано письменное объяснение, после чего был издан приказ об объявлении выговора.

Задание:

1. Проанализируйте ситуацию и определите, правомерны ли действия руководителя учреждения УИС?

2. Проанализируйте положения Закона Республики Казахстан «О правоохранительной службе» и определите, какие действия должны предшествовать приказу о наложении дисциплинарного взыскания в отношении сотрудника и каковы сроки их проведения?

Кейс № 61

В отношении сотрудника органов внутренних дел 12 марта было начато служебное расследование, которое закончилось 12 мая. По результатам служебного расследования начальником в отношении данного сотрудника был объявлен строгий выговор.

Задание:

1. Проанализируйте положения Закона Республики Казахстан «О правоохранительной службе» и определите, правомерен ли приказ начальника органов внутренних дел о наложении дисциплинарного взыскания в отношении данного сотрудника?

Изучите положения статьи 58 Закона Республики Казахстан «О правоохранительной службе», определите основания и условия, и сроки проведения служебного расследования в отношении сотрудников органов внутренних дел.

Кейс № 62

По представлению начальника уголовного розыска и на основании приказа начальника ОВД с сотрудника уголовного розыска досрочно снято дисциплинарное взыскание в виде строгого выговора.

Задание:

1. Проанализируйте положения Закона Республики Казахстан «О правоохранительной службе» и определите, какие виды поощрений предусмотрены для сотрудников органов внутренних дел?

2. Изучите положения статьи 55 Закона Республики Казахстан «О правоохранительной службе» и определите, правомерно ли применено данное поощрение?

Кейс № 63

Сотрудник органов внутренних дел, находясь в ежегодном трудовом отпуске в период с 25 августа по 25 сентября получил уведомление о наложении в отношении него дисциплинарного взыскания в виде выговора (приказ начальника учреждения от 29 августа).

Задание:

1. Изучите положения Закона Республики Казахстан «О правоохранительной службе» и определите, правомерен ли данный приказ начальника?

2. Определите, в какие сроки налагается дисциплинарное взыскание, и каков порядок привлечения к дисциплинарной ответственности сотрудников органов внутренних дел?

3. Как изменилось бы решение, если приказ о наказании наложен не в период ежегодного трудового отпуска?

Кейс № 64

В организации работнику за разглашение служебной тайны сначала приказом объявили выговор, а затем, через несколько дней, работника уволили в соответствии с подп. 15) п. 1 ст. 52 ТК РК.

Задание:

1. Изучите положения Трудового кодекса и определите, правомерны ли действия работодателя?

2. Ссылаясь на статью 65 Трудового кодекса, определите порядок применения дисциплинарных взысканий в отношении работников.

Кейс № 65

Сарсенову за нарушение трудовой дисциплины (систематическое опоздание на работу) применили дисциплинарное взыскание в виде выговора сроком на 3 месяца. Через 2 месяца Сарсенов вновь нарушил трудовую дисциплину (отсутствовал на рабочем месте более 1 часа без уважительных причин).

Задание:

1. Проанализируйте ситуацию и определите, соблюдены ли сроки наложения дисциплинарных взысканий, предусмотренные Трудовым кодексом Республики Казахстан?

2. Какова последовательность применения дисциплинарных взысканий, каковы сроки наложения и сроки действия?

Кейс № 66

Секретарь канцелярии Игликова пришла на работу в 10 часов 15 минут. (Согласно правилам внутреннего трудового распорядка в АО «Zета» рабочий день организации начинается в 9.00). Никаких оправдательных доказательств, подтверждающих уважительность причины опоздания секретарем, приведено не было. В связи с допущенными нарушениями трудовой дисциплины руководитель АО «Zета» объявил замечание секретарю канцелярии Ивановой С.А. и издал приказ.

Задание:

1. Обоснуйте, правильно ли наложено дисциплинарное взыскание?

2. Процедура оформления замечания?

3. Сформулируйте мнение эксперта.

Кейс № 67

Мастер участка Рыспаев совершил дисциплинарный проступок, опоздал на работу на 2 часа. Представитель работодателя потребовал от работника объяснение в письменной форме, в которой Рыспаев признал свою вину и пояснил, что подобное было в первый раз, и больше не повторится. Директором предприятия был объявлен выговор. Через 6 месяцев работник написал заявление, попросив снять с него дисциплинарное взыскание. Однако директор завода отказал ему в этом, заявив, что у Рыспаева много мелких упущений, и снимать взыскание пока рано. Работник обратился к юристу.

Задание:

- 1. Обоснуйте, в соответствии с действующим трудовым законодательством правомерен ли отказ работодателя о снятии дисциплинарного взыскания?*
- 2. Сформулируйте процедуру и оформление наложения дисциплинарного взыскания?*
- 3. Мнение эксперта.*

Кейс № 68

Работник предприятия Вольтер без уважительных причин на 2 часа опоздал на работу. По этому факту с него было взято письменное объяснение. В этот же день он демонстративно ушел с работы на 3 часа раньше. Считая, что в течение рабочего дня работник Вольтер отсутствовал на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов, администрация уволила его за прогул.

Задание:

- 1. Правомерно ли решение администрации? Обоснуйте ответ.*
- 2. Этапы применения дисциплинарного взыскания – увольнение и порядок оформления?*
- 3. Мнение эксперта.*

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ:

1. Понятие дисциплины труда, ее объективный и субъективный аспекты.
2. Виды дисциплинарных отношений.
3. Основные методы обеспечения трудовой дисциплины.
4. Обязанности работников и работодателей по обеспечению трудовой дисциплины.
5. Понятие, содержание и порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка.
6. Поощрения за труд и порядок их применения.
7. Понятие и виды дисциплинарной ответственности. Дисциплинарная ответственность сотрудников ОВД.
8. Состав дисциплинарного проступка.
9. Взыскания за нарушения трудовой дисциплины и порядок их применения.
10. Порядок обжалования дисциплинарных взысканий.
11. Снятие дисциплинарного взыскания.
12. Порядок и сроки проведения служебного расследования.
13. Служебная дисциплина и морально-психологический климат в подразделениях органов внутренних дел.

ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ И СООБЩЕНИЙ:

1. Понятие, содержание и функции дисциплины труда.
2. Внутренний трудовой распорядок у работодателя и его нормативная основа.
3. Виды дисциплины труда: технологическая, производственная, трудовая, служебная дисциплина.
4. Методы обеспечения дисциплины труда: основные (принуждение и поощрение) и вспомогательные (убеждение, воспитание и другие).
5. Правила внутреннего трудового распорядка в системе нормативного обеспечения внутреннего распорядка, порядок их разработки и утверждения.
6. Морально-психологический климат в подразделениях правоохранительного органа.

7. Понятие и виды поощрений сотрудников органов внутренних дел. Порядок награждения государственными наградами и присвоения почетных званий сотрудников органов внутренних дел.

7. Дисциплинарная ответственность работников сотрудников органов внутренних дел: понятие, основание и условия.

8. Сущность и виды дисциплинарных взысканий. Специальная дисциплинарная ответственность сотрудников органов внутренних дел.

9. Общий порядок применения, снятия и погашения дисциплинарных взысканий.

10. Особенности применения дисциплинарных взысканий для отдельных категорий работников.

11. Служебная дисциплина в правоохранительных органах.

12. Служебное расследование в правоохранительных органах.

ТЕМЫ 5-6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Рассматриваемые вопросы:

1. Понятие и виды рабочего времени (нормальное, сокращенное, неполное).
2. Режим и учет рабочего времени.
3. Сверхурочная работа.
4. Ненормированный рабочий день.
5. Рабочее время сотрудников органов внутренних дел.
6. Понятие и виды времени отдыха.
7. Отпуск: порядок предоставления и переноса. Продолжительность отпуска.
8. Отпуск без сохранения заработной платы.
9. Время отдыха сотрудников органов внутренних дел

При изучении данной темы обучаемый должен знать: понятие рабочего времени и значение его правового регулирования. Виды рабочего времени. Понятие и виды рабочей недели, рабочей смены, рабочего дня. Нормальная и сокращенная продолжительность рабочего дня, неполное рабочее время. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней. Работа в ночное время. Продолжительность ежедневной работы (смены).

Режим и учет рабочего времени, порядок его установления. Ненормированный рабочий день, гибкие графики работы, сменная работа, вахтовый метод организации работ, разделение рабочего дня на части. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работника (совместительство). Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя (сверхурочная работа). Понятие сверхурочных работ, случаи их допущения и порядок разрешения сверхурочных работ. Дежурства и их правовой режим. Понятие времени отдыха. Виды времени отдыха: перерывы для отдыха и питания; еженедельный непрерывный отдых; выходные дни; нерабочие праздничные дни, отпуска. Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Право работника на отпуск и гарантии его реализации. Виды отпусков. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Ежегодные дополнительные отпуска и их виды. Исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, очередность их предоставления. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска. Замена отпуска денежной компенсацией. Реализация права на отпуск при увольнении работника. Учебные отпуска работникам, совмещающим работу с обучением. Отпуск без сохранения заработной платы и порядок его предоставления. Случаи предоставления по заявлению работника отпуска без сохранения заработной платы в обязательном порядке.

Особое внимание должно быть уделено изучению вопроса о рабочем времени и времени отдыха сотрудников органов внутренних дел Республики Казахстан.

Обучающийся должен уметь: пользоваться изученными терминами, ясно и юридически грамотно излагать материал, и применять знания при решении практических ситуаций.

Методические указания

Изучая тему, обучающийся должен уяснить, что труд немислим без его продолжительности во времени. Мгновенного труда не бывает. Если даже какое-то действие человек делает мгновенно, ему предшествует определенной продолжительности труд, который определяется его рабочим временем. Максимальный предел длительности рабочего времени установлен законодательством, а по его продолжительность различают рабочее время трех видов. Знать понятие рабочего времени, нормы рабочего времени, продолжительности его для различных категорий работ и работников с учетом их возрастных особенностей.

Обучаемый должен знать, что режим рабочего времени - это порядок распределения нормы этого времени, его начало, конец, перерыв в работе, а также структура рабочей недели и

установление неполного рабочего времени, раздробленного рабочего дня, графики сменности, гибкие графики работы и вахтовый метод работы; порядок установления того или иного режима (Правилами внутреннего трудового распорядка, по соглашению сторон трудового договора, распоряжением администрации по согласованию с профсоюзными органами или с согласия работника).

Обучающийся должен уметь разъяснять юридические последствия несоблюдения установленного порядка и продолжительности производства сверхурочных работ, которые выполняются по инициативе работодателя сверх установленной для работника нормы его рабочего времени и могут применяться только в исключительных случаях. Способы компенсации за переработку.

Время отдыха необходимо увязать с рабочим временем, т.к. отдых обеспечивается, прежде всего, ограничением рабочего времени, а также предоставлением в соответствии с законодательством определенных видов времени отдыха в течение суток, выходных и праздничных дней и ежегодных оплачиваемых отпусков. Необходимо знать, что отпуском называется ежегодный непрерывный отдых в течение нескольких дней подряд с сохранением места работы и среднего заработка; понятие основного и дополнительного отпуска; какими нормативными актами предусматривается предоставление дополнительных отпусков, условия, продолжительность и порядок их предоставления и назначения; другие виды отпусков: условия реализации права на отпуск и порядок суммирования отпусков. Порядок установления рабочего времени и времени отдыха для совмещающих работу с обучением.

Особое внимание должно быть уделено изучению вопроса рабочего времени и времени отдыха сотрудников органов внутренних дел, предусмотренного законом Республики Казахстан «О правоохранительной службе».

ТЕСТОВЫЕ ВОПРОСЫ

1. Период времени работы на тяжелых физических работах и работах с вредными условиями труда:

- A) не более 40 часов;
- B) не более 36 часов;
- C) не более 28 часов;
- D) не более 24 часов;
- E) 20 часов;
- F) не более 18 часов в неделю;
- G) трудовым законодательством не предусмотрено.

2. Продолжительность ежедневного междуменного отдыха:

- A) менее 12 часов;
- B) менее 24 часов;
- C) менее 20 часов;
- D) менее 18 часов;
- E) менее 16 часов;
- F) трудовым законодательством не предусмотрено.

3. Отпуск по беременности и родам составляет:

- A) 70 календарных дней до родов и 56 после родов, в случае осложненных родов или рождения двух и более детей продлевается до 70 дней;
- B) 80 календарных дней до родов и 76 после родов;
- C) 70 календарных дней до и после родов;
- D) 56 календарных дней до и после родов;
- E) трудовым законодательством не предусмотрено;
- F) устанавливается по соглашению сторон;
- G) по усмотрению работодателя.

4. Ночным считается время:

- A) с 20 до 4 часов;
- B) с 22 до 6 часов;
- C) с 20 до 5 часов;
- D) с 21 до 5 часов;
- E) с 22 до 8 часов.

5. Продолжительность ежегодного оплачиваемого трудового отпуска согласно Трудовому кодексу РК составляет:

- A) не более 25 календарных дней;
- B) не менее 20 календарных дней;
- C) не менее 24 календарных дней;
- D) не более 1 месяца;
- E) трудовым законодательством не предусмотрено.
- F) устанавливается по соглашению сторон;
- G) по усмотрению работодателя.

6. Сверхурочные работы для каждого рабочего или служащего в течение суток не должны превышать:

- A) не более 3 часов;
- B) не более 1 часа;
- C) не более 1, 5 часов;
- D) не более 2 часов;
- E) не более 4 часов;
- F) трудовым законодательством не предусмотрено;
- G) устанавливается по соглашению сторон.

7. Какова продолжительность рабочего времени для несовершеннолетних в возрасте от 16 до 18 лет по законодательству РК?

- A) не более 40 часов в неделю;
- B) не более 36 часов в неделю;
- C) не более 28 часов в неделю;
- D) не более 34 часов в неделю;
- E) не более 24 часов в неделю;
- F) устанавливается по соглашению сторон;
- G) по усмотрению работодателя.

8. Сверхурочные работы для каждого рабочего или служащего с вредными условиями не должны превышать:

- A) не более 1 часа;
- B) не более 1, 5 часов;
- C) не более 2 часов;
- D) не более 3 часов;
- E) не более 4 часов.

9. Сокращенная продолжительность рабочего времени для рабочих и служащих, занятых на работах с вредными условиями труда, составляет:

- A) не более 24 часов;
- B) не более 34 часов;
- C) не более 36 часов;
- D) не более 40 часов;
- E) 26 часов;
- F) устанавливается по соглашению сторон;
- G) по усмотрению работодателя.

10. Какова продолжительность рабочего времени в неделю для лиц в возрасте от 14 до 16 лет?

- A) не более 20 часов;
- B) не более 30 часов;
- C) не более 36 часов;
- D) не более 28 часов;
- E) не более 24 часов;
- F) устанавливается по соглашению сторон.

11. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого трудового отпуска в течение:

- A) 1, 5 лет;
- B) 1 года;
- C) 3 лет;
- D) 2 лет подряд;
- E) 5 лет;
- F) устанавливается по соглашению сторон.

12. Самовольное использование дней отгула:

- A) отдых;
- B) прогул;
- C) выходной день;
- D) перерыв;
- E) отгул.

13. Продолжительность работы вахтовым методом не может превышать:

- A) не может превышать 10 дней;

- В) не может превышать 35 дней;
- С) не может превышать 1 месяца;
- Д) не может превышать 2 недель;
- Е) не может превышать 15 дней;
- Ф) с письменного согласия работника может быть увеличена до 30 календарных дней;
- Г) для членов экипажей морских судов с согласия работника может быть увеличена до 120 календарных дней.

14. На какой срок предоставляется отпуск работникам, усыновившим (удочерившим) новорожденных детей?

- А) 70 дней до родов и 56 дней после родов;
- В) до истечения 56 дней со дня рождения ребенка;
- С) 70 дней до родов и 70 дней после родов;
- Д) до истечения 70 дней со дня рождения ребенка;
- Е) отпуск не предоставляется.

15. Условие о режиме рабочего времени для трудового договора является:

- А) обязательным;
- В) факультативным;
- С) обязательным только для трудовых договоров отдельных категорий работников;
- Д) это условие включается в содержание трудового договора по соглашению сторон;
- Е) дополнительным.

16. На какой срок предоставляются дополнительные отпуска инвалидам I и II группы?

- А) - не менее 15 календарных дней;
- В) - не менее 10 календарных дней;
- С) - не менее 6 календарных дней;
- Д) - не менее 20 календарных дней;
- Е) - дополнительный отпуск не предоставляется.

17. Продолжительность ежедневной работы работников-инвалидов первой и второй группы не может превышать:

- А) 6 часов;

- В) 7 часов;
- С) 4-х часов;
- Д) 5 часов;
- Е) 8 часов.

18. Дайте правильное определение времени отдыха:

А) это время, в течение которого работник свободен от выполнения трудовых обязанностей, и которое он может использовать в соответствии с условиями трудового договора;

В) это период времени работника, которое предоставляется ему работодателем в виде перерыва для приёма пищи и отдыха, ежедневного перерыва, выходного дня, праздничного дня, отпуска;

С) это время в календарном исчислении, которое не засчитывается в рабочее время, и предоставляется работнику для восстановления сил и здоровья;

Д) это время, в течение которого работник освобождается от выполнения трудовых обязанностей, и которое он может использовать по своему усмотрению;

Е) нет правильного ответа.

19. Выберите правильную классификацию времени отдыха:

А) перерыв для отдыха и приёма пищи, специальный перерыв, ежедневный отдых, выходной день, праздничный день, ежегодный отпуск;

В) перерыв для отдыха и приёма пищи, специальный перерыв, ежедневный отдых, праздничный день, ежегодный отпуск;

С) перерыв для отдыха и приёма пищи, ежедневный отдых, выходной день, праздничный день, ежегодный отпуск;

Д) перерыв для отдыха и приёма пищи, специальный перерыв, ежедневный отдых, выходной день, праздничный день;

Е) перерыв для отдыха и приёма пищи, специальный перерыв, ежедневный отдых, выходной день, ежегодный отпуск.

20. Максимальный учетный период при суммированном учете рабочего времени составляет:

А) месяц;

- В) квартал;
- С) полгода;
- Д) один год;
- Е) максимальный период не законодательно не установлен.

21. Длительность специального перерыва для работников составляет:

- А) не более 1 часа;
- В) не более 5-ти минут;
- С) не более 30-ти минут;
- Д) определяется коллективным договором или актом работодателя;
- Е) не более 20-ти минут.

22. Норма продолжительности рабочего времени означает:

- А) вознаграждение за труд работника;
- В) установленное законом количество часов, которое работник должен трудиться в течение определенного периода;
- С) месячная величина тарифной ставки;
- Д) мера затрат труда;
- Е) распределение работы и отдыха в течение периода.

23. Продолжительность ежедневного отдыха работника между окончанием работы и ее началом в следующий день не может быть меньше:

- А) 11 часов;
- В) 14 часов;
- С) 13 часов;
- Д) 12 часов;
- Е) 10 часов.

24. Установленный для работника объем работы в час, день (смену), неделю, месяц, год, который он обязан выполнять при нормальных условиях работы:

- А) норма труда;
- В) дополнительная работа;
- С) прямая обязанность работника;

- D) качество труда;
- E) сверхурочная работа.

25. Трудовым кодексом сокращенное рабочее время устанавливается для следующих категорий работников:

- A) военнослужащих;
- B) работников бюджетных организаций;
- C) работников в возрасте от 14 до 18 лет;
- D) лиц, работающих вахтовым методом;
- E) государственных служащих.

ТЕСТОВЫЕ ВОПРОСЫ

Вариант 2

1. Под отпуском понимается:

- А) мера затрат труда;
- В) время, в течение которого работник свободен от выполнения своих трудовых обязанностей;
- С) месячная величина тарифной ставки;
- Д) вознаграждение за труд работника;
- Е) тариф заработной платы.

2. Не допускаются к работе в ночное время

- А) надомные работники;
- В) сезонные работники;
- С) работники бюджетных организаций;
- Д) работники моложе 18 лет;
- Е) домашние работники.

3. К сверхурочным работам не допускаются:

- А) работники старше 50-ти лет;
- В) работники старше 45-ти лет;
- С) работники моложе 17-ти лет;
- Д) работники моложе 18-ти лет и беременные женщины;
- Е) инвалиды.

4. Сверхурочные работы не должны превышать в сутки:

- А) более 2-х часов;
- В) более 3-х часов;
- С) более 4-х часов;
- Д) не более получаса;
- Е) не более одного часа.

5. Время отдыха - это:

- А) вознаграждение за труд работника;
- В) месячная величина тарифной ставки;
- С) мера затрат труда;
- Д) установленная законом продолжительность рабочего времени в течение суток;
- Е) время, в течение которого работник свободен от работы.

6. Продолжительность ежедневного отдыха работника между окончанием работы и ее началом в следующий день должна быть не менее:

- A) 14 часов;
- B) 10 часов;
- C) 13 часов;
- D) 12 часов;
- E) 11 часов.

7. Сверхурочными работами считаются работы более:

- A) 50 часов в неделю;
- B) 45 часов в неделю;
- C) 35 часов в неделю;
- D) 30 часов в неделю;
- E) 40 часов в неделю.

8. Правовой режим рабочего времени означает:

- A) распределение работы и отдыха в течение определенного периода;
- B) мера затрат труда;
- C) месячная величина тарифной ставки;
- D) время, в течение которого работник свободен от выполнения своих трудовых обязанностей;
- E) вознаграждение за труд работника.

9. Отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком составляет:

- A) до 2 лет;
- B) до 3 лет;
- C) до 1 года;
- D) до 1,5 лет;
- E) до 9 месяцев.

10. Минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого трудового отпуска составляет:

- A) 24 календарных дня;
- B) 18 рабочих дней;
- C) 20 календарных дней;

- D) 10 рабочих дней;
- E) устанавливается соглашением сторон трудового договора.

11. Привлечение к работе в выходные дни допускается в случаях:

- A) выполнения производственного плана;
- B) предотвращения ЧП, стихийных бедствий, аварий;
- C) в праздничные дни;
- D) неявки сменяемого работника;
- E) реорганизации предприятия.

12. Неполное рабочее время означает:

- A) время, которое меньше нормальной продолжительности, установленной Трудовым кодексом Республики Казахстан;
- B) период времени для кормящих женщин;
- C) время, установленное Трудовым кодексом Республики Казахстан для несовершеннолетних;
- D) менее 50 часов в неделю;
- E) все ответы верны.

13. Неполное рабочее время может быть установлено на:

- A) трудовым кодексом не установлено;
- B) определенный срок;
- C) неопределенный срок;
- D) не более 1 месяца;
- E) не более 3 месяцев.

14. Разделение ежедневной работы на части:

- A) не допускается;
- B) допускается по усмотрению коллективов предприятий;
- C) допускается;
- D) допускается на работах с различной интенсивностью работы; а также по инициативе работника, если это связано с социально-бытовыми условиями;
- E) допускается, по соглашению сторон.

15. К социальным отпускам относят:

- А) отпуск без сохранения заработной платы;
- В) учебный отпуск;
- С) отпуск в связи с беременностью и рождением ребенка (детей), усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей); отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- Д) краткосрочный отпуск;
- Е) трудовым кодексом социальные отпуска не регламентируются.

16. Социальным отпуском является (дайте наиболее полное определение):

- А) освобождение работника 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 целей;
- В) освобождение работника от работы на определенный период в целях создания благоприятных условий для материнства, ухода за детьми без отрыва от производства и для иных социальных целей;
- С) освобождение работника от работы на определенный период в целях получения образования без отрыва от производства и для иных социальных целей;
- Д) освобождение работника от работы на определенный период в социальных целях;
- Е) освобождение работника от работы на определенный период для ухода за детьми и для иных социальных целей.

17. В трудовой стаж, дающий право на оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск включается:

- А) фактически проработанное время;
- В) время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранились место работы (должность) и заработная плата полностью или частично;
- С) время, когда работник фактически не работал в связи с временной нетрудоспособностью;
- Д) время, когда работник фактически не работал перед восстановлением на работе;

- Е) нахождение работника в прогуле;
- Ф) трудовым законодательством не регламентировано.

18. При разделении рабочего времени (рабочей смены) на части общая продолжительность рабочего времени не должна превышать:

- установленную продолжительность ежедневной работы (рабочей смены)

- А) 36 часов;
- В) 40 часов;
- С) 24 часа;
- Д) 45 часов;
- Е) 50 часов.

19. При режиме гибкого рабочего времени устанавливаются:

- А) норма труда;
- В) сменная работа;
- С) ненормированный рабочий день;
- Д) фиксированное рабочее время, гибкое рабочее время и учетный период;
- Е) время отдыха.

20. Учетный период при гибком рабочем времени не может быть:

- А) более 1 недели;
- В) более 1 дня;
- С) более 1 месяца;
- Д) более 14 дней;
- Е) более двух месяцев.

21. Женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет предоставляются:

- А) обеденные перерывы в течение 30 минут;
- В) дополнительные перерывы для кормления ребенка продолжительностью тридцать минут, не реже, чем через каждые три часа;
- С) специальные перерывы для отдыха;

Д) дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже, чем через каждые четыре часа;

Е) специальные перерывы для кормления ребенка не реже, чем через каждые два часа.

22. Перерывы для кормления ребенка в возрасте до полутора лет включаются:

А) в стаж работы;

В) в рабочее время;

С) в обеденный перерыв;

Д) трудовым кодексом не установлено;

Е) в прогул.

23. Сотрудникам, поступающим в организации образования правоохранительных органов по очной и заочной формам обучения, для подготовки и сдачи вступительных экзаменов предоставляются учебные отпуска продолжительностью:

А) тридцать календарных дней без сохранения денежного довольствия;

В) сорок календарных дней с сохранением денежного довольствия;

С) тридцать календарных дней с сохранением денежного довольствия;

Д) сорок календарных дней без сохранения денежного довольствия;

Е) такой вид отпуска для сотрудников не предусмотрен.

24. Сотрудникам, поступающим в организации образования по очной и заочной формам обучения, для сдачи вступительных экзаменов предоставляются учебные отпуска продолжительностью:

А) тридцать календарных дней с сохранением денежного довольствия;

В) двадцать календарных дней без сохранения денежного довольствия;

С) пятнадцать календарных дней без сохранения денежного довольствия;

D) десять календарных дней с сохранением денежного довольствия;

E) такой вид отпуска не предусмотрен для сотрудников.

25. Сотруднику правоохранительного органа, имеющему выслугу более пятнадцати лет предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью:

A) пять календарных дней;

B) двадцать календарных дней;

C) пятнадцать календарных дней;

D) десять календарных дней;

E) двадцать пять календарных дней.

КЕЙС-СИТУАЦИИ

Кейс № 69

При составлении графика сменности у руководителя предприятия по режиму пятидневной рабочей недели возникли следующие вопросы:

- 1) какой продолжительности должна устанавливаться рабочая смена несовершеннолетним лицам, работникам, обучающимся в вечерних и заочных учебных заведениях;
- 2) как компенсировать недоработку в ночную смену, которая сокращена на 1 час;
- 3) сокращается ли рабочее время перед выходными и праздничными днями?

Задание:

1. Проанализируйте ситуацию, ответьте на поставленные вопросы, сформулируйте ответ со ссылкой на закон.

Кейс № 70

По истечении часа после начала работы произошла авария в системе водоснабжения предприятия. В течение пяти часов цеха стояли. После восстановления водоснабжения руководство предприятия распорядилось компенсировать дневную потерю рабочего времени продлением работы цехов на пять часов. Рабочие потребовали оплатить им эти часы как сверхурочную работу, в связи с тем, что простой возник не по их вине. Руководство предприятия отказало работникам, так как общая продолжительность работы в этот день не превысила дневной нормы. Возник спор.

Задание:

- 1. Ссылаясь на нормы Трудового кодекса Республики Казахстан, определите что такой «простой»?*
- 2. Каков порядок оплаты простоя?*
- 3. Разрешите спор по существу.*

Кейс № 71

По условиям трудового договора в иностранной строительной компании установлена пятидневная рабочая неделя с

двумя выходными днями. Работодатель (гражданин Турции) поставил условие всем сотрудникам компании о выходе на работу в субботние дни на неполный рабочий день (с 9.00 – до 13.00), ссылаясь на специфику работы. Оплату за эти часы работодатель не производит.

Задание:

1. Ссылаясь на нормы Трудового кодекса Республики Казахстан, определите понятие и виды рабочего времени

2. Изучите нормы трудового кодекса, дайте понятие сверхурочным работам, какова их продолжительность и порядок привлечения.

3. Правомерны ли действия работодателя?

Кейс № 72

Симонов, по образованию слесарь, работает в фирме «Муж на час». Фирма осуществляет мелкий ремонт в квартирах. Трудовая функция Симонова сводится к тому, что он выезжает на адреса, указанные работодателем.

Проанализируйте ситуацию, разграничьте время работы и время отдыха Симонова.

Кейс № 73

Сотрудник компании обратился к руководству о внесении в трудовой договор изменений относительно условий труда – разделении ежедневной работы на две части. Работник просит установить рабочий день с 9.00 до 11.00 и с 15.00 до 20.00 в связи с уходом за заболевшей супругой.

Задание:

1. Проанализируйте действующее законодательство и определите, возможно ли разделение ежедневной работы на части?

2. Какова продолжительность рабочего времени при разделении ежедневной работы (рабочей смены) на части.

Кейс № 74

Сотруднику органов внутренних дел в течение двух лет подряд не предоставлялся ежегодный трудовой отпуск. Сотрудник

выразил свои возражения в том, что отказ в предоставлении отпуска не соответствует нормам трудового законодательства Казахстана. При очередной подаче рапорта о предоставлении отпуска начальник отдела кадров пояснил, что сотрудники, состоящие на службе в органах внутренних дел, не являются субъектами трудовых отношений и на них не распространяются требования трудового законодательства.

Задание:

1. Проанализируйте ситуацию и определите, правомерны ли обоснования руководителя?

2. Является ли сотрудник ОВД субъектом трудовых отношений?

3. Обозначьте порядок предоставления ежегодного оплачиваемого трудового отпуска сотрудникам органов внутренних дел.

Кейс № 75

На производственном предприятии в июне 2016 года установлен сменный режим работы. Работодателем разработаны графики работы по сменам, но с представителями работников график не согласован.

Задание:

1. Правомерны ли действия работодателя? Является ли данный график действительным?

2. Каков порядок разработки, согласования и утверждения графика сменности?

Кейс № 76

В июне 2016 года сотрудник органов внутренних дел, отработав ночное дежурство, по приказу начальника был вынужден остаться работать за заболевшего другого сотрудника.

Задание:

1. Проанализируйте ситуацию и определите, правомерен ли приказ начальника?

2. Каков порядок привлечения работников к сверхурочным работам? Какова их продолжительность и порядок оплаты?

Кейс № 77

В выходной день корреспондент газеты «Костанайские новости» находился на даче. Ему позвонили из редакции и попросили срочно выйти на работу в связи с убийством в областном центре и подготовкой репортажа с места происшествия. Он отказался, объяснив, что не успеет своевременно, так как находится в 20 км от места события. Руководитель уволил сотрудника.

Задание:

- 1. Проанализируйте ситуацию и определите, правомерен ли приказ начальника?*
- 2. В каких случаях допускается привлечение работников к работе в выходные дни? Требуется ли в данном случае письменное согласие работника?*

Кейс № 78

В коллективном договоре организации содержалось условие, в соответствии с которым время, затрачиваемое работниками на проезд к месту работы, включается в рабочее время. Инспектор труда указал на то, что данное условие нарушает трудовое законодательство.

Задание:

- 1. Дайте правовую оценку ситуации.*
- 2. Определите, правомерен ли приказ руководителя о включении времени проезда к месту работы в рабочее время?*
- 3. Изучите положение статьи 67 Трудового кодекса Республики Казахстан, и определите, какие периоды времени могут быть включены в рабочее время.*

Кейс № 79

25 апреля 2016 года сотрудник органов внутренних дел обратился с рапортом о предоставлении ему части ежегодного трудового отпуска (15 дней), а остальную часть (15 дней) перенести на август месяц.

Задание:

1. Проанализируйте ситуацию, изучите Закон Республики Казахстан «О правоохранительной службе» и определите, допускается ли предоставление сотруднику ежегодного оплачиваемого отпуска по частям?

Кейс № 80

В правилах внутреннего распорядка предприятия содержатся нормы, согласно которым в случаях, в случае если работник по тем или иным причинам не отработает полностью свою норму рабочего времени, он должен отработать пропущенное время впоследствии. При этом предусматривалось несколько форм такой отработки, в частности, сокращение дней отпуска на число дней прогула, работа в выходные и нерабочие праздничные дни, отработка пропущенного времени после работы с одинарной оплатой.

Задание:

1. Проанализируйте ситуацию, дайте оценку правомерности данной нормы.

2. Обоснуйте ответ, ссылаясь на нормы Трудового кодекса Республики Казахстан.

Кейс № 81

В комиссию по трудовым спорам поступила жалоба от работников на то, что руководитель обязывает их являться на работу за 30 минут до начала смены, нередко оставляет после работы на пятиминутки, которые длятся 20 – 40 минут. На все просьбы компенсировать переработку рабочего времени начальник отвечает, что они являются работниками с ненормированным рабочим днем и имеют дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день, поэтому никакая компенсация им не положена.

Задание:

1. Проанализируйте ситуацию, дайте оценку правомерности действий работодателя.

2. Изучите положения Трудового кодекса в части норми-

рования рабочего времени, определите порядок компенсации за переработку.

Кейс № 82

Приказом руководителя был введен суммированный учет рабочего времени. Два работника работали по графику сменности 9 мая. Поскольку эта работа была им оплачена в одинарном размере, они обратились к работодателю с требованием о доплате и об отмене суммированного рабочего времени, которое ухудшает их положение по оплате труда. Работодатель отклонил названные требования. Работники обратились в суд.

Задание:

1. Проанализируйте ситуацию, дайте оценку правомерности действий работодателя.

2. Изучите нормы Трудового кодекса Республики Казахстан и определите, в каком размере оплачиваются сверхурочные работы? Может ли сверхурочная работа заменена выходными днями?

3. Какое решение должен вынести суд?

Кейс № 83

Наладчик монтажного оборудования Ахмет после окончания своей смены в 22:00 8 мая приказом работодателя был привлечён к дополнительной работе, которую окончил в 02:00 9 мая.

Задание:

1. Проанализируйте ситуацию, дайте оценку правомерности действий работодателя.

2. Какие правовые последствия влечёт данная ситуация? Какие ещё юридически значимые обстоятельства необходимо выяснить?

Кейс № 84

Юрисконсульт Беккожина договорилась с руководством, что вместо обеденного перерыва будет находиться на рабочем месте, и выполнять свои трудовые обязанности.

Задание:

1. Проанализируйте ситуацию и определите, какие правовые последствия влечёт подобная договорённость?

Кейс № 85

Правилами внутреннего трудового распорядка организации установлен следующий режим рабочего времени: понедельник – 15 часов; вторник – 15 часов; среда – 15 часов. 5 часов работы в среду оплачивались в двойном размере. В остальные дни работники отдыхают.

Задание:

1. Проанализируйте ситуацию и определите, соответствуют ли данные нормы трудовому законодательству?

Кейс № 86

Накануне праздничного дня рабочим был объявлен приказ директора организации о работе в день отдыха для ремонта газового оборудования. Несколько рабочих на работу не вышли и в результате были уволены за прогул.

Задание:

1. Проанализируйте ситуацию и определите, правомерны ли действия руководителя?

2. В каких случаях трудовым законодательством разрешается привлекать работников к работе в выходной день? В каком размере компенсируется работа в выходной день?

Кейс № 87

Валиев в возрасте 17 лет поступил на работу 1 апреля в организацию. В июне текущего года он написал заявление о предоставлении ему оплачиваемого отпуска. Администрация отказала, заявив, что работник должен отработать не менее 6 месяцев.

Задание:

1. Проанализируйте ситуацию и определите, законно ли заявление администрации?

2. Каков порядок предоставления отпусков работникам, отработавшим менее одного года.

Кейс № 88

Накануне выезда в экспедицию вышло из строя оборудование. Наладчик по ремонту оборудования находился в очередном отпуске. Руководитель решил вызвать его из отпуска. Однако работник не подчинился и уехал за пределы города.

Задание:

1. Проанализируйте ситуацию и определите, законно ли требование администрации об отзыве сотрудника из отпуска?

2. Изучите нормы Трудового кодекса и определите порядок отзыва сотрудника из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска.

Кейс №89

В организации 1 апреля 2016 г. издан приказ: “ О переносе отпусков работникам предприятия в связи с производственной необходимостью на август 2016 г.”.

Часть работников не согласилась с приказом и использовала отпуск в соответствии с графиком отпусков. Руководитель привлек работников к дисциплинарной ответственности.

Задание:

1. Проанализируйте ситуацию и определите, законно ли требование руководителя о переносе отпуска сотрудникам?

2. Изучите нормы Трудового кодекса и определите порядок предоставления оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков.

Кейс № 90

Электрик Касымов обратился к руководителю с заявлением о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы в связи с проведением ремонта квартиры.

С аналогичным заявлением обратилась Исаева, имеющая ребенка до 3-х лет. Руководитель отказал в обоих случаях.

Задание:

1. Проанализируйте ситуацию и определите, законны ли действия администрации?

2. Изучите нормы Трудового кодекса и определите порядок предоставления отпуска без сохранения заработной платы.

Кейс № 91

Бухгалтер Валиева с 1 мая ушла в очередной ежегодный отпуск. В связи с необходимостью составления полугодового отчета ее вызвали из отпуска с 15 мая. Закончив отчет, Петрова с 5 июня продолжила свой отпуск. Но при этом оставила работодателю заявление об увольнении по собственному желанию по окончании отпуска. Не дожидаясь выхода работника из отпуска, работодатель через 2 недели издал приказ об увольнении Валиевой по собственному желанию. Валиева обратилась в суд с иском о восстановлении на работе.

Задание:

1. Проанализируйте ситуацию и определите, законны ли действия руководителя об увольнении Валиевой?

2. Изучите нормы Трудового кодекса и определите порядок отзыва из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска, а также порядок увольнения работника по собственному желанию.

3. Какое решение должен принять суд?

Кейс № 92

В соответствии с трудовым договором в качестве водителя на пятидневную рабочую неделю принят Исаев, который обязуется отрабатывать пять часов в течение дня. Заработная плата устанавливается сообразно фактически отработанному времени с почасовой оплатой.

Задание:

1. Дайте правовую оценку ситуации.

Кейс № 93

Ахметов просил директора предприятия назначить ему отпуск в июле, чтобы он совпал с отпуском его жены, тем более,

в связи с тем, что они с женой уже приобрели путёвку на двоих в Таиланд. Работодатель игнорировал просьбы Ахметова. Тогда Ахметов написал заявление об уходе в отпуск и уехал в Египет. По возвращении он узнал, что уволен за прогул. Кто прав в этой ситуации.

Дайте юридическую оценку.

Кейс № 94

Кожухметов находился в ежегодном оплачиваемом трудовом отпуске с 22 июля 2016 года по 18 августа 2016 года. 11 августа 2016 года его вызвали в суд для участия в судебном процессе в качестве присяжного заседателя. Судебное разбирательство проходило с 11 августа по 22 августа. 24 августа Кожухметов обратился к работодателю с просьбой о продлении отпуска.

Задание:

1. Проанализируйте ситуацию и определите, подлежит ли данная просьба удовлетворению?

2. Сформулируйте ответ, ссылаясь на нормы Трудового кодекса Республики Казахстан

Кейс № 95

Рахметов работает профессором в одном из университетов Казахстана. Продолжительность его ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 56 календарных дней. С 2014 года по 2016 год он ежегодно являлся членом приемной комиссии по приему вступительных экзаменов с 1 по 20 июля. Использовать указанные 20 дней отпуска в другое время в течение учебного года у него не было возможности. 18 сентября 2016 года он написал заявление о замене 80 календарных дней отпуска денежной компенсацией.

Задание:

1. Проанализируйте ситуацию и определите, подлежит ли данная просьба удовлетворению?

2. Допускается ли замена отпуска денежной компенсацией, и в каких случаях это предусмотрено действующим Трудовым кодексом Республики Казахстан?

Кейс № 96

На предприятии со сменным режимом работы вследствие отсутствия трудовых ресурсов во вторую смену (ночное время) работодателем были привлечены несовершеннолетние работники.

Задание:

- 1. Проанализируйте ситуацию и определите, какой период времени считается ночным?*
- 2. Правомерны ли действия работодателя?*

Кейс № 97

В компании работает сотрудница, имеющая троих детей разного возраста – 1 год, 3 года и 5 лет. Работница обратилась с заявлением о том, чтобы причитающиеся ей часы дополнительного отпуска присоединялись к времени обеденного перерыва. Руководство компании пошло ей навстречу в части увеличения времени на обеденный перерыв, однако отказывается включать эти часы в рабочее время.

Задание:

- 1. Проанализируйте ситуацию и определите, правомерны ли действия руководства компании?*
- 2. Изучите положения статьи 82 Трудового кодекса Республики Казахстан и определите, каким образом предоставляются специальные перерывы для женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет?*

Кейс № 98

На предприятии в связи с внеплановым прибытием товара выходные дни были объявлены рабочими днями. Отделом кадров был издан приказ о порядке оплаты за работу в выходные дни. Сотрудник Махмутов не вышел в понедельник на работу по той причине, что работал в выходные дни. Работодатель посчитал его отсутствие прогулом, так как в приказе по предприятию оговорена лишь оплата за работу в выходные дни, но не было оговорено предоставление отгулов.

Задание:

1. Проанализируйте ситуацию и определите, может ли считаться прогулом отсутствие на работе Махмутова?

2. В каком размере согласно действующему Трудовому Кодексу Республики Казахстан компенсируется работа работников в выходные или праздничные дни?

Кейс № 99

На предприятии произошла крупная авария системы водоснабжения, для предотвращения последствий которой работодатель вынужден был привлечь ремонтных работников предприятия к работе в выходные дни. Ввиду срочности проведения работ приказ был издан только в начале следующей недели «задним числом», в котором оговаривался размер оплаты за «авральный» выход на работу. Часть рабочих, не зная о содержании приказа, на работу в понедельник не вышла. По указанию работодателя в таблице учета рабочего времени работникам был проставлен прогул.

Задание:

1. Дайте правовую оценку ситуации, выясните, правомерны ли действия работодателя?

2. Каким образом происходит привлечение к сверхурочным работам?

Кейс № 100

Работники одного из отделов предприятия в связи с острой производственной необходимостью приняли решение о работе в выходные дни. Работодатель не возражал против выхода на работу, однако приказ об обязательном выходе и оплате издавать не стал – посчитал, что не должен оплачивать за работу, так как выход на работу является инициативой работников.

Задание:

1. Определите, правомерны ли действия работодателя?

2. Допускается ли выход на работу в выходные и праздничные дни по инициативе работников? Каким образом оформляется?

Кейс № 101

Работники бухгалтерии для составления баланса предприятия и своевременной сдачи квартального отчета были вынуждены выйти на работу в праздничные дни. Был издан приказ по предприятию об оплате за работу в праздники, однако, размер оплаты труда был ниже установленного трудовым законодательством.

Задание:

- 1. Определите, правомерен ли приказ работодателя?*
- 2. Изучите положения Трудового кодекса и определите, в каком размере производится оплата труда в выходные или праздничные дни?*

Кейс № 102

Рахметова учится на 3 курсе вечернего отделения юридического факультета. Успешно сдав экзамены, она представила в отдел кадров по месту работы листок нетрудоспособности. Все семь дней болезни совпали с учебным отпуском. Рахметова попросила перенести часть учебного отпуска, совпавшую с болезнью, на другое время. Работодатель в перенесении отпуска отказал.

Задание:

- 1. Дайте правовую оценку ситуации и определите, правомерны ли действия работодателя?*

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ:

1. Понятие рабочего времени, его экономическая и юридическая сущность.
2. Понятие и единицы нормирования рабочего времени.
3. Нормальное рабочее время.
4. Сокращенная продолжительность рабочего времени.
5. Неполное рабочее время.
6. Продолжительность ежедневной работы (смены).
7. Работа в ночное время.
8. Работа по совместительству.
9. Сверхурочная работа.
10. Элементы и виды режимов рабочего времени.
11. Ненормированный рабочий день.
12. Суммированный учет рабочего времени.
13. Понятие и виды времени отдыха.
14. Перерывы в течение рабочего дня (смены).
15. Выходные дни.
16. Нерабочие праздничные дни.
17. Основания и порядок привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.
18. Понятие и классификация отпусков.
19. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск.
20. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.
21. Периоды, включаемые в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск.
22. Порядок и очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.
23. Продление, перенесение, разделение на части, соединение ежегодных оплачиваемых отпусков.
24. Порядок замены ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией.
25. Реализация права на отпуск при увольнении.
26. Отпуск без сохранения заработной платы.
27. Рабочее время и время отдыха сотрудников органов внутренних дел Республики Казахстан.

ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ И СООБЩЕНИЙ:

1. Понятие и значение рабочего времени. Экономический, социальный и юридический аспекты понятия рабочего времени.

2. Рабочее время как элемент правового обязательства. Правовые нормативы рабочего времени: понятие, виды и значение правовых нормативов рабочего времени в формировании внутреннего трудового распорядка организации.

3. Виды рабочего времени. Работа за пределами установленной для данного работника продолжительности рабочего времени: сверхурочная работа и ненормированный рабочий день. Понятие, признаки и правовые лимиты сверхурочных работ.

4. Понятие и виды режима рабочего времени: режим ненормированного рабочего дня, режим сменной работы, гибкий режим рабочего времени, режим суммированного учета рабочего времени, режим разделения рабочего дня на части, режим неполного рабочего времени.

5. Понятие и виды учета рабочего времени (поденный, недельный, суммированный).

6. Время отдыха как правовой институт трудового права. Понятие времени отдыха.

7. Виды и правовые нормативы времени отдыха.

8. Правовое регулирование перерывов в течение рабочего дня и ежедневных (междусменных) перерывов, выходных и нерабочих праздничных дней.

9. Общие признаки и понятие отпуска. Виды отпусков: трудовые, специальные (целевые) и социальные.

10. Порядок, очередность предоставления трудовых отпусков, продление, перенесение, отзыв из отпуска.

11. Денежная компенсация отпуска. Компенсация за неиспользованный отпуск.

12. Социальные отпуска: отпуск по беременности и родам, отпуск в связи с усыновлением (удочерением), отпуск по уходу за ребенком.

13. Понятие, особенности и виды времени отдыха сотрудников органов внутренних дел.

14. Дополнительный оплачиваемый отпуск в зависимости от выслуги лет и за особые условия прохождения службы.

15. Отзыв из отпуска сотрудников органов внутренних дел.

ТЕМА 7. ОПЛАТА ТРУДА.

Рассматриваемые вопросы:

1. Понятие заработной платы. Роль государства в регулировании заработной платы.
2. Системы оплаты труда. Единая тарифная сетка. Основные и дополнительные виды оплаты труда.
3. Охрана заработной платы
4. Гарантийные и компенсационные выплаты.
5. Оплата труда при отклонениях от нормальных условий труда.
6. Нормирование труда.
7. Гарантийные и компенсационные выплаты.

При изучении данной темы обучающийся должен знать основные государственные гарантии по оплате труда работников. Формы оплаты труда. Установление минимальной заработной платы. Тарифная система оплаты труда и ее элементы. Системы заработной платы: сдельная, повременная и их разновидности. Стимулирующие выплаты. Оплата труда при отклонениях от установленных нормальных условий труда. Оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени; оплата труда в выходные и праздничные дни, оплата труда в ночное время, оплата труда при невыполнении норм труда (должностных обязанностей); оплата времени простоя. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы. Ограничение удержаний из заработной платы. Исчисление средней заработной платы. Правовая охрана заработной платы. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику. Нормы труда. Разработка и порядок утверждения типовых норм труда. Введение, замена и пересмотр норм труда. Обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки. Понятие гарантий и компенсаций. Случаи предоставления гарантий и компенсаций: при направлении в служебные командировки; при переезде на работу в другую местность; при исполнении государственных или общественных обязанностей; при совме-

щении работы с обучением; при вынужденном прекращении работы не по вине работника; при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска; в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Республики Казахстан, Законом Республики Казахстан «О правоохранительной службе».

Обучающийся должен уметь: - пользоваться изученными терминами, ясно и юридически грамотно излагать материал и применять знания при решении практических ситуаций.

Методические указания

Обучающийся при изучении данной темы необходимо уяснить, в чем существенно изменились методы правовой организации труда в переходный период к рыночной экономике. Знать основные принципы правовой организации труда: запрещение дискриминации в оплате; установление и пересмотр государством минимального размера оплаты труда; дифференциацию оплаты труда в зависимости от сложности (квалификации), тяжести, вредности условий труда; значимости его в народном хозяйстве и в конкретном производстве, договорной характер оплаты труда.

Важно знать и четко характеризовать применяемые системы оплаты труда - повременную и сдельную, ее виды, а также элементы тарифной системы, нормирование труда и его виды, сдельные расценки и современный порядок их установления.

Обучающийся должен уяснить, какие условия труда законодательно относят к отклоняющимся от нормальных и как регламентируется оплата труда, выполняемая в указанных условиях; методы стимулирования высокопроизводительного труда и порядок выплаты заработной платы и предусмотренные действующим законодательством удержания по видам, размерам и пределам.

Раскрывая особенности правоотношений по оплате труда, необходимо обратить внимание на предусмотренные законодательством гарантии сохранения работнику среднего заработка в случае его снижения. Знать понятие гарантийных выплат и доплат, их различие с оплатой труда. Компенсационные выплаты, понятие и виды - при направлении работника в командировку, при переезде на работу в другую местность, за использование

работником личного имущества, при вынужденном неполном рабочем времени. Виды, пределы и порядок удержаний из заработной платы. Особое внимание при изучении темы необходимо уделить вопросу социальной защиты сотрудников ОВД. Изучить вопросы оплаты труда, пенсионного и иного обеспечения сотрудников ОВД, особенности прохождения службы в период временной нетрудоспособности, гарантии в случае гибели (смерти) или увечья сотрудников.

ТЕСТОВЫЕ ВОПРОСЫ

1. Дайте определение термину «нормирование труда»:

А) определение необходимых затрат труда (времени) на выполнение работы (изготовление единицы продукции) работниками в конкретных организационно-технических условиях и установление на этой основе норм труда;

В) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

С) средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений;

Д) 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;

Е) все выше перечисленное.

2. В каком размере выплачивается единовременная выплата на погребение в случае смерти сотрудника ОВД при исполнении служебных обязанностей?

А) тридцатикратном;

В) пятикратном;

С) двадцатикратном;

Д) пятнадцатикратном;

Е) десятикратном;

Ф) шестидесятикратном размере.

3. Оплата ежегодного трудового отпуска производится:

А) не позднее чем за 2 календарных дня до его начала;

В) через месяц после окончания отпуска;

С) спустя 3 календарных дня после окончания отпуска;

- D) не позднее 3 календарных дней со дня его предоставления в случае отпуска вне графика;
- E) не позднее чем за 3 календарных дня до его начала.

4. Оплата сверхурочной работы производится не ниже чем в:

- A) заменяется одним днем отдыха;
- B) в двойном размере;
- C) в полуторном размере, исходя из тарифной ставки работника;
- D) оплачивается по тарифу;
- E) в обычном размере;
- F) при сдельной оплате труда доплата за работу производится не ниже 50 % установленной тарифной ставки работника;
- G) по соглашению сторон за работу сверхурочно допускается предоставление часов отдыха из расчета не менее одного часа отдыха за один час сверхурочной работы.

5. Возмещение расходов произведенных в связи с выполнением трудовых обязанностей или при переезде на другую работу в другую местность-это:

- A) гарантийные доплаты;
- B) гарантийные выплаты;
- C) надбавки за труд;
- D) компенсационные выплаты;
- E) компенсация.

6. При совпадении дня выплаты с выходными или праздничными днями выплата заработной платы производится:

- A) в следующий рабочий день;
- B) накануне их;
- C) за неделю до праздников;
- D) по приказу работодателя;
- E) в праздничный день.

7. За несвоевременную выплату заработной платы работодатель выплачивает:

- A) задолженность и неустойку;

- В) задолженность и штраф;
- С) задолженность;
- Д) убытки;
- Е) не несет ответственности;
- Ф) пению.

8. Удержания из заработной платы работника производятся по решению:

- А) кредитора;
- В) работодателя;
- С) профсоюза;
- Д) суда;
- Е) по соглашению работника и работодателя;
- Ф) на основании акта работодателя при наличии письменного согласия работника.

9. Направление работника по распоряжению работодателя для выполнения трудовых обязанностей вне места постоянной работы:

- А) служебное поручение;
- В) временный перевод на другую работу;
- С) перемещение работника на другое рабочее место;
- Д) служебное задание;
- Е) трудовым кодексом не регламентировано;
- Ф) командировка.

10. На период нахождения работником командировки за ним сохраняется:

- А) место работы;
- В) занимаемая должность;
- С) заработная плата;
- Д) доплаты;
- Е) компенсации.

11. Компенсация за работу в выходной день:

- А) предоставляется отгул;
- В) производится оплата не ниже чем в 2-м размере;
- С) производится оплата не ниже чем в 1,5-м размере;

- D) не компенсируется;
- E) производится оплата не 3-кратном размере;
- F) при сдельной оплате труда доплата за работу производится не ниже 50 % установленной тарифной ставки работника;
- G) устанавливается по соглашению сторон.

12. В каком размере оплачивается пособие на оздоровление для гражданских служащих?

- A) размере одного должностного оклада;
- B) размере двух должностных окладов;
- C) размере одной средней заработной платы;
- D) размере двух средних заработных плат;
- E) нет правильного ответа.

13. В каком размере оплачивается время простоя по вине работодателя?

- A) не менее 50% от средней заработной платы работника;
- B) не менее 30% от средней заработной платы работника;
- C) размере 100% средней заработной платы работника;
- D) не менее 75% средней заработной платы работника;
- E) время простоя оплате не подлежит.

14. Какой должен быть размер заработной платы при временном переводе работника в связи с простоем?

- A) он должен быть не ниже среднемесячного размера заработной платы по прежней работе;
- B) размер заработной платы должен быть по выполняемой работе;
- C) он должен быть не менее двух трети среднемесячной заработной платы по прежней работе;
- D) он должен быть не менее одной третьей среднемесячной заработной платы по прежней работе;
- E) производится доплата разницы между прежней заработной платой и заработной платой по новой работе.

15. Количество работников, необходимых для правильной эксплуатации рабочих объектов в производственном процессе:

- A) нормы времени;
- B) нормы обслуживания;
- C) нормативы численности;
- D) нормы скорости;
- E) нормы выработки;
- F) коллектив работников;
- G) профсоюзная организация.

16. Норма выработки - это:

- A) определенное количество единиц продукции или число трудовых операций, которое работник обязан выполнять в единицу времени;
- B) количество рабочих объектов;
 - C) количество работников;
 - D) меры затраты труда;
 - E) время затраты труда;
 - F) нормы обслуживания;
 - G) нормативы численности.

17. Количество рабочих объектов, которые работник обязан одновременно использовать в процессе осуществления производственной деятельности:

- A) нормы времени;
- B) нормы выработки;
- C) нормы обслуживания;
- D) нормативы численности;
- E) нормативы численности;
- F) меры затраты труда;
- G) время затраты труда.

18. Перечислите минимальные социальные стандарты в сфере труда:

- A) минимальный размер месячной заработной платы;
- B) краткосрочные отпуска;
- C) учебные отпуска;
- D) продолжительность ежедневной работы (рабочей смены);
- E) основной оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск.

19. Укажите систему оплаты труда, предусматривающую оплату труда в пределах исходной нормы - по обычным расценкам, а при выработке сверх исходной базы - по повышенным расценкам?

- A) прямая сдельная;
- B) сдельно-премиальная;
- C) сдельно-прогрессивная;
- D) аккордная;
- E) косвенно-сдельная.

20. Допускается ли компенсация сверхурочных работ отгулами?

- A) нет, не допускается;
- B) возможно, только по желанию работодателя;
- C) возможно, по желанию работника;
- D) только с разрешения уполномоченного органа по труду;
- E) да, это разрешено трудовым законодательством.

КЕЙС-СИТУАЦИИ

Кейс № 103

Строительная компания из-за отсутствия строительных материалов в июне 2016 года приостановила строительномонтажные работы. При учете рабочего времени и начислении заработной платы работодатель не включил часы простоя в таблицу рабочего времени.

Задание:

- 1. Дайте правовую оценку ситуации и определите, что такое нормирование труда.*
- 2. Правомерны ли действия работодателя в этой ситуации?*

Кейс № 104

За счет средств работодателя в одном из Костанайских колледжей был проведен периодический медицинский осмотр педагогических работников, обязанных в соответствии с законодательством Республики Казахстан его проходить. Однако, за время отсутствия работников на рабочем месте в связи с прохождением медицинского осмотра, с данных работников была удержана часть заработной платы.

Задание:

- 1. Дайте правовую оценку ситуации и определите, правомерны ли действия работодателя?*
- 2. Изучите положения Трудового кодекса Республики Казахстан, определите виды гарантий и порядок их предоставления.*

Кейс № 105

Работник одного из предприятий выступил донором. За время его обследования и сдачи им крови работодателем были сделаны удержания из заработной платы данного работника.

Задание:

- 1. Дайте правовую оценку ситуации и определите, правомерны ли действия работодателя?*

2. Определите вид гарантии, существующий в данной ситуации, определите порядок ее предоставления.

Кейс № 106

Работниками предприятия осуществлялась трудовая деятельность в зоне экологического бедствия. Однако по данному факту работодателем не представлялись работникам какие-либо дополнительные гарантии, компенсационные выплаты или льготы.

Задание:

1. Дайте правовую оценку ситуации и определите, прав ли работодатель в данной ситуации?

2. Предусмотрены ли Трудовым законодательством Республики Казахстан гарантии для работников, осуществляющих трудовую деятельность в зонах экологического бедствия?

Кейс № 107

Работниками предприятия производилась работа, связанная со служебными поездками в пределах обслуживаемых участков, вне постоянного места жительства. Работодателем не производились компенсационные выплаты за дни нахождения вне постоянного места жительства в связи с тем, что условия данных компенсационных выплат не оговорены в трудовом договоре.

Задание:

1. Дайте правовую оценку и определите, являются ли компенсационные выплаты обязательным условием трудового договора?

2. Изучите положения Трудового кодекса и определите, должны ли производиться компенсационные выплаты работникам, которые осуществляют трудовую деятельность вне постоянного места жительства?

Кейс № 108

Между работодателем и работником был заключен трудовой договор. Работником было подано заявление о растор-

жении трудового договора в связи с тем, что работодателем в течение шести месяцев заработная плата в полном объеме и в установленные сроки работнику не выплачивалась, а систематически авансировалась. При увольнении данного работника работодателем была произведена компенсационная выплата в размере средней заработной платы.

Задание:

1. Дайте правовую оценку ситуации и определите, правомерны ли действия работодателя?

2. В каком объеме производится компенсационная выплата при расторжении трудового договора по инициативе работника, если работодателем нарушаются условия трудового договора и трудового законодательства Республики Казахстан?

Кейс № 109

Каирбеков заключил трудовое соглашение с администрацией спортивного стадиона, по которому его бригада обязалась привести в порядок футбольное поле. Работа длилась 10 дней. По окончании работы во время расчета Каирбеков потребовал выплатить всем членам бригады вознаграждение за сверхурочные работы. Администрация отказалась, ссылаясь на то, что, хотя Каирбеков и значился в договоре бригадиром, состав и даже фамилии членов бригады в договоре не были указаны.

Задание:

1. Проанализируйте ситуацию и определите, правомерны ли действия работодателя?

2. Как решить спор между Каирбековым и администрацией стадиона?

3. Какова природа возникших отношений? Определите разницу между трудовыми и гражданско-правовыми отношениями.

Кейс № 110

Омарханов был принят на должность инженера-конструктора второй категории с окладом 32000 тенге. Через три месяца приказом руководителя предприятия должностной оклад Омарханова был понижен до 27000 тенге. Считая действия

руководителя неправомерными, Омарханов обратился в суд с заявлением о признании действий работодателя незаконными и восстановлении должностного оклада в размере 32000 тенге.

Задание:

1. Проанализируйте ситуацию и определите, правомерны ли действия работодателя?

2. Имеет ли право руководитель предприятия изменить оклад работника без его согласия?

Кейс № 111

Бригада электросварщиков «Теплоэнергетических сетей» во главе с инженером Садыковым в праздничный день 22 марта выполняла аварийную работу по ремонту парового котла в одной из котельных города.

Задание:

1. Проанализируйте ситуацию и определите, в каком размере должна быть оплачена работа в праздничные дни?

2. Предусмотрена ли Трудовым кодексом Республики возможность замены оплаты работы в праздничный день на предоставление выходного дня?

Кейс № 112

Рабочие Костанайской фабрики «Баян Сулу» обратились в суд с иском о взыскании доплаты до среднего заработка за время простоя по вине работодателя и за выпуск продукции, оказавшейся браком также по вине администрации.

В исковом заявлении рабочие указали, что с 30 октября по 31 декабря 2016 года в связи с освоением нового производства выпуска конфет и внедрением новых методов технологического процесса, простои конфетных аппаратов составили 50% рабочего времени, а выпускаемая продукция являлась браком. Работодатель произвел с ними расчет по их тарифным ставкам.

Задание:

1. Опередите, соответствуют ли закону удержания из заработной платы?

2. Какое решение должен принять суд?

Кейс № 113

Бортпроводницу Темирханову в связи с рождением ребенка временно перевели на должность технического секретаря.

Заработок бортпроводницы – 65000 тенге в месяц, а оклад технического секретаря – 25000 тенге. По окончании срока кормления ребенка грудью Темирханова подала заявление с просьбой оставить ее в должности технического секретаря еще на 6 месяцев, поскольку работа бортпроводницы самолета связана с полетами, и она еще не устроила ребенка в ясли-сад. Просьба ее была удовлетворена.

Задание:

1. Дайте правовую оценку ситуации и определите, в каком размере должна исчисляться заработная плата Темирхановой А. за время работы техническим секретарем?

Кейс № 114

Работник организации ТОО «Алтын» находился в районном отделе внутренних дел на допросе в качестве свидетеля. Подтверждением является повестка, выданная РОВД, с указанием даты, времени и причины вызова.

Задание:

Изучите нормы Трудового кодекса Республики Казахстан и определите, какие гарантии распространяются в данном случае на работника?

Кейс № 115

На старшего экономиста отдела труда и заработной платы Ищанова, имеющего высшее юридическое образование, директор завода возложил, кроме его основных функций, обязанности юрисконсульта. Ищанов против этого не возражал, но потребовал оплаты за совмещение должности в размере 30% оклада юрисконсульта.

Задание:

Определите, подлежит ли удовлетворению требование Ищанова?

Кейс № 116

Работник принят на работу по трудовому договору с испытательным сроком на 1 месяц. За это время он практически не работал, а только получал навыки, необходимые для своей будущей работы. По истечении месяца работник решил уволиться. В результате работодатель должен был выплатить ему заработную плату за период обучения.

Задание:

1. Определите понятие испытательного срока. Какие ограничения по установлению испытательного срока предусмотрены Трудовым кодексом Республики Казахстан?

2. Предусмотрены ли трудовым законодательством случаи, когда можно не выплачивать заработную плату за время испытания?

Кейс № 117

Главный бухгалтер Канарбаева была уволена с предприятия в связи с его ликвидацией. Она обратилась в Центр занятости для регистрации ее в качестве безработной и подыскания подходящей работы. Ей предложили работу в качестве экономиста отдела в одной из организаций. Она отказалась, считая, что место этой работы слишком удалено от ее местожительства (40 минут езды в один конец), и оплата значительно ниже прежней.

Задание:

1. Проанализируйте ситуацию, определите, можно ли считать предложенную работу подходящей для Канарбаевой?

2. Изучите Закон Республики Казахстан «О занятости населения» и определите, какие документы необходимо предоставить для регистрации в качестве безработного?

Кейс № 118

Уполномоченным органом по вопросам занятости Ищанову было выдано направление на трудоустройство по его специальности, но он не явился по месту предложенного трудоустройства без уважительных причин в течение пяти рабочих дней со дня выдачи направления. Уполномоченный орган по вопросам занятости снял его с учета безработного.

Задание:

1. Изучите законодательство о занятости населения, дайте правовую оценку ситуации и определите, правомерно ли поступил уполномоченный орган по вопросам занятости?

2. В каких случаях орган занятости может снять с учета безработного?

Кейс № 119

Танатаров самовольно, без уважительных причин, прекратил участие в общественных работах по направлению уполномоченного органа по вопросам занятости. Уполномоченный орган по вопросам занятости снял его с учета в качестве безработного.

Задание:

1. Определите, правомерно ли поступил орган занятости?

2. Может ли Танатаров повторно зарегистрироваться в качестве безработного в органах занятости?

Кейс № 120

Выпускник юридического колледжа Сарыбаев обратился в органы по вопросам занятости в целях поиска подходящей работы. Орган занятости в течение 10 дней с момента его регистрации оказал Сарыбаеву следующие услуги:

– предложил оплачиваемую работу в качестве продавца газет по договору с торговой организацией;

– предложил пройти профессиональную переподготовку (обучение основам нотариата) с тем, чтобы устроить его в качестве помощника нотариуса.

Сарыбаев отказался от каждого из предложенных вариантов. Орган государственной службы занятости не зарегистрировал его в качестве безработного спустя 10 дней, мотивируя свои действия тем, что Сарыбаев как впервые ищущий работу, отказался от двух предложений, приравненных к предложением подходящей работы.

Задание:

Дайте правовую оценку ситуации и определите, правомерны ли действия Центра занятости? Какие существуют особенности трудоустройства молодежи?

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ:

1. Понятие оплаты труда.
2. Понятие заработной платы.
3. Основные государственные гарантии по оплате труда работников.
4. Минимальный размер оплаты труда и порядок его установления.
5. Порядок установления систем заработной платы.
6. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы.
7. Основания и пределы удержаний из заработной платы.
8. Понятие и основные элементы тарифной системы оплаты труда.
9. Особые условия оплаты труда отдельных категорий работников.
10. Стимулирующие выплаты.
11. Порядок оплаты труда при работе в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда.
12. Понятие и виды норм труда.
13. Понятия и случаи предоставления гарантий и компенсаций работникам.
14. Виды гарантий и компенсаций.
15. Гарантии и компенсации, связанные с командировками и переездом на работу в другую местность.
16. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей.
17. Гарантии и компенсации при совмещении работы с обучением.
18. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора.
19. Гарантии при переводе работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу.
20. Возмещение расходов при использовании личного имущества работника.
21. Социальная защита сотрудников ОВД.
22. Оплата труда, пенсионное и иное обеспечение сотрудников ОВД.
23. Особенности прохождения службы в период временной нетрудоспособности.

24. Жилищные права сотрудников и пенсионеров правоохранительных органов.

25. Медицинское и санаторно-курортное обслуживание сотрудников и пенсионеров правоохранительных органов

ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ И СООБЩЕНИЙ:

1. Понятие и признаки заработной платы. Экономический и правовой аспекты заработной платы.

2. Соотношение доктринального и законодательного определения понятия «заработная плата». Нормативная основа регулирования заработной платы.

3. Принципы правового регулирования заработной платы и основные государственные стандарты в этой сфере.

4. Методы регулирования заработной платы: централизованный, коллективно-договорной и индивидуально-договорной.

5. Нормирование оплаты труда.

6. Тарифная система и ее элементы: тарифно-квалификационные справочники, тарифная сетка, тарифная ставка, доплаты и надбавки.

7. Доплаты и надбавки: сущность, соотношение

8. Понятие системы заработной платы. Основные системы заработной платы.

9. Повременная система заработной платы: условия ее введения, недостатки повременной системы и способы их устранения.

10. Сдельная система заработной платы и ее виды. Понятие и виды сдельных расценок.

11. Оплата труда, пенсионное и иное обеспечение сотрудников органов внутренних дел.

12. Особенности прохождения службы в период временной нетрудоспособности сотрудников органов внутренних дел.

ТЕМА 8. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Рассматриваемые вопросы:

1. Основания и условия привлечения работников к материальной ответственности. Виды материальной ответственности работников.

2. Порядок привлечения к материальной ответственности работника.

3. Понятие и виды материальной ответственности работодателя. Порядок возмещения ущерба работодателем.

При изучении данной темы обучающийся должен знать: понятие и значение материальной ответственности работников за ущерб, причиненный организации. Ее отличие от гражданско-правовой ответственности. Основание и условия привлечения к материальной ответственности работников. Виды материальной ответственности работников и ее пределы. Полная материальная ответственность: индивидуальная и коллективная (бригадная) материальная ответственность. Определение размера ущерба и порядок его возмещения. Материальная ответственность работодателя перед работником и ее виды. Возмещение морального вреда.

Обучающийся должен уметь: пользоваться изученными терминами, ясно и юридически грамотно излагать материал, и применять знания на практике; отличать материальную ответственность по трудовому праву от имущественной ответственности по гражданскому праву.

Методические указания

В процессе изучения темы обучающийся должен уяснить, что сторона, причинившая материальный ущерб (вред) другой стороне, обязана возместить его в размере и порядке, установленном законодательством, что эта обязанность возмещения вреда называется материальной ответственностью.

Важно знать, что данная материальная ответственность представляет собой санкцию за трудовое правонарушение, причиненный ущерб, при котором возникает правоотношение по материальной ответственности причинителя вреда с другой

потерпевшей стороны трудового договора: различать материальную ответственность работника за ущерб, причиненный имуществу работодателя, и материальную ответственность работодателя за вред, нанесенный здоровью работника на производстве, или за ущерб в результате лишения его возможности трудиться (незаконного увольнения).

Обучающийся должен знать условия наступления материальной ответственности, различать виды материальной ответственности в зависимости от размера возмещаемого ущерба, а именно:

- возмещение ущерба в размерах, соотносимых с заработком или должностным окладом работника;
- возмещение ущерба в кратном исчислении его размера;
- уметь правильно определять вид ответственности, практически определять её размер и применять порядок возмещения ущерба, предусмотренный законодательством; отличать материальную ответственность работника по трудовому праву за вред, причиненный работодателю, от материальной ответственности за вред по гражданскому праву.

ТЕСТОВЫЕ ВОПРОСЫ

1. Виды материальной ответственности:

- А) ограниченная и полная;
- В) удержания из заработной платы; лишение премии;
- С) дисциплинарная, специальная;
- Д) штраф; лишение премии;
- Е) общая, специальная.

2. Письменные договоры о полной материальной ответственности могут быть заключены работодателями, с работниками:

- А) при достижении 16-летнего возраста;
- В) при достижении 18-летнего возраста;
- С) при достижении 14-летнего возраста;
- Д) при достижении 15-летнего возраста;
- Е) Трудовым кодексом не установлено.

3. Размер ущерба определяется согласно:

- А) фактическим потерям;
- В) решению суда;
- С) решению работника;
- Д) на усмотрение профсоюзного органа;
- Е) по усмотрению работодателя.

4. Каков характер возмещения вреда, причинённого повреждению здоровья работника в связи с исполнением им трудовых обязанностей?

- А) выплата денежных сумм в размере заработной платы;
- В) в зависимости от степени утраты профессиональной трудоспособности вследствие данного трудового увечья;
- С) возмещение морального ущерба;
- Д) выплата денежных сумм в размере 30 МРП;
- Е) выплата денежных сумм в размере от 10 до 30 МРП;
- Ф) при наличии страховых выплат работодатель обязан возместить работнику разницу между страховой суммой и фактическим размером вреда.

5. Каков размер расходов, вызванных повреждением здоровья, возмещаемых работодателем в период установления степени утраты трудоспособности:

А) не может превышать двести пятьдесят месячных расчетных показателей;

В) не может превышать двести месячных расчетных показателей;

С) не может превышать пятьдесят месячных расчетных показателей;

Д) не может превышать сто пятьдесят месячных расчетных показателей;

Е) не может превышать триста пятьдесят месячных расчетных показателей.

6. Ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю, исключается, если:

А) ущерб возник в результате непреодолимой силы;

В) ущерб возник в результате крайней необходимости;

С) ущерб возник в результате необходимой обороны, а также неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для сохранности имущества, переданного работнику;

Д) вред причинен в состоянии алкогольного опьянения;

Е) вред причинен в состоянии токсиманического и наркотического опьянения.

7. Какой ущерб должен возместить работник работодателю?

А) убытки;

В) неустойку;

С) пеню;

Д) штраф;

Е) прямой действительный ущерб.

8. Вопросы, связанные с возмещением морального вреда, разрешаются:

А) по соглашению 2-х сторон;

В) по решению профсоюзов;

- С) по инициативе одной из сторон;
- Д) по инициативе профсоюза;
- Е) в судебном порядке.

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

А) необеспечения сохранности имущества и других ценностей, переданных работнику на основании письменного договора о принятии на себя полной материальной ответственности;

В) необеспечения сохранности имущества и других ценностей, полученных работником под отчет по разовому документу;

С) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсикоманического опьянения (их аналогов);

Д) недостачи, умышленного уничтожения или умышленной порчи материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, а также инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных работодателем работнику в пользование;

Е) нарушения условия о неконкуренции, которое повлекло причинение ущерба для работодателя;

Ф) все выше перечисленное.

10. Материальная ответственность - это:

А) ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей;

В) успешное выполнение трудовых обязанностей или другие достижения в работе;

С) обязанность работника возместить ущерб, причиненный работодателю (предприятию, учреждению, организации, индивидуальному предпринимателю), а также обязанность работодателя возместить ущерб, причиненный работнику (в результате незаконного лишения возможности трудиться, за задержку выплаты заработной платы), либо его имуществу;

Д) виновное уголовно наказуемое деяние;

Е) предусмотренная законом мера принудительного воздействия.

11. Реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты, либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества, - это:

- A) убытки;
- B) неустойка;
- C) пеня;
- D) штраф;
- E) прямой действительным ущерб.

12. Работодатель несет материальную ответственность перед работником:

- A) за ущерб, причиненный незаконным лишением работника возможности трудиться ;
- B) за причинение ущерба работодателю;
- C) за ущерб, причиненный имуществу работника;
- D) за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, полученных работником под отчет по разовому документу;
- E) за вред, причиненный жизни и (или) здоровью работника.

13. Работник несет материальную ответственность перед работодателем:

- A) за ущерб, причиненный утратой или повреждением имущества работодателю;
- B) за ущерб, возникший в результате действия (бездействия) работника;
- C) за ущерб, причиненный работнику;
- D) за ущерб, причиненный здоровью работодателя;
- E) за вред, причиненный жизни и (или) здоровью работника.

14. Работодатель обязан возместить ущерб, причиненный работнику незаконным лишением его возможности трудиться в случае:

- A) неполученной заработной платы или выплат в случае незаконного перевода на другую работу;

- В) недопущения работника к рабочему месту;
- С) одностороннего изменения условий трудового договора и необоснованного расторжения трудового договора;
- Д) незаконного отстранения от работы;
- Е) незаконного расторжения трудового договора;
- Ф) во всех перечисленных случаях.

15. Трудовым, коллективным договором или актами работодателя могут быть установлены:

- А) дополнительные случаи возмещения работодателем ущерба, причиненного незаконным лишением работника возможности трудиться;
- В) не может ничего устанавливаться;
- С) ответственность за отдельные правонарушения;
- Д) ответственность за совершенные преступления;
- Е) возмещение происходит только вследствие хищения по месту работы.

16. При наличии какого процента утраты профессиональной трудоспособности у работника, работодатель обязан возместить работнику утраченный заработок и расходы, вызванные повреждением его здоровья:

- А) от пяти до двадцати девяти процентов;
- В) от двадцати до тридцати процентов;
- С) от тридцати до пятидесяти процентов;
- Д) от сорока до пятидесяти процентов;
- Е) от пятидесяти до семидесяти процентов.

17. Недопустимо возложение на работника материальной ответственности:

- А) в любых случаях;
- В) за ущерб, который может быть отнесен к категории нормального производственно-хозяйственного риска;
- С) если ущерб причинен в состоянии алкогольного опьянения;
- Д) если ущерб причинен в состоянии болезни;
- Е) если ущерб причинен в психическом состоянии.

18. В обязанность работодателя входит:

- A) создать комфортную обстановку для работников;
- B) условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенного им имущества;
- C) оказывать содействие работнику;
- D) привлекать к ответственности работника;
- E) трудовым кодексом не регламентировано.

19. Договор о полной материальной ответственности заключается:

- A) в нотариальной удостоверенной форме;
- B) в простой письменной форме;
- C) в письменной форме, как при заключении трудового договора, так и в дополнении к трудовому договору;
- D) подлежит государственной регистрации;
- E) по усмотрению сторон.

20. Работник несёт материальную ответственность за причинение вреда при условии, что его вина выступает в форме:

- A) только умысла;
- B) только неосторожности по небрежности или самонадеянности;
- C) только умысла и неосторожности;
- D) только умысла и неосторожности по небрежности;
- E) только неосторожности.

КЕЙС-СИТУАЦИИ

Кейс № 121

Работодатель при приеме на работу провел инструктаж по пользованию оборудованием, где было указано, что «во избежание поломки оборудования запрещается включать его в электросеть без специального устройства, обеспечивающего бесперебойное питание». Работник включил оборудование в обычную розетку, и из-за перепада напряжения оборудование вышло из строя.

Задание:

Дайте правовую оценку ситуации и определите, несет ли материальную ответственность работник?

Кейс № 122

Работнику были выданы деньги на приобретение товаров за наличный расчет. Работник получил деньги, приобрел и передал товар работодателю, но не отчитался.

Задание:

1. Проанализируйте ситуацию, определите, имеет ли право работодатель требовать отчет?

2. Несет ли в данной ситуации материальную ответственность работник?

Кейс № 123

Работник фирмы «Титаник» Смаилов снимал копии документов, в результате чего ксерокс вышел из строя. При ремонте ксерокса было обнаружено, что поломка произошла в результате естественного износа техники, а не из-за противоправных действий Смаилова.

Задание:

1. Оцените ситуацию, определите, несет ли работник материальную ответственность в данном случае?

Кейс № 124

Шофер Уваров грубо нарушил правила дорожного движения. В результате автомобиль, которым он управлял, перевернулся и получил значительные повреждения. По этой причине автопредприятие понесло следующие издержки: ремонт автомобиля обошелся в 54250 тенге (20000 тенге – стоимость запчастей, 34250 – оплата ремонтных работ); 20150 тенге пришлось возратить заказчику, поскольку две недели автомобиль был в ремонте и не выходил на линию; из-за этого на 25000 тенге уменьшилась сумма премии, причитающейся предприятию в данном месяце.

Задание:

1. Проанализируйте ситуацию, определите, может ли быть возложена на Уварова материальная ответственность за эти потери? Допустимы ли такие удержания?

Кейс № 125

Имангалиев, работая водителем-экспедитором в одной из фармацевтических компаний, получил для перевозки материальные ценности, затаренные в четыре бидона. В пути следования один из бидонов опрокинулся, и его содержимое вылилось, чем организации был причинен материальный ущерб на 40000 тенге. Фармацевтическая компания предъявила к Имангалиеву иск о взыскании с него этой суммы.

Ответчик признал иск частично и указал на обстоятельства, которые, по его мнению, повлияли на возникновение ущерба, а именно на то, что дорога от места погрузки к месту доставки была плохой, опрокинувшийся бидон не соответствует требованиям, предъявляемым для перевозки такого груза.

В своем решении суд указал, что Имангалиев работал с полной материальной ответственностью на основании заключенного письменного договора, и в его обязанности входило обеспечение полной материальной сохранности переданного ему для перевозки груза. На этом основании иск был удовлетворен полностью.

Задание:

1. Проанализируйте ситуацию, определите, законно ли решение суда?

2. Изучите нормы Трудового кодекса в части привлечения

работника к материальной ответственности. В чем заключается содержание договора о полной индивидуальной материальной ответственности?

3. При каких условиях такой договор может быть заключен с работниками?

Кейс № 126

По вине сортировщицы овощехранилища Агаевой С. произошла порча овощей на сумму 30000 тенге. В причиненном ущербе был признан виновным и заведующий складом Макаревич С., не осуществлявший надлежащий контроль за работой Агаевой С. В порядке возмещения ущерба директор базы через 3 недели своим приказом взыскал с Агаевой С. 15000 тенге (средний месячный заработок) и с Макаревича С. 15000 тенге (сумма оклада). Агаева С. и Макаревич С. обратились в суд с заявлением об отмене этого приказа как незаконного.

Задание:

- 1. Дайте правовую оценку ситуации, определите, правомерны ли действия администрации?*
- 2. Каков порядок взыскания ущерба?*
- 3. Кто в данном случае может нести материальную ответственность? В каких пределах?*

Кейс № 127

При обмене валюты клиентка обманным путем изъяла у Егизбаевой 2000 долларов США. Егизбаева пыталась задержать клиентку с помощью охранника, но сделать этого не удалось. О произошедшем было сообщено работодателю. В связи с этим, работодатель предъявил к Егизбаевой требование о возмещении в полном размере причиненный ею материальный ущерб.

Задание:

- 1. Дайте правовую оценку ситуации. Насколько законно требование работодателя к Егизбаевой?*
- 2. Какое решение должен принять суд в данной ситуации?*

Кейс № 128

Нурмуханова работала вахтером в ТОО «Коктем». Ночью, когда она временно отсутствовала, из помещения ТОО были похищены компьютер и видеокамера. Кроме того, были украдены личные вещи сотрудников, работающих в ТОО «Коктем» (дорогая косметика и мобильный телефон), которые в нарушение установленных правил были оставлены сотрудниками на рабочих местах. Непосредственные виновники кражи обнаружены не были. Нурмуханова была уволена.

ТОО обратилось в суд с иском о взыскании с Нурмухановой причиненного ущерба, включающего стоимость компьютера, видеокамеры, косметики и мобильного телефона.

Нурмуханова предъявила встречный иск о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и возмещении морального вреда. При этом она пояснила, что не относится к работникам с полной материальной ответственностью, и поэтому ее увольнение считается незаконным.

Задание:

- 1. Оцените законность привлечения работника к материальной ответственности.*
- 2. Какое решение должен принять суд?*

Кейс № 129

Водитель маршрутного такси автотранспортного предприятия Волохов допустил нарушение правил дорожного движения, в результате чего произошло столкновение с другим транспортным средством. В результате ДТП пострадал и сам водитель Волохов, а также два пассажира. Значительный материальный ущерб был причинен маршрутному такси и другому автомобилю. В связи с тяжелыми травмами Волохову была установлена инвалидность II степени и 80% утраты трудоспособности. По окончании временной нетрудоспособности он был уволен с предприятия. Также работодателем подано исковое заявление в суд о взыскании с Волохова средств на восстановление маршрутного такси.

Задание:

- 1. Соответствует ли закону решение работодателя.*
- 2. В каком порядке может быть взыскан причиненный ущерб?*

Кейс № 130

АО Костанайский колбасный комбинат «Березка» обратилось в суд с иском к главному инженеру комбината Муратову о взыскании 240 тыс. тенге. В обоснование своих требований истец ссылаясь на то, что Муратов допустил нарушение технологического режима и произвольно изменил рецептуры производства продукции. В результате произошел перерасход сырья (мяса, специй и пр.), из которого при обычном режиме можно было изготовить продукцию еще на сумму 100 тыс. тенге (себестоимость). Поскольку Муратов входил в Совет директоров, истец требовал полного возмещения причиненного ущерба, включая недополученную прибыль.

В ходе судебного заседания Муратов, ссылаясь на то, что у него двое несовершеннолетних детей, просил уменьшить сумму ущерба. Кроме того, он просил учесть, что продукция, произведенная по новой технологии, была полностью реализована на сумму 160 тыс. тенге.

Задание:

- 1. Изучите нормы Трудового кодекса Республики Казахстан, как должен быть разрешен спор?*
- 2. Какие обстоятельства по Вашему мнению должны учитываться при привлечении работника к материальной ответственности?*

Кейс № 131

Слесарь Рахимов при обработке детали допустил по небрежности поломку станка. Приказом директора ему был объявлен строгий выговор, а бухгалтерия удержала из его заработной платы полную стоимость ремонта станка.

Рахимов, считая неправомерным применение одновременно двух мер воздействия за один и тот же поступок, обратился в суд. Кроме того, в заявлении Рахимов указал об изношенности станка.

Задание:

1. Проанализируйте ситуацию, определите, возможно ли одновременное привлечение к материальной ответственности работника и наложение на него дисциплинарного взыскания?

2. Должен ли Рахимов нести материальную ответственность?

Кейс № 132

В период летних каникул ученики старших классов Каримов, Сарсенов и Ворошилов устроились на овощную базу. В воскресные дни, в связи с нехваткой продавцов к работе по розничной продаже овощей привлекались Каримов, Сарсенов и Ворошилов. Со всеми были заключены договора о полной индивидуальной материальной ответственности. При этом торговля осуществлялась следующим образом: Каримов взвешивал товар, Сарсенов подсчитывал и объявлял стоимость покупки, а Ворошилов вел денежные расчеты с покупателями.

В первый день работы образовался излишек денежных средств на сумму 800 тенге, а во второй день работы была выявлена недостача на сумму 1500 тенге.

Задание:

1. Оцените ситуацию, в каком объеме, и в каком порядке (индивидуально или солидарно) будут нести материальную ответственность Каримов, Сарсенов и Ворошилов?

2. Дайте оценку действиям работодателя.

Кейс № 133

Главный бухгалтер компании «Саят» Гурьева занималась хищением с предприятия путем искажения данных бухгалтерской документации и неуплаты налогов в бюджет. При проведении камеральной проверки налоговые органы выявили задолженность по уплате налогов за 2014, 2015 гг. в сумме 500 тыс. тенге. С учетом пени и штрафов общая сумма, подлежащая уплате в бюджет, составила 3 млн. тенге.

Материалами уголовного дела был подтвержден факт хищения только на сумму 700 тыс. тенге.

Договор о полной индивидуальной материальной ответственности с Гурьевой не заключался.

Задание:

1. *Оцените ситуацию и определите в каком объеме, Гурьева будет нести материальную ответственность и в каком размере?*

2. *Возможно ли в данном случае обратиться взыскание на имущество работника при недостаточности (или отсутствии) заработка?*

Кейс № 134

По окончании рабочего дня кассир обменного пункта валюты Куанышпаева сдала упакованные мешки с деньгами инкассаторам банка. Деньги сдавались без пересчета.

В банке при вскрытии мешков и пересчете денег была обнаружена недостача на сумму около 500 долларов США, однако сопроводительные документы были заполнены верно и совпадали с показаниями компьютера. Объяснить недостачу Куанышпаева не могла, утверждала, что при упаковке денег она сверялась с показаниями компьютера, с рабочего места не уходила. Так как обменный пункт был оборудован видеокамерой, Куанышпаева просила проверить видеопленку с записью ее рабочего дня.

Администрация банка провела экспертизу инкассаторского мешка. Получив заключение, что внешних повреждений не было, кассира Куанышпаеву перевели без ее согласия на другую работу (не связанную с обслуживанием материальных ценностей и нижеоплачиваемую) и предъявили иск в суд о взыскании денежных средств.

В ходе судебного процесса выяснилось, что с Куанышпаевой не был заключен договор о полной индивидуальной материальной ответственности.

Задание:

1. *Проанализируйте ситуацию и определите, какое решение должен принять суд?*

2. *Какова роль договора о полной материальной ответственности работника?*

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ:

1. Понятие, признаки и виды материальной ответственности в трудовом праве.
2. Условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора.
3. Виды материальной ответственности работодателя перед работником.
4. Случаи наступления материальной ответственности работодателя за ущерб, причиненный работнику в результате незаконного лишения его возможности трудиться.
5. Порядок возмещения работодателем ущерба, причиненного имуществу работника.
6. Ответственность работодателя за задержку заработной платы.
7. Порядок возмещения морального вреда, причиненного работнику.
8. Отличие материальной ответственности работника по трудовому праву от гражданско-правовой ответственности.
9. Понятие прямого действительного ущерба.
10. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.
11. Пределы материальной ответственности работника.
12. Случаи наступления полной материальной ответственности работников.
13. Порядок заключения договоров о полной индивидуальной материальной ответственности.
14. Должности и работы, замещаемые или выполняемые работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности.
15. Коллективная (бригадная) материальная ответственность за причиненный ущерб.
16. Порядок определения размера ущерба, причиненного работодателю.
17. Порядок взыскания с работника причиненного ущерба.
18. Сроки для обращения в суд работодателя и работников с исками о взыскании причиненного ущерба.
19. Особенности привлечения к материальной ответственности отдельных категорий работников.

ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ И СООБЩЕНИЙ:

1. Понятие материальной ответственности. Соотношение материальной, дисциплинарной и гражданско-правовой ответственности.

2. Значение материальной ответственности сторон трудового правоотношения в обеспечении внутреннего трудового распорядка организации.

3. Основание и общие условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора.

4. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику, ее юридическая природа и особенности.

5. Случаи материальной ответственности работодателя. Условия наступления материальной ответственности работника. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.

6. Виды материальной ответственности работника за ущерб, причиненный имуществу работодателя. Ограниченная материальная ответственность и ее содержание.

7. Способы возмещения причиненного ущерба (добровольный и принудительный).

ТЕМА 9. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

Рассматриваемые вопросы:

1. Гарантии и компенсационные выплаты: особенности и порядок предоставления
2. Гарантии при выполнении работниками государственных или общественных обязанностей
3. Гарантии для работников, направляемых на медицинский осмотр
4. Гарантии для работников, являющихся донорами
5. Гарантии и компенсационные выплаты для работников, направляемых в командировки
6. Компенсационные выплаты при переводе работника в другую местность вместе с работодателем
7. Компенсационные выплаты в связи с использованием работником личного имущества в интересах работодателя
8. Компенсационные выплаты работникам в случаях, когда их работа протекает в пути или имеет разъездной характер либо связана со служебными поездками в пределах обслуживаемых участков
9. Компенсационные выплаты в связи с потерей работы
10. Порядок и условия выплаты полевого довольствия
11. Выплата работникам социального пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя
12. Гарантии и компенсации, предусмотренные сотрудникам правоохранительных органов.

При изучении данной темы обучающийся должен знать: понятие и виды гарантийных выплат и доплат; гарантии и компенсационные выплаты для работников, направляемых в командировки; компенсационные выплаты при переводе работника в другую местность вместе с работодателем; компенсационные выплаты в связи с использованием работником личного имущества в интересах работодателя; компенсационные выплаты работникам в случаях, когда их работа протекает в пути или имеет разъездной характер либо связана со

служебными поездками в пределах обслуживаемых участков; компенсационные выплаты в связи с потерей работы; порядок и условия выплаты полевого довольствия; выплата работникам социального пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя.

Методические указания

В процессе изучения темы обучающийся должен уяснить, что законодательством установлены определенные случаи, когда работникам производятся гарантийные и компенсационные выплаты. К гарантийным относят выплаты, производимые работодателем за время, когда работник не работал по причинам, признаваемым законодательством в качестве уважительных. Компенсации - денежные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, с возмещением работниками затрат, понесенных ими при выполнении работ.

Обучающийся должен знать особенности гарантий и компенсаций, регламентированных Трудовым кодексом Республики Казахстан, Законом Республики Казахстан «О правоохранительной службе», закрепляющего порядок установления гарантий и компенсаций, предусмотренных для сотрудников органов внутренних дел Республики Казахстан.

ТЕСТОВЫЕ ВОПРОСЫ

1. Гарантии, предусмотренные работникам на время прохождения периодических медицинских осмотров:

- A) гарантий не предусмотрено;
- B) сохраняется место работы (должность);
- C) сохраняется средняя заработная плата;
- D) предусмотрен отгул;
- E) компенсация в размере однодневного заработка.

2. На время привлечения работников к государственным или общественным обязанностям трудовым законодательством гарантируется:

- A) заработная плата работнику по месту выполнения указанных обязанностей, но не ниже средней заработной платы по месту работы;
- B) пенсионные отчисления;
- C) сохранение места работы (должности);
- D) право на отпуск;
- E) денежное довольствие.

3. Гарантии, предусмотренные для работников, являющихся донорами:

- A) сохраняется место работы; (должность) ;
- B) сохраняется средняя заработная плата;
- C) предусмотрена выплата иных гарантий, предусмотренных законодательством Республики Казахстан в области здравоохранения;
- D) трудовым кодексом не регламентировано.

4. Гарантии и компенсации, предусмотренные для работников, направляемых в командировки:

- A) суточные за календарные дни нахождения в командировке, в том числе за время в пути; расходы по проезду к месту назначения и обратно;
- B) сохраняются место работы (должность) и заработная плата за рабочие дни, приходящиеся на дни командировки;
- C) сохранение не менее 50 % от заработной платы;

- D) расходы по найму жилого помещения;
- E) трудовым кодексом не регламентировано.

5. Компенсационные выплаты и расходы, которые работодатель обязан возместить работнику при переводе работника в другую местность вместе с работодателем, составляют:

- A) расходы на питание;
- B) расходы по переезду работника и членов его семьи;
- C) расходы по провозу имущества и членов его семьи;
- D) компенсация трудовым кодексом не установлена;
- E) сохранение заработной платы.

6. Компенсационные выплаты не выплачиваются:

- A) при самовольных использованиях дней отгула;
- B) при сменной работе;
- C) при работе в выходные дни;
- D) при использовании работником личного имущества в интересах работодателя;
- E) трудовым кодексом не устанавливаются.

7. Компенсационные выплаты работникам, когда их работа протекает в пути или имеет разъездной характер, производятся:

A) за каждый день нахождения вне постоянного места жительства в порядке, установленном соглашением, коллективным, трудовым договорами и (или) актом работодателя;

B) за отработанный месяц в порядке, установленном соглашением, коллективным, трудовым договорами и (или) актом работодателя;

C) за прошедшую неделю в порядке, установленном соглашением, коллективным, трудовым договорами и (или) актом работодателя;

D) за каждый отработанный год в порядке, установленном соглашением, коллективным, трудовым договорами и (или) актом работодателя;

E) в данном случае компенсации не предусмотрены.

8. Если работники находятся в разъездах не все рабочие дни месяца компенсационные выплаты:

- А) не выплачиваются;
- В) выплачиваются полностью;
- С) выплачиваются на усмотрение работодателя;
- Д) выплачиваются по соглашению сторон;
- Е) производятся пропорционально фактическому количеству дней поездок к месту работы (производства работ) и обратно.

9. Пределы компенсационных выплат работникам при расторжении трудового договора в случае сокращения численности или штата работников составляют:

- А) в 2 кратном размере заработной платы;
- В) в 3 кратном размере заработной платы;
- С) в размере средней заработной платы за месяц;
- Д) по усмотрению работодателя;
- Е) законодательно не урегулировано.

10. Работникам геологоразведочных, топографо-геодезических, изыскательских организаций при работе в полевых условиях выплачивается:

- А) пособие;
- В) полевое довольствие;
- С) гарантии;
- Д) компенсации;
- Е) денежное пособие.

11. Полевое довольствие выплачивается в случаях:

- А) при условии работы вне постоянного места жительства без ежедневного возвращения к постоянному месту жительства;
- В) при условии работы, связанной с совместительством;
- С) при условии работы вне постоянного места жительства, но с ежедневным возвращением к месту базирования полевой организации, которая также не является постоянным местом жительства;
- Д) при условии работы вне постоянного места жительства путем организации труда вахтовым методом;
- Е) все выше перечисленное.

12. Социальное пособие по временной нетрудоспособности работника выплачивается за счет средств:

- А) профсоюзов;
- В) работника;
- С) работодателя;
- Д) государства;
- Е) по соглашению сторон.

13. Основанием выплаты социальных пособий по временной нетрудоспособности является:

- А) листки нетрудоспособности, выданные в порядке, утвержденном уполномоченным органом в области здравоохранения;
- В) заключение медицинского работника;
- С) заявление работника;
- Д) приказ работодателя;
- Е) листы нетрудоспособности выданные работодателем.

14. Дайте правильное определение компенсационных выплат?

А) гарантированные законодательством РК денежные выплаты работающим по найму лицам в организациях, независимо от форм собственности;

В) установленное соглашением сторон ежемесячное вознаграждение работника за выполняемую конкретную трудовую функцию по трудовому договору, но не ниже установленного минимума ;

С) денежные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, с возмещением работнику затрат, понесенных им при выполнении работ;

Д) определённая денежная сумма, выплачиваемая работодателю как вознаграждение за труд в соответствии с его сложностью, количеством и качеством;

Е) установленная соглашением сторон денежная сумма, выплачиваемая работнику за определённый вид деятельности по истечении срока договора.

15. В каких случаях не осуществляется пересмотр размеров назначенных сумм по возмещению ущерба?

- А) при изменении размера оплаты труда;
- В) при изменении места жительства;

- С) при изменении степени утраты профессиональной трудоспособности пострадавшего;
- Д) при ликвидации, реорганизации организации;
- Е) при смене собственника предприятия.

16. При каком из перечисленных ниже оснований работодатель не выплачивает работнику компенсацию в размере среднемесячной заработной платы?

- А) ликвидация организации;
- В) прекращение деятельности работодателя;
- С) сокращение численности или штата работников;
- Д) отказ от продолжения работы в связи с изменением условий труда;
- Е) призыв работника на военную службу.

17. В каких случаях работодатель производит компенсационные выплаты в связи с потерей работы в размере средней заработной платы за месяц:

- А) при прекращении трудового договора;
- В) в случае призыва работника на срочную воинскую службу;
- С) при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случае ликвидации работодателя – юридического лица либо прекращения деятельности работодателя – физического лица;
- Д) при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случае сокращения численности или штата работников;
- Е) при расторжении трудового договора по инициативе работника в случае неисполнения работодателем условий трудового договора.

18. В каких случаях не выплачивается социальное пособие по временной нетрудоспособности:

- А) работнику, временная нетрудоспособность которого наступила вследствие производственных травм, полученных при совершении им уголовного правонарушения, в случае установления виновности вступившим в законную силу приговором суда;

В) за время принудительного лечения работника по определению суда (кроме психически больных);

С) за время нахождения работника под арестом и за время судебно-медицинской экспертизы в случае установления его виновности вступившим в законную силу приговором или постановлением суда;

Д) при временной нетрудоспособности работника от заболеваний или производственных травм, наступивших вследствие употребления алкоголя, наркотических и токсикологических средств;

Е) за дни временной нетрудоспособности, приходящиеся на оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск;

Ф) во всех перечисленных выше случаях.

19. От направления в командировку вправе отказаться работники:

А) работники, имеющие детей в возрасте до трех лет;

В) работники, осуществляющие уход за больными членами семьи либо воспитывающие детей-инвалидов, если на основании медицинского заключения дети-инвалиды либо больные члены семьи нуждаются в осуществлении постоянного ухода;

С) работники, не достигшие восемнадцатилетнего возраста;

Д) беременные женщины;

Е) работники-инвалиды;

Ф) все выше перечисленные работники.

20. В течение какого времени лица, отслужившие срочную воинскую службу, после ее прохождения имеют преимущественное право при приеме на работу в организацию, где они работали до призыва на срочную воинскую службу?

А) в течение трех месяцев;

В) в течение четырех месяцев;

С) в течение пяти месяцев;

Д) в течение двух месяцев;

Е) в течение одного месяца.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ:

1. Гарантии при выполнении работниками государственных или общественных обязанностей.
2. Гарантии и компенсационные выплаты для работников, направляемых в командировки.
3. Компенсационные выплаты при переводе работника в другую местность вместе с работодателем.
4. Компенсационные выплаты в связи с использованием работником личного имущества в интересах работодателя.
5. Компенсационные выплаты работникам в случаях, когда их работа протекает в пути или имеет разъездной характер, либо связана со служебными поездками в пределах обслуживаемых участков.
6. Компенсационные выплаты в связи с потерей работы.
7. Порядок и условия выплаты полевого довольствия.
8. Выплата работникам социального пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя.
9. Гарантии в случае гибели (смерти) или увечья сотрудников органов внутренних дел.

ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ И СООБЩЕНИЙ:

1. Гарантийные выплаты и компенсации: понятие и соотношение с заработной платой.
2. Гарантии в случае гибели (смерти) или увечья сотрудников органов внутренних дел.
3. Медицинское и санаторно-курортное обслуживание сотрудников и пенсионеров сотрудников органов внутренних дел.

ТЕМА 10. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

Рассматриваемые вопросы

1. Особенности регулирования труда сезонных работников
2. Особенности регулирования труда работников, работающих вахтовым методом
3. Регулирование труда домашних и надомных работников, работников, работающих дистанционно
4. Особенности регулирования труда руководителя исполнительного органа юридического лица и других членов коллегиального исполнительного органа юридического лица
5. Регулирование труда работников, относящихся к авиационному персоналу гражданской авиации
6. Регулирование труда работников, относящихся к членам экипажей морских судов (плавательный состав)
7. Регулирование труда государственных служащих, депутатов Парламента и маслихатов, судей Республики Казахстан
8. Регулирование труда лиц, состоящих на воинской службе, сотрудников специальных государственных, правоохранительных органов и государственной фельдъегерской службы
9. Регулирование труда работников Национального Банка Республики Казахстан и его ведомств
10. Регулирование труда работников, входящих в состав профсоюзных органов профессионального союза

При изучении данной темы обучающийся должен знать: особенности регулирования труда сезонных работников, работников, работающих вахтовым методом, домашних и надомных работников. Особенности регулирования труда руководителя исполнительного органа юридического лица и других членов коллегиального исполнительного органа юридического лица. Регулирование труда государственных служащих, сотрудников правоохранительных органов Республики Казахстан и др.

Методические указания

В процессе изучения темы обучающийся должен уяснить, что трудовое законодательство в силу присущего ему признака единства и дифференциации регулирования труда работников содержит общие нормы, распространяющиеся на всех работающих по трудовому договору лиц, и специальные нормы, регламентирующие труд отдельных категорий работников. Отдельные из этих норм содержатся в Трудовом кодексе Республики Казахстан (регулирование труда домашних работников, надомных работников, сезонных работников, работников, работающих вахтовым методом и др.), а другие-в специальных нормативно-правовых актах, регламентирующих труд государственных служащих, судей, сотрудников специальных государственных, правоохранительных органов и иных органов.

ТЕСТОВЫЕ ВОПРОСЫ

1. Сезонными работами признаются:

А) особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к постоянному месту жительства;

В) работа, выполняемая у работодателей – физических лиц в домашнем хозяйстве, которая ведется одним или несколькими членами семьи, если работа (услуга) выполняется (оказывается) не в целях извлечения дохода работодателем и (или) для работодателя;

С) работа на дому личным трудом со своими материалами и с использованием своего оборудования, инструментов и приспособлений или выделяемых работодателем либо приобретаемых за счет средств работодателя;

Д) форма осуществления трудового процесса вне места расположения работодателя с применением в процессе работы информационно-коммуникационных технологий;

Е) работы, которые в силу климатических или иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), но не более одного года.

2. Надомные работы - это:

А) особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к постоянному месту жительства;

В) работа, выполняемая у работодателей – физических лиц в домашнем хозяйстве, которая ведется одним или несколькими членами семьи, если работа (услуга) выполняется (оказывается) не в целях извлечения дохода работодателем и (или) для работодателя;

С) работа на дому личным трудом со своими материалами и с использованием своего оборудования, инструментов и приспособлений или выделяемых работодателем либо приобретаемых за счет средств работодателя;

Д) форма осуществления трудового процесса вне места расположения работодателя с применением в процессе работы информационно-коммуникационных технологий;

Е) работы, которые в силу климатических или иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), но не более одного года.

3. Вахтовыми работами признаются:

А) особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к постоянному месту жительства;

В) работа, выполняемая у работодателей – физических лиц в домашнем хозяйстве, которая ведется одним или несколькими членами семьи, если работа (услуга) выполняется (оказывается) не в целях извлечения дохода работодателем и (или) для работодателя;

С) работа на дому личным трудом со своими материалами и с использованием своего оборудования, инструментов и приспособлений или выделяемых работодателем либо приобретаемых за счет средств работодателя;

Д) форма осуществления трудового процесса вне места расположения работодателя с применением в процессе работы информационно-коммуникационных технологий;

Е) работы, которые в силу климатических или иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), но не более одного года.

4. Продолжительность работы вахтовым методом составляет:

А) 12 календарных дней;

В) 14 календарных дней;

С) 15 календарных дней;

Д) 30 календарных дней с письменного согласия работника;

Е) 120 календарных дней для членов экипажей морских судов с согласия работника.

5. Сезонные работники вправе прекратить трудовой договор досрочно, предупредив работодателя в срок за:

А) 10 дней;

В) 1 месяц;

С) 5 рабочих дней;

- D) 7 дней;
- E) 2 недели.

6. Предельная масса тяжестей, переносимых женщинами вручную, составляет:

- A) 9 кг;
- B) 15 кг;
- C) 10 кг;
- D) 8 кг;
- E) 12 кг.

7. Особенности порядка расторжения трудового договора с сезонными работниками:

- A) неявка работника на работу в течение одного месяца подряд вследствие временной нетрудоспособности;
- B) предупреждение работодателя за 7 календарных дней;
- C) самостоятельное использование дней отгула;
- D) приостановки работ у работодателя на срок более 2 недель по причинам производственного характера;
- E) трудовым кодексом не установлено.

8. Продолжительность сокращенного рабочего времени работникам - инвалидам первой и второй группы установлена не более:

- A) 36 часов в неделю;
- B) 30 часов в неделю;
- C) 40 часов в неделю;
- D) 24 часа в неделю;
- E) данная категория работников нетрудоспособна.

9. Продолжительность ежедневной работы (рабочей смены) работникам - инвалидам первой и второй группы установлена не более:

- A) 12 часов;
- B) 10 часов;
- C) 7 часов;
- D) 4 часа;
- E) 6 часов.

10. Трудовая деятельность домашнего работника подтверждается:

- А) приказом работодателя;
- В) трудовым договором;
- С) заявлением работника;
- Д) актом работодателя;
- Е) трудовой книжкой.

11. Сроки письменного предупреждения о прекращении (расторжении) трудовых отношений с домашними работниками, а также случаи и размеры компенсационной выплаты в связи с потерей работы, устанавливаются:

- А) трудовым договором;
- В) трудовым кодексом Республики Казахстан;
- С) письменным соглашением работника и работодателя;
- Д) устным соглашением работника и работодателя;
- Е) актом работодателя.

12. Труд лиц, состоящих на воинской службе сотрудников специальных государственных, правоохранительных органов и государственной фельдъегерской службы, регулируется:

А) Трудовым кодексом Республики Казахстан с особенностями, предусмотренными специальными законами Республики Казахстан;

В) Трудовым кодексом Республики Казахстан;

С) Трудовым кодексом Республики Казахстан с особенностями, предусмотренными специальными законами Республики Казахстан и иными НПА Республики Казахстан, устанавливающими особые условия (порядок поступления, ее прохождения, особые условия труда, условия оплаты труда, а также дополнительные льготы, преимущества и ограничения);

Д) специальными законами Республики Казахстан и иными НПА Республики Казахстан, устанавливающими особые условия (порядок поступления, ее прохождения, особые условия труда, условия оплаты труда, а также дополнительные льготы, преимущества и ограничения);

Е) все указанные выше нормативно-правовые акты.

13. Поступление на гражданскую службу осуществляется в порядке:

- А) назначения либо по конкурсу;
- В) издания приказа работодателя;
- С) заключения трудового договора и издания акта работодателя;
- Д) подачи заявления;
- Е) прохождения конкурса.

14. Гражданский служащий не вправе:

- А) использовать в неслужебных целях средства материально-технического, финансового и информационного обеспечения, другое государственное имущество и служебную информацию;
- В) участвовать в действиях, препятствующих нормальному функционированию гражданской службы и выполнению должностных обязанностей;
- С) использовать служебное положение в целях, не связанных с гражданской службой;
- Д) разглашать сведения, ставшие известными в период прохождения гражданской службы, составляющие государственные секреты, служебную и иную охраняемую законом тайну;
- Е) все вышеперечисленное.

15. Труд каких работников регулируется Трудовым кодексом с особенностями, предусмотренными Законом Республики Казахстан «Об использовании воздушного пространства Республики Казахстан и деятельности авиации» и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, устанавливающими особые нормы продолжительности режима рабочего времени и времени отдыха, с учетом международных стандартов и нормативов в области гражданской авиации?

- А) авиационный персонал гражданской авиации;
- В) работников, относящихся к членам экипажей морских судов (плавательный состав);
- С) труда государственных служащих, депутатов Парламента и маслихатов, судей Республики Казахстан;

- Д) персонал экспериментальной авиации, непосредственно связанному с безопасностью полетов;
- Е) трудовым кодексом не установлено.

16. Трудовые отношения с исполнительным органом юридического лица осуществляются:

- А) в соответствии с Уставом юридического лица;
- В) по усмотрению учредителя;
- С) по усмотрению исполнительного органа юридического лица;
- Д) в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан, законами Республики Казахстан, учредительными документами и трудовым договором;
- Е) трудовым договором.

17. Максимальный период временной нетрудоспособности сотрудника органов внутренних дел не должен превышать:

- А) 2-х месяцев;
- В) 3-х месяцев;
- С) 4-х месяцев;
- Д) 6-ти месяцев;
- Е) Трудовым кодексом и иными НПА не регламентировано.

18. Максимальное время нахождения на лечении сотрудников в связи с полученными ими при исполнении служебных обязанностей и служебного долга ранениями, контузиями или увечьями?

- А) один год;
- В) шесть месяцев;
- С) сроком не ограничивается;
- Д) два года;
- Е) Трудовым кодексом и иными НПА не регламентировано.

19. Устанавливается ли испытательный срок сезонным работникам?

- А) да, устанавливается;
- В) устанавливается только на неделю;
- С) устанавливается по соглашению сторон;

- D) нет, не устанавливается;
- E) Трудовым кодексом и иными НПА не регламентировано.

20. Какое время охватывает учетный период при вахтовом методе работ?

- A) только рабочее время;
- B) все рабочее время, время в пути от места нахождения организации или от пункта сбора до места работы и обратно;
- C) все рабочее время, а также время отдыха, приходящееся на данный календарный отрезок времени;
- D) все рабочее время, время в пути от места нахождения организации или от пункта сбора до места работы и обратно, а также время отдыха, приходящееся на данный календарный отрезок времени;
- E) трудовым кодексом и иными НПА не регламентировано.

21. По истечении какого периода временной нетрудоспособности сезонного работника работодатель вправе расторгнуть с ним трудовой договор?

- A) одного месяца;
- B) полутора месяцев;
- C) двух месяцев;
- D) двух с половиной месяцев;
- E) трёх месяцев.

22. В каком размере выплачивается выходное пособие работникам, занятым на сезонных работах, в связи с ликвидацией или сокращением штата работников?

- A) в размере среднемесячной заработной платы;
- B) в размере двух среднемесячных заработных плат;
- C) в размере одного должностного оклада;
- D) в выходное пособие не выплачивается;
- E) в размере двухнедельной средней заработной платы.

23. Женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются:

- A) обеденные перерывы в течение 30 минут;
- B) дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые четыре часа;

- С) специальные перерывы для отдыха;
- Д) специальные перерывы для кормления ребенка не реже, чем через каждые три часа;
- Е) перерывы для кормления ребенка не реже, чем через каждые четыре часа.

24. Перерывы для кормления ребенка в возрасте до полутора лет включаются:

- А) в стаж работы;
- В) в рабочее время;
- С) в обеденный перерыв;
- Д) не установлено;
- Е) во время отдыха.

25. Работникам, работающим по совместительству, оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска предоставляются:

- А) одновременно с отпуском по основной работе;
- В) в любое время календарного года;
- С) в течение месяца;
- Д) по усмотрению работодателя;
- Е) не предоставляются.

КЕЙС-СИТУАЦИИ

Кейс № 135

Гражданин Ахметов заключил договор с гражданином Ивановым о его работе в качестве домашнего секретаря на период подготовки и издания книги Ахметова.

Задание:

1. Проанализируйте ситуацию и определите, в какое правоотношение вступили Ахметов и Иванов? Ответ обоснуйте.

Кейс № 136

Индивидуальный предприниматель Шакуров заключил соглашения: с Ищановым о выполнении им обязанностей охранника членов семьи Шакурова; с Валихановым о выполнении обязанностей садовника.

Задание:

1. Оцените ситуацию и определите, в какие правоотношения с индивидуальным предпринимателем Шакуровым вступили Ищанов и Валиханов?

2. Распространяются ли на данные правоотношения нормы трудового законодательства Республики Казахстан?

Кейс № 137

Работники ТОО, строящие коттеджи за городом, не имеют возможности приема горячей пищи, хотя работодателем им предоставляются специальные перерывы. Директор ТОО отказывается оборудовать специальное помещение для обогрева и приема горячей пищи.

Задание:

1. Оцените ситуацию, и определите, правомерны ли действия работодателя?

2. Должен ли в рассматриваемом случае директор ТОО обеспечить работников, работающих в холодное время года на открытом воздухе, помещением для обогрева и отдыха?

Кейс № 138

На предприятии периодически применяется труд женщин при подъеме вручную тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы. Работницы не выражали своего недовольства по поводу применения их труда в данных условиях.

Задание:

- 1. Оцените ситуацию и определите, правомерны ли действия руководства предприятия?*
- 2. Возможно ли привлечь руководство предприятия к какой-либо ответственности? Ответ обоснуйте.*

Кейс № 139

Работодателем был осуществлен прием работников на сезонную работу, срок выполнения которой, согласно трудовому договору, был определен более года.

Задание:

- 1. Проанализируйте нормы Трудового кодекса Республики Казахстан, определите порядок привлечения работников на сезонные работы.*
- 2. Правомерен ли данный трудовой договор? Ответ обосновать.*
- 3. Каков порядок заключения и расторжения трудового договора с сезонными работниками.*

Кейс № 140

Сотрудник компании является инвалидом 2 группы. В трудовом договоре данного сотрудника определено, что ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск составляет 24 календарных дня, дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск составляет 15 календарных дней. Допустим, что работник напишет заявление и отгуляет 24 дня ежегодного оплачиваемого трудового отпуска, но не напишет заявление на дополнительный отпуск, поэтому работодатель не предоставит ему дополнительный ежегодный отпуск.

Задание:

1. *Правомерны ли будут действия работодателя?*
2. *Изучите положения Трудового кодекса Республики Казахстан и определите, какой категории работников и в каком порядке предоставляется или компенсируется дополнительный ежегодный отпуск?*

Кейс № 141

Руководителем компании был осуществлен прием на работу, осуществляемую вахтовым методом, работницы, имеющей ребенка в возрасте 5 лет, без оформления ее письменного согласия.

Задание:

1. *Изучите порядок привлечения работников к вахтовой работе.*
2. *Существует ли особый порядок привлечения женщин к работе вахтовым методом.*
3. *Правомерны ли действия руководителя компании? Ответ обосновать.*

Кейс № 142

Предприятием, имеющим сеть ночных развлекательных заведений, на летний сезон приняты работники, не достигшие возраста 18 лет. Для работников утвержден посменный график работы, в том числе и в ночное время.

Задание:

1. *Изучите нормы Трудового кодекса Республики Казахстан, определите порядок привлечения несовершеннолетних работников к работам. Предусмотрены ли Трудовым кодексом ограничения для трудоустройства несовершеннолетних.*
2. *Правомерны ли действия руководителя предприятия? Ответ обоснуйте.*

Кейс № 143

На производственном предприятии работники, не достигшие возраста 18 лет, заняты на погрузке и разгрузке товаров готовой продукции. Вес каждой единицы составляет 50 кг.

Задание:

- 1. Проанализируйте ситуацию и определите, правомерны ли действия руководителя предприятия? Ответ обоснуйте.*
- 2. Каким правовым актом регламентируется перемещение тяжестей вручную для несовершеннолетних работников?*

Кейс № 144

На предприятие принят работник, не достигший 18 лет. Трудовой договор заключен с ним без прохождения обязательного предварительного медицинского осмотра.

Задание:

- 1. Оцените ситуацию и определите, допущены ли нарушения при заключении трудового договора с несовершеннолетним работником?*
- 2. Каким образом заключаются трудовые договоры с лицами, не достигшими 18 лет?*

Кейс № 145

Уполномоченным лицом, пришедшим с проверкой на предприятие в июне 2016 года, выявлен факт – продолжительность рабочего дня у работников, не достигших 18 лет, не нормирована и зависит от объема работы.

Задание:

- 1. Проанализируйте ситуацию и определите, нарушены ли требования трудового законодательства?*
- 2. Какая продолжительность рабочего времени установлена трудовым законодательством для лиц, не достигших 18 лет?*

Кейс № 146

На производственном предприятии для работников, не достигших 18 лет, оплату труда производят пропорционально отработанному рабочему времени с учетом сокращенного рабочего дня. Работники, не достигшие возраста 18 лет, не согласны с таким решением и намерены обратиться в местный орган по труду.

Задание:

- 1. Оцените ситуацию и определите, правомерны ли требования данной категории работников?*
- 2. В каком размере производится выплата заработной платы при сокращенном рабочем времени?*

Кейс № 147

На предприятие поступил работник после окончания учебного заведения, не достигший возраста 18 лет. Из-за отсутствия опыта работы и сокращенного рабочего времени сотрудник не выполнял норму выработки. В связи с этим ему было вручено уведомление о прекращении трудовых отношений.

Задание:

- 1. Установите, правомерно ли требование о прекращении трудовых отношений?*
- 2. Каким образом должна быть установлена норма выработки для данной категории работников?*

Кейс № 148

Работа на производственном предприятии относится к перечню тяжелых и вредных работ с особо вредными условиями труда. Ввиду нехватки кадров на предприятии руководитель издал письменное распоряжение об увеличении продолжительности рабочего дня до 7-и часов в день при шестидневной рабочей неделе. Часы переработки предприятие оплачивает в полуторном размере.

Задание:

- 1. Проанализируйте ситуацию и определите, правомерны ли действия руководителя предприятия?*
- 2. Какова продолжительность рабочего времени работников, занятых на тяжелых, опасных и вредных условиях труда?*
- 3. Какова продолжительность сверхурочных работ данной категории работников?*

Кейс № 149

Предприятие приняло на сезонную работу рабочих. В договорах, заключенных с работниками, оговорены условия труда

и размер заработной платы. Также установлен испытательный срок – 1 месяц. Период выполнения не оговорен, поскольку руководство точно не знает срок окончания работ.

Задание:

1. Оцените ситуацию и установите, правомерны ли условия трудового договора с данной категорией работников?

2. Устанавливается ли испытательный срок с работниками данной категории, и на какой период времени?

3. Какие условия должен содержать трудовой договор с сезонными работниками?

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ:

1. Особенности регулирования труда сезонных работников.
2. Особенности регулирования труда работающих вахтовым методом работы.
3. Особенности регулирования труда домашних работников.
4. Особенности регулирования труда надомных работников.
5. Особенности регулирования труда, работников, работающих дистанционно.
6. Особенности регулирования труда руководителя исполнительного органа юридического лица и других членов коллегиального исполнительного органа, юридического лица.
7. Регулирование труда работников, относящихся к авиационному персоналу гражданской авиации.
8. Регулирование труда государственных служащих, депутатов Парламента и маслихатов, судей Республики Казахстан.
9. Регулирование труда лиц, состоящих на воинской службе, сотрудников специальных государственных, правоохранительных органов и государственной фельдъегерской службы.
10. Регулирование труда работников Национального Банка Республики Казахстан и его ведомств.
11. Регулирование труда работников, входящих в состав профсоюзных органов профессионального союза.

ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ И СООБЩЕНИЙ:

1. Необходимость и критерии дифференциации государственных стандартов наемного труда.
2. Технологический процесс как предпосылка дифференциации.
3. Особенности правового регулирования труда в отдельных отраслях экономики.
4. Специфика регулирования труда лиц с семейными обязанностями, женщин, работающих в сельской местности, а также работников в возрасте до восемнадцати лет.
5. Правовое регулирование труда работников, нанятых работодателями – физическими лицами.
6. Правовое регулирование труда работников, занятых на временных, сезонных работах и работах вахтовым методом.

ТЕМА 11. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КОЛЛЕКТИВНЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СФЕРЕ ТРУДА

Рассматриваемые вопросы:

1. Понятие, принципы и формы социального партнерства
2. Представители работников как стороны социального партнерства. Профессиональные союзы.
3. Участие работников в управлении организацией.
4. Представители работодателей как стороны социального партнерства. Союзы работодателей.

При изучении данной темы обучающийся должен знать: право работников на защиту своих экономических и социальных интересов, на ведение коллективных переговоров. Право работников на участие в управлении организацией. Основные формы участия работников в управлении организацией. Понятие социального партнерства в сфере труда и его значение. Генеральное, региональное, отраслевое (межотраслевое) и коллективные договоры как важнейшие формы обеспечения системы социального партнерства в сфере регулирования трудовых отношений. Их роль в условиях рыночных отношений. Основные принципы социального партнерства. Стороны социального партнерства. Система социального партнерства. Формы социального партнерства. Представители работников и работодателей. Органы социального партнерства. Коллективные переговоры.

Обучающийся должен уметь: пользоваться изученными терминами, ясно и юридически грамотно излагать материал, и применять знания на практике.

Методические указания

При изучении данной темы необходимо учитывать, что профсоюзы являются общественными объединениями и играют важную роль в трудовом праве. Они представляют собой добровольные общественные объединения граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемые в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

Особое внимание следует уделить изучению основных прав профсоюзов как представителей интересов трудящихся и иных граждан (учащихся, молодежи, пенсионеров) на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений, коллективных договоров; на участие в урегулировании коллективных трудовых споров; на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде; на социальную защиту работников.

Кроме того, обучающийся должен знать гарантии прав профсоюзов и выборных профсоюзных работников, уметь их дифференцировать, и полученные знания уметь применять в жизненных ситуациях; знать отношения профсоюзов с работодателями, их объединениями, органами государственной власти и местного самоуправления.

ТЕСТОВЫЕ ВОПРОСЫ

1. Дайте определение термину «социальное партнерство»:

А) 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;

В) 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;

С) 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;

Д) правовой акт в форме письменного соглашения, заключаемого между работниками в лице их представителей и работодателем, регулирующий социально-трудовые отношения в организации;

Е) Трудовым кодексом не регламентировано.

2. Дайте определение термину «трудовой спор»:

А) 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;

В) 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;

С) 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;

Д) правовой акт в форме письменного соглашения, заключаемого между работниками в лице их представителей и работодателем, регулирующий социально-трудовые отношения в организации;

Е) Трудовым кодексом не регламентировано.

3. Дайте определение термину «коллективный договор»:

А) 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;

В) 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;

С) 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;

Д) правовой акт в форме письменного соглашения, заключаемого между работниками в лице их представителей и работодателем, регулирующий социально-трудовые отношения в организации;

Е) Трудовым кодексом не регламентировано.

4. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке:

А) примирительных процедур;

В) согласительными комиссиями;

С) на усмотрение работодателя;

- D) в соответствии с ТД и (или) коллективным договором;
- E) только в судебном порядке;
- F) судебном порядке;
- G) Трудовым кодексом не предусмотрено.

5. Решение об объявлении забастовки, принимается:

- A) администрацией;
- B) профсоюзным органом;
- C) собранием работников, при наличии не менее половины от общего числа работников;
- D) отдельными работниками;
- E) работниками с согласия полиции.

6. Дайте определение термину «трудовой арбитраж»:

A) полное или частичное прекращение работы в целях удовлетворения социально-экономических и профессиональных требований работников в коллективном трудовом споре с работодателем;

B) орган, создаваемый по соглашению между работодателем и работниками (их представителями) для урегулирования коллективного трудового спора путем примирения сторон;

C) временно действующий орган, создаваемый сторонами коллективного трудового спора с привлечением уполномоченных лиц для разрешения трудового спора при недостижении соглашения в примирительной комиссии;

D) последовательное рассмотрение коллективного трудового спора первоначально в примирительной комиссии, а при недостижении согласия в ней – в трудовом арбитраже, а также по взаимному согласию сторон с применением процедуры медиации;

E) Трудовым кодексом не регламентировано.

7. Дайте определение термину «забастовка»:

A) орган, создаваемый по соглашению между работодателем и работниками (их представителями) для урегулирования коллективного трудового спора путем примирения сторон;

B) временно действующий орган, создаваемый сторонами коллективного трудового спора с привлечением уполномочен-

ных лиц для разрешения трудового спора при недостижении соглашения в примирительной комиссии;

С) последовательное рассмотрение коллективного трудового спора первоначально в примирительной комиссии, а при недостижении согласия в ней – в трудовом арбитраже, а также по взаимному согласию сторон с применением процедуры медиации;

Д) полное или частичное прекращение работы в целях удовлетворения социально-экономических и профессиональных требований работников в коллективном трудовом споре с работодателем;

Е) Трудовым кодексом не регламентировано.

8. Дайте определение термину «примирительная комиссия»:

А) орган, создаваемый по соглашению между работодателем и работниками (их представителями) для урегулирования коллективного трудового спора путем примирения сторон;

В) временно действующий орган, создаваемый сторонами коллективного трудового спора с привлечением уполномоченных лиц для разрешения трудового спора при недостижении соглашения в примирительной комиссии;

С) последовательное рассмотрение коллективного трудового спора первоначально в примирительной комиссии, а при недостижении согласия в ней – в трудовом арбитраже, а также по взаимному согласию сторон с применением процедуры медиации;

Д) полное или частичное прекращение работы в целях удовлетворения социально-экономических и профессиональных требований работников в коллективном трудовом споре с работодателем;

Е) Трудовым кодексом не регламентировано.

9. Дайте определение термину «примирительные процедуры»:

А) орган, создаваемый по соглашению между работодателем и работниками (их представителями) для урегулирования коллективного трудового спора путем примирения сторон;

В) временно действующий орган, создаваемый сторонами коллективного трудового спора с привлечением уполномоченных лиц для разрешения трудового спора при недостижении соглашения в примирительной комиссии;

С) последовательное рассмотрение коллективного трудового спора первоначально в примирительной комиссии, а при недостижении согласия в ней – в трудовом арбитраже, а также по взаимному согласию сторон с применением процедуры медиации;

Д) полное или частичное прекращение работы в целях удовлетворения социально-экономических и профессиональных требований работников в коллективном трудовом споре с работодателем;

Е) Трудовым кодексом не регламентировано.

10. Примирительная комиссия создается сторонами трудового спора в течение:

А) 5 календарных дней со дня доведения либо несообщения своего решения работодателем до сведения работников;

В) 3 календарных дней со дня доведения либо несообщения своего решения работодателем до сведения работников;

С) 7 календарных дней со дня доведения либо несообщения своего решения работодателем до сведения работников;

Д) 15 календарных дней со дня доведения либо несообщения своего решения работодателем до сведения работников;

Е) 10 календарных дней со дня доведения либо несообщения своего решения работодателем до сведения работников.

11. Трудовой арбитраж создается в течение:

А) 7 календарных дней со дня прекращения работы примирительной комиссии;

В) 3 календарных дней со дня прекращения работы примирительной комиссии;

С) 5 календарных дней со дня прекращения работы примирительной комиссии;

Д) 10 календарных дней со дня прекращения работы примирительной комиссии;

Е) 15 календарных дней со дня прекращения работы примирительной комиссии.

12. Количество членов трудового арбитража:

- A) не менее 10 человек;
- B) не менее 3 человек;
- C) не менее 7 человек;
- D) не менее 5 человек;
- E) не менее 4 человек.

13. На равной основе, для ведения переговоров и разработки проекта коллективного договора стороны образуют:

- A) комиссию;
- B) общее собрание;
- C) организацию по переговорам;
- D) партию;
- E) забастовку.

14. Работники при обращении их в суд по требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, освобождаются:

- A) уплаты судебных расходов;
- B) заработной платы;
- C) уплаты судебных расходов в доход государства;
- D) штрафа;
- E) административных взысканий.

15. В какой срок согласительная комиссия рассматривает заявление заявителя со дня его подачи в срок:

- A) 10 дней;
- B) 1 месяц;
- C) 1 неделя;
- D) 15 дней;
- E) 5 дней.

16. Коллективные трудовые споры разрешаются:

- A) работодателем;
- B) согласительной комиссией;
- C) примирительной комиссией;
- D) трудовым арбитражем, судом;
- E) Трудовым кодексом не регламентировано.

17. Индивидуальные трудовые споры разрешаются:

- A) примирительной комиссией;
- B) трехсторонней комиссией по урегулированию трудовых споров;
- C) трудовым арбитражем;
- D) судами;
- E) согласительной комиссией.

18. Иностранец работник государственного органа:

- A) физическое или юридическое лицо, с которым работник состоит в трудовых отношениях;
- B) физические и (или) юридические лица, уполномоченные на основании учредительных документов и (или) доверенности представлять интересы работодателя или группы работодателей;
- C) физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с работодателем и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору;
- D) иностранец, привлеченный в государственный орган по трудовому договору;
- E) Трудовым кодексом не регламентировано.

19. Члены согласительной комиссии со стороны работников избираются:

- A) приказом работодателя;
- B) по собственному желанию;
- C) общим собранием (конференцией) работников;
- D) Трудовым кодексом не регламентируется;
- E) по назначению уполномоченным органом.

20. В какой срок выдается заявителю решение согласительной комиссии?

- A) в течение 15 дней;
- B) в 5 дневный срок;
- C) в 10-ти дневный срок;
- D) в течение 7-ми рабочих дней;
- E) в трехдневный срок со дня его принятия.

21. Обращение в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров о восстановлении на работе возможно в срок:

А) одного месяца со дня вручения копии акта работодателя о расторжении трудового договора;

В) шести месяцев со дня вручения копии акта работодателя о расторжении трудового договора;

С) одного года со дня вручения копии акта работодателя о расторжении трудового договора;

Д) трех месяцев со дня вручения копии акта работодателя о расторжении трудового договора;

Е) сроки трудовым законодательством не регламентированы.

22. Обращение в органы по рассмотрению различных индивидуальных трудовых споров (кроме о восстановлении на работе) возможно в срок:

А) трех лет, с того дня, когда работник или работодатель узнал или должен был узнать о нарушении своего права;

В) двух лет, с того дня, когда работник или работодатель узнал или должен был узнать о нарушении своего права;

С) шести месяцев со дня вручения копии акта работодателя о расторжении трудового договора;

Д) одного года, с того дня, когда работник или работодатель узнал или должен был узнать о нарушении своего права;

Е) сроки трудовым законодательством не регламентированы.

23. Трудовой спор рассматривается согласительной комиссией:

А) по желанию работника;

В) по приказу работодателя;

С) трудовым законодательством не регламентировано;

Д) если трудовой спор возник по поводу уменьшения заработной платы;

Е) если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласие при непосредственных переговорах с работодателем.

24. Трудовой спор рассматривается согласительной комиссией в присутствии:

- A) заявителя;
- B) уполномоченного заявителем представителя в пределах делегированных ему полномочий в соответствии с нормативными правовыми актами Республики Казахстан;
- C) комиссией самостоятельно;
- D) прокурора;
- E) работодателя.

25. Какой орган может признать коллективный договор недействительным?

- A) согласительная комиссия;
- B) примирительная комиссия;
- C) инспекция по охране труда;
- D) трудовой арбитраж;
- E) суд.

26. Выберите правильную классификацию трудовых споров:

- A) по характеру спора, по спорящему объекту, по спорному отношению
- B) индивидуальные и коллективные, правовые и социальные, материальные и нематериальные
- C) по спорному правоотношению, по характеру спора, по спорящему субъекту
- D) договорные и внедоговорные, индивидуальные и коллективные, по субъекту и объекту спора
- E) по предмету спора, исковые и неисковые, индивидуальные и коллективные.

27. В течение какого срока должен быть рассмотрен трудовой спор в суде?

- A) в течение одного месяца;
- B) в течение двух месяцев;
- C) в течение 10 дней;
- D) в течение 7 дней;
- E) в течение 14 дней.

28. Какую ответственность несет профсоюзный орган за невыполнение обязательств по коллективному договору?

- А) административную ответственность;
- В) моральную ответственность;
- С) уголовную ответственность;
- Д) материальную ответственность;
- Е) гражданско-правовую ответственность.

29. Что такое локаут?

А) это расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя в связи с его участием в коллективном трудовом споре или в забастовке;

В) это система, предусматривающая взаимоотношения по правильному и объективному разрешению коллективного трудового спора в примирительных процедурах;

С) это взаимные права и обязанности сторон в создании эффективного механизма регулирования, социальных и связанных с ними экономических отношений;

Д) это защита от любых форм дискриминации, обеспечивающая равные возможности в получении профессии и работы;

Е) это содействие населению в трудоустройстве, оказываемое уполномоченным органом по вопросам занятости, а также частным агентством занятости.

30. Какая отрасль права регулирует порядок рассмотрения споров, возникающих из трудовых правоотношений?

- А) уголовное право;
- В) гражданское процессуальное право;
- С) конституционное право;
- Д) административное право;
- Е) гражданское право.

КЕЙС-СИТУАЦИИ

Кейс № 150

Искендиоров был уволен с работы по подп. 8 п. 1 ст. 52 ТК РК (отсутствие работника на работе без уважительной причины в течение трех и более часов подряд за один рабочий день). Приказ был издан работодателем и доведен до сведения работника. Однако Искендиоров обратился в суд с иском о восстановлении на работе, взыскании оплаты вынужденного прогула, так как считает увольнение незаконным. Свое отсутствие объясняет тем, что он был в больнице, но подтверждающих документов не имеет.

Задание:

1. Оцените ситуацию, определите, в связи с чем суд не удовлетворил исковые требования истца. Законно ли решение суда? Решите дело по существу.

Кейс № 151

Грузчик Дуйсекенов обратился в согласительную комиссию предприятия по трудовым спорам с заявлением, в котором просил рассмотреть его трудовой спор с работодателем, отказавшимся предоставить ему отгул за работу в выходные дни. «Если не дают отгул, то пусть оплатят работу в выходные дни в двойном размере», - писал в своем заявлении Дуйсекенов. Однако согласительная комиссия по трудовым спорам решила трудовой спор в пользу администрации, указав в своем решении, что по причинам производственного характера предоставить отгулы администрация в настоящее время не может.

Задание:

1. Дайте правовую оценку решению согласительной комиссии.

2. Изучите нормы Трудового кодекса, определите, в каком размере оплачивается работа в выходные и праздничные дни, каков порядок предоставления отгулов за работу в выходные и праздничные дни?

3. Может ли Дуйсекенов в данном случае обратиться в суд?

Кейс № 152

Группа крупных предпринимателей получила заказ построить культурный центр в г. Костанае.

Этот заказ предвещал огромную прибыль, но сроки были очень сжатые. Чтобы успеть вовремя, предприниматели решили увеличить производительность труда за счет удлинения рабочего дня (с 8.00 часов до 20.00 часов), отмены перерывов, выходных и отпусков. С их точки зрения, отсутствие положенного отдыха будет компенсировано высокими заработками работников. Профсоюз строителей обвинил предпринимателей в нарушениях Трудового кодекса и Конституции Республики Казахстан, гарантирующих право на отдых. Предприниматели обосновали свое обращение тем, что гарантированная Конституцией свобода выбора деятельности оставляет человеку право решать, устраивает его данная работа или нет. Если предприятие обеспечивает хорошие условия труда и заработную плату, оно должно само устраивать внутренние правила.

Необходимость отпускать работников в оплачиваемый отпуск часто срывает графики и нарушает плавное течение работы, к тому же выплаты отпускных достаточно заметно бьют компанию по карману. Продолжительность же рабочего дня, по закону установленная как восьмичасовая, часто недостаточна там, где восемь часов мало, а двухсменная работа – не выгодна.

На предприятии по требованию профсоюза была создана комиссия, на заседание которой приглашены представители профсоюза, предприниматели, инспектор труда, представители трудового коллектива, которые вместе должны обсудить сложившуюся ситуацию.

Задание:

- 1. Проанализируйте ситуацию, разрешите спор.*
- 2. Определите, каков порядок и размер оплаты труда за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни.*

Кейс № 153

10 января заведующий отделом предложил работникам остаться на три часа для выполнения срочной работы, связан-

ной с подготовкой годового отчета. В этот день работа не была завершена, и на следующий день работникам было предложено остаться еще на два часа.

При выдаче зарплаты за истекший месяц администрация отказалась от оплаты сверхурочной работы на том основании, что работа производилась без приказа администрации, а также потому, что сверхурочная работа была вызвана тем, что установленный объем работы не был выполнен в срок в связи с плохой организацией труда.

Работники отдела обратились в комиссию по трудовым спорам.

Задание:

1. Проанализируйте ситуацию и определите, какое решение должна вынести комиссия по трудовым спорам?

Кейс № 154

Экскаваторщик Касымов вследствие неполадок на производстве имел простой в июле – 5 дней и в августе – 10 дней. Кроме того, он работал по ремонту экскаватора в июле – 15 дней и в августе – 12 дней. За дни простоя зарплата ему выдается из расчета 50% тарифной ставки, а за время ремонта 100% тарифной ставки.

Касымов обратился, согласительную комиссию с заявлением о выплате ему зарплаты за дни простоя, за время ремонта экскаватора, исходя из средней зарплаты.

Задание:

1. Оцените ситуацию и определите, правильно ли выплачена зарплата Касымову за время простоя и ремонта экскаватора?

2. Какое решение должна вынести комиссия по трудовым спорам?

Кейс № 155

В юридический отдел организации обратились рабочие завода Зверев и Потапов. Они сообщили, что выплата производственной премии за предыдущий месяц им была снижена на 20%. Приказа о снижении премии не было, и они узнали

об этом лишь в день получения заработной платы. Начальник цеха объяснил им, что премия снижена с согласия бригадира за недостаточную активность в работе.

Комиссия по трудовым спорам от рассмотрения вопроса отказалась. Зверев и Потапов снижение премии считают неправильным.

Задание:

Какой ответ им следует дать?

Кейс № 156

Токарь Мустафин был призван в Вооружённые Силы Казахстана 26 июня 2015 года. На его место был принят Севостьянов. В связи с демобилизацией по состоянию здоровья Мустафин возвратился на завод и потребовал предоставления ему прежней работы. Работодатель отказал ему в этом, сославшись на то, что принятый на его место Севостьянов успешно справляется со своими обязанностями.

Задание:

1. Оцените ситуацию и определите, законен ли отказ работодателя в восстановлении вновь на работу на прежнее место Мустафина?

2. Как разрешить спор? Ответ обоснуйте, ссылаясь на нормы Трудового кодекса Республики Казахстан.

Кейс № 157

Приказом директора супермаркета в порядке производственной необходимости товаровед Мустафина К.М. 15 марта 2015 года была переведена на должность старшего продавца сроком на один месяц с сохранением среднего заработка.

15 декабря 2015 года по производственной необходимости Мустафина К.М. была переведена на должность старшего продавца сроком на один месяц. Мустафина отказалась выполнить приказ, пояснив, что в порядке производственной необходимости она уже переводилась в этом году на другую работу. Директор объявил Мустафиной К.М. выговор и лишил премии на 100%. Мустафина обратилась с жалобой в комиссию по трудовым спорам.

Задание:

Ваше мнение: кто по условиям задачи нарушил закон и в чем это выразилось?

По вашему мнению, какое решение вынесет комиссия по трудовым спорам?

Кейс № 158

Токарь-карусельщик Степанков обратился к начальнику цеха ремонтно-механического завода с просьбой повысить ему заработную плату, так как она не повышалась последние три года, в то время как на предприятии регулярно увеличивались оклады отдельных категорий работников заводоуправления. Начальник цеха довел просьбу рабочего до сведения директора завода, но тот отказался удовлетворить ее. Тогда работник обратился в суд.

Задание:

Примет ли суд к рассмотрению заявление Степанкова об отказе в повышении ему заработной платы?

В каких случаях работник может обратиться с заявлением непосредственно в суд?

Кейс № 159

По заданию начальника цеха сверловщик VI разряда со сдельной оплатой труда Лебедев в течение июня месяца выполнял работы IV разряда. Поскольку, по его мнению, оплата труда должна производиться по присвоенному ему разряду, он обратился к администрации с заявлением о выплате межразрядной разницы, однако получил отказ со ссылкой на то, что такие работы носят эпизодический характер и отказываться от их выполнения работник не вправе. Лебедев обратился в комиссию по трудовым спорам предприятия с требованием обязать администрацию оплатить межразрядную разницу.

Задание:

1. Оцените ситуацию и определите, подлежит ли удовлетворению требование работника? Каким правовым актом должна руководствоваться комиссия по трудовым спорам при вынесении решения по возникшему вопросу?

Кейс № 160

В организации «Иволга-Холдинг» образовались три профессиональных союза, представляющих интересы работников трех важнейших профессий. В связи с решением общего собрания работников заключить с руководством «Иволга-Холдинг» коллективный договор и определить условия труда и заработной платы у профорганов соответствующих профсоюзов возникли вопросы, по которым не было единства мнений. В связи с этим они обратились к юрисконсульту организации с просьбой дать обоснованные ответы на вопросы: с каким из трех профсоюзов работодатель должен вести переговоры и заключить коллективный договор?

Задание:

1. Определите, может ли коллективный договор, заключенный с одним из профсоюзов, быть распространен на работников других профсоюзов данной организации?

2. Подготовьте обоснованный ответ, ссылаясь на нормы Трудового кодекса Республики Казахстан.

Кейс № 161

В процессе обсуждения проекта коллективного договора, подготовленного совместной комиссией от имени двух профсоюзов, действующий в организации один из профсоюзов отказался подписать коллективный договор в связи с тем, что в нем не были учтены специфические интересы представляемых им работников, и высказался за ведение отдельных переговоров от имени своих членов. Возник вопрос о порядке урегулирования возникшего разногласия.

Задание:

Предложите возможные варианты его решения.

Кейс № 162

В результате проверок, проведенных органами прокуратуры, было выявлено, что во многих организациях коллективные договоры либо не заключались из-за отказа работодателей их заключать, либо носили весьма формальный характер, не за-

трагивая специфики труда работников в данной организации. Кроме того, в коллективном договоре предусматривалась возможность работодателя направлять работников в длительные отпуска без сохранения заработной платы на период приостановки работы из-за отсутствия сырья.

Задание:

Обязан ли работодатель заключать коллективный договор?

Законно ли включение в коллективный договор указанного условия?

Кейс № 163

Профсоюзный комитет и представители работодателя в ходе переговоров о заключении коллективного договора не смогли выработать единой позиции по вопросу о продолжительности дополнительного отпуска, представляемого за счет организации. Представители работников настаивали на предоставлении дополнительного отпуска продолжительностью 12 рабочих дней руководителям отделов и главным специалистам. Члены профсоюзного комитета предлагали предоставлять дополнительный отпуск всем категориям специалистов, но не более 6 рабочих дней.

Задание:

1. Определите, возможно ли дальнейшее проведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора? Если да, то, в каком порядке? Ответ обоснуйте, ссылаясь на нормы Трудового кодекса Республики Казахстан.

Кейс № 164

В одном из разделов коллективного договора организации по бытовому обслуживанию населения были предусмотрены дополнительные меры поощрения, в том числе почетные звания «Кадровый работник», «Мастер «золотые руки», а также закреплены следующие меры воздействия за нарушение трудовой дисциплины: перевод на нижеоплачиваемую работу на срок до 3-х месяцев, уменьшение продолжительности ежегод-

ного трудового отпуска на число дней прогула, предоставление ежегодного трудового отпуска в зимнее время.

Задание:

Оцените правомерность указанных положений коллективного договора.

Кейс № 165

При проверке выполнения обязательств по коллективному договору в организации установлено, что отдел главного программиста не выполняет ряд обязательств по охране труда. В связи с этим профсоюзный комитет организации обратился в департамент труда и социальной защиты населения с предложением о смещении главного программиста с занимаемой должности.

Задание:

1. Оцените ситуацию и установите, кем и в каком порядке осуществляется контроль за выполнением условий коллективного договора? Вправе ли профсоюзный комитет сам решать вопросы об ответственности представителей работодателя за нарушение условий коллективного договора?

Кейс № 166

В связи с поступившими в профсоюзную организацию жалобами работников на серьезные нарушения безопасности и охраны труда, угрожающие жизни и здоровью работников, профсоюзные органы в организации приняли решение осуществить профсоюзный контроль за состоянием безопасности и охраны труда через своих представителей по безопасности и охране труда. Работодатель всячески препятствовал проведению такой проверки, ссылаясь на то, что проверкой могут заниматься лишь государственные инспекторы по безопасности и охране труда.

Задание:

*1. Определите, законны ли действия работодателя?
2. Каковы права профсоюзов в области безопасности и охраны труда?*

3. *Какие меры могут применить профсоюзные органы в организации в случае выявления нарушений норм по безопасности и охране труда?*

Кейс № 167

По согласованию между областной прокуратурой и областным объединением профессиональных союзов была предусмотрена совместная проверка одного из предприятий области в связи с поступлением жалоб о систематических задержках выплат заработной платы. Однако по прибытии на предприятие охрана пропустила для проведения проверки только прокурора. Представителю объединения профсоюзов пояснили, что на заводе отсутствует первичная профсоюзная организация, которая входила бы в состав областного объединения профсоюзов.

Задание:

Правомерен ли отказ предприятия в проведении проверки представителем объединения профсоюзов?

Кейс № 168

На конференции трудового коллектива депо одной из железнодорожных станций 10 февраля было выдвинуто требование об увеличении заработной платы с 1 марта на 20% и индексации зарплаты за первые два месяца года на 12%, то есть на индекс инфляции за прошлый год. Эти требования рассматривались примирительной комиссией, но соглашение достигнуто не было. Директор и его представители отказались от приглашения посредника и создания трудового арбитража, поскольку требования работников не могут быть удовлетворены.

На конференции коллектива работников депо 20 февраля было принято решение о начале бессрочной забастовки с 10 марта. При этом были утверждены предложения по минимуму необходимых для депо работ. Директор был поставлен в известность 21 февраля, а 22 февраля он обратился в суд с иском о признании объявленной забастовки незаконной, ссылаясь на то, что депо входит в систему железных дорог, где забастовки запрещены.

Задание:

Какое решение должен вынести суд?

Кейс № 169

При заключении коллективного договора представители профсоюзного комитета потребовали предусмотреть выдачу дополнительной спецодежды для слесарей-сантехников, поскольку комбинезоны изнашиваются ранее установленного срока, а также предусмотреть теплую верхнюю одежду для рабочих, обязанных при авариях проводить работы на улице.

Задание:

1. Вправе ли работодатель предусматривать в коллективном договоре выдачу спецодежды сверх нормы, установленной Правительством Республики Казахстан?

Кейс № 170

На общем собрании членов профсоюза были приняты следующие решения: исключать из членов профсоюза, если работник уже состоит членом другого профсоюза; освободить от уплаты членских взносов несовершеннолетних работников; принять на оплачиваемую должность заместителя председателя профсоюза руководителя организации.

Задание:

Дайте правовую оценку сложившейся ситуации.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ:

1. Понятие социального партнерства.
2. Основные принципы социального партнерства.
3. Уровни социального партнерства и их различие.
4. Стороны социального партнерства и их представители.
5. Особенности представительства интересов работников профсоюзами.
6. Органы социального партнерства.
7. Основные формы участия работников в управлении организацией.
8. Понятие, цели и порядок ведения коллективных переговоров между социальными партнерами.
9. Правовые возможности коллективно-договорного регулирования трудовых отношений.
10. Понятие и содержание коллективного договора.
11. Действие коллективного договора.
12. Понятие и виды соглашений.
13. Порядок разработки проекта соглашения и его заключения.
14. Регистрация коллективного договора, соглашения.
15. Ответственность сторон социального партнерства.

ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ И СООБЩЕНИЙ:

1. Правовые возможности коллективно-договорного регулирования трудовых отношений.
2. Понятие и содержание коллективного договора.
3. Действие коллективного договора.
4. Понятие и виды соглашений.
5. Порядок разработки проекта соглашения и его заключения.
6. Регистрация коллективного договора, соглашения.
7. Ответственность сторон социального партнерства.
8. Понятие социального партнерства.
9. Основные принципы социального партнерства.
10. Уровни социального партнерства и их различие.

11. Стороны социального партнерства и их представители.
12. Особенности представительства интересов работников профсоюзами.
13. Органы социального партнерства.
14. Основные формы участия работников в управлении организацией.
15. Понятие, цели и порядок ведения коллективных переговоров между

ТЕМА 12. БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ТРУДА

При изучении данной темы обучающийся должен знать: понятие, содержание и значение охраны труда как правового института. Основные направления государственной политики в области охраны труда. Требования охраны труда. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Обязанности работника в области охраны труда. Право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены. Организация охраны труда. Специальные правила по охране труда женщин, лиц с семейными обязанностями: запрещение применения труда женщин на тяжелых, вредных и подземных работах; предельные нормы переноски и передвижения тяжестей; специальные правила по охране труда беременных женщин, кормящих матерей и женщин, имеющих детей. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет. Медицинские осмотры некоторых категорий работников. Охрана труда лиц с пониженной трудоспособностью, инвалидов и пенсионеров. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.

Обучающийся должен уметь: пользоваться изученными терминами, ясно и юридически грамотно излагать материал, и применять знания на практике; оформить акт о несчастном случае.

Методические указания

Понятие безопасности и охраны труда нужно различать в широком и узком смысле; надо усвоить, из каких групп норм состоит данный институт трудового права; знать правовые нормы по улучшению условий труда, субъективное право работника на охрану труда и его гарантии; социальное, экономическое и правовое значение охраны труда; законодательство об охране труда; государственную политику в области охраны труда, основные принципы ее проведения в жизнь и органы управления охраной труда.

Обучающийся должен изучить организацию охраны труда на предприятиях (в организации, учреждении); особые

обязанности хозяйствующих субъектов, независимо от форм собственности; обязанности и права работников как субъектов трудовых правоотношений; роль трудовых коллективов по соблюдению всеми работниками правил и инструкций по охране труда на предприятии.

Особое внимание обратить на участие государства в регулировании области безопасности и охраны труда. Знать права и обязанности работников и работодателей в области безопасности и охраны труда.

Обучающийся должен уметь разъяснять права работников на охрану труда, значение контроля за соблюдением законодательства и правил по охране труда и об ответственности должностных лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и правил по охране труда, знать правила расследования и учета несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью.

ТЕСТОВЫЕ ВОПРОСЫ

1. Право на охрану здоровья граждан предусматривается в:

- А) Конституции Республики Казахстан;
- В) постановлениях Правительства Республики Казахстан;
- С) указах Президента Республики Казахстан;
- Д) решениях Парламента Республики Казахстан;
- Е) решениях Конституционного Совета Республики Казахстан.

2. Контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан осуществляют:

- А) исполнительная комиссия;
- В) ревизионная комиссия;
- С) государственные инспекторы труда;
- Д) председатель комиссии;
- Е) участковые комиссии.

3. В компетенцию органов, осуществляющих контроль за соблюдением условий труда, входит:

- А) выявление и анализ причин нарушения трудового законодательства;
- В) разработка мероприятий по вопросам совершенствования форм и методов контроля за соблюдением трудового законодательства;
- С) осуществление контроля за соблюдением работодателем и работником Трудовым кодексом Республики Казахстан и иных нормативных правовых актов, регулирующих трудовые отношения посредством проверок;
- Д) взаимодействие с правоохранительными и другими государственными органами;
- Е) все перечисленное.

4. Государственным органом Республики Казахстан, осуществляющим реализацию государственной политики в сфере трудовых отношений в соответствии с законодательством Республики Казахстан, является:

- А) Правительство Республики Казахстан;
- В) Парламент Республики Казахстан;
- С) уполномоченный государственный орган по труду;
- Д) правоохранительные органы;
- Е) местные исполнительные органы.

5. Безопасность труда – это (укажите наиболее полное определение):

А) состояние защищенности работников в процессе трудовой деятельности;

В) состояние защищенности работников, обеспеченное комплексом мероприятий, исключающих воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов на работников в процессе трудовой деятельности;

С) состояние защищенности работников, исключающих воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;

Д) состояние защищенности работников, обеспеченное комплексом мероприятий, исключающих воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов на работников в процессе трудовой деятельности;

Е) состояние защищенности работодателей в процессе трудовой деятельности.

6. 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 - это:

- А) безопасность труда;
- В) принципы организации труда;
- С) охрана труда;
- Д) безопасные условия труда;
- Е) безопасность охраны труда.

7. Общественный контроль в области безопасности и охраны труда в организации осуществляет:

- А) государственный инспектор по охране труда;

- В) инспектор по охране труда;
- С) работодатель;
- Д) территориальный инспектор по охране труда;
- Е) иные лица, установленные законодательством;

8. Работодатель обязан ознакомить работника с актом о несчастном случае не позднее:

- А) 7 дней;
- В) 10 дней;
- С) 5 дней;
- Д) 1 дня;
- Е) 3 дней.

9. Работник, отвечающий за обеспечение безопасности труда, повторно не сдавший экзамен по технике безопасности:

- А) допускается к работе после письменного объяснения;
- В) допускается к работе не более чем на 3 дня;
- С) допускается к работе не более чем на 5 дней;
- Д) увольняется;
- Е) допускается к работе не более чем на 7 дней.

10. Несчастным случаем на производстве считается:

А) воздействие на работника вредного и (или) опасного производственного фактора при выполнении им трудовых (служебных) обязанностей или заданий работодателя;

В) производственная травма, внезапное ухудшение здоровья или отравление работника, приведшие его к временной или стойкой утрате трудоспособности, профессиональному заболеванию либо смерти;

С) 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, профессиональному заболеванию либо смерти;

Д) временная или стойкая утрата трудоспособности, профессиональное заболевание либо смерть;

Е) воздействие на работодателя вредного и (или) опасного производственного фактора при выполнении им трудовых (служебных) обязанностей или заданий работодателя.

11. Производственная травма - это:

- А) повреждение здоровья работника;
- В) повреждение здоровья работника, полученное при исполнении им трудовых обязанностей, приведшее к утрате трудоспособности;
- С) утрата трудоспособности;
- Д) заболевание работника;
- Е) производственный травматизм.

12. Средства коллективной защиты:

- А) любые технические средства;
- В) технические средства, предназначенные для одновременной защиты двух и более работающих от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- С) противогазы;
- Д) специальные пакеты;
- Е) специальные средства.

13. Условия труда, при которых воздействие определенных производственных или неустраняемых природных факторов приводит (в случае несоблюдения правил охраны труда) к травме, профессиональному заболеванию, внезапному ухудшению здоровья или отравлению работника, в результате которых наступают временная или стойкая утрата трудоспособности, профессиональное заболевание либо смерть - это:

- А) вредные условия труда;
- В) условия труда;
- С) тяжелые условия труда;
- Д) смертельные условия труда;
- Е) опасные условия труда.

14. Не оформляются как производственные травмы и иные повреждения здоровья работников на производстве несчастные случаи:

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

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

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

Д) все перечисленные случаи, если в ходе расследования были установлены указанные факторы;

Е) нет верного ответа.

15. О несчастном случае на производстве пострадавший или очевидец должен незамедлительно сообщить:

А) работодателю или организатору работ;

В) в полицию;

С) в государственную инспекцию по труду

Д) пострадавший или очевидец обязан незамедлительно сообщить в налоговый орган;

Е) во все перечисленные органы.

16. За организацию расследования, оформление и регистрацию несчастных случаев на производстве ответственность несет:

А) работник;

В) правоохранительные органы;

С) работодатель;

Д) работник и работодатель;

Е) государственный инспектор по труду.

17. О каждом случае первичного обращения с травмой или иным повреждением здоровья работников на произ-

водстве, а также о случаях острого профессионального заболевания (отравления) необходимо информировать:

- А) работодателей и работников;
- В) территориальные подразделения государственной инспекции труда и работников;
- С) работодателей и территориальные подразделения государственной инспекции труда;
- Д) правоохранительные органы;
- Е) органы юстиции.

18. Производственная санитария (дайте наиболее полное определение):

А) система санитарно-гигиенических, организационных мероприятий и технических средств, предотвращающих или уменьшающих воздействие на работников вредных производственных факторов;

В) система санитарно-гигиенических мероприятий, предотвращающих или уменьшающих воздействие на работников вредных производственных факторов;

С) система технических средств, предотвращающих или уменьшающих воздействие на работников вредных производственных факторов;

Д) система санитарно-гигиенических, организационных мероприятий и технических средств;

Е) система санитарно-гигиенических норм.

19. Специальному расследованию подлежат:

А) несчастные случаи с тяжелым или со смертельным исходом;

В) групповые несчастные случаи, происшедшие одновременно с двумя и более работниками, независимо от степени тяжести травм пострадавших;

С) групповые случаи острого отравления;

Д) все выше перечисленные случаи;

Е) трудовым кодексом не регламентировано.

20. Расследование несчастного случая, происшедшего с лицами, проходящими производственную практику, об-

учающимися в общеобразовательных, профессиональных школах и высших учебных заведениях производятся:

- А) проводится комиссией, создаваемой руководителем организации, на чьей территории произошло происшествие;
- В) проводится комиссией, создаваемой руководителем организации, на чьей территории произошло происшествие с участием работодателя и представителя пострадавшего;
- С) по решению организации практики;
- Д) по усмотрению сторон;
- Е) устанавливается судом.

21. Несчастные случаи, происшедшие с работниками при выполнении работы по совместительству, расследуются и учитываются:

- А) работодателем по основному месту работы;
- В) тем работодателем, на территории которого или по поручению которого производилась работа;
- С) такие случаи не учитываются;
- Д) такие случаи не расследуются;
- Е) правоохрнительными органами.

22. Расследование несчастных случаев, происшедших в результате аварий транспортных средств осуществляется:

- А) на основании материалов расследования дорожной полиции;
- В) на основании акта работодателя;
- С) на основании заключения скорой помощи;
- Д) по желанию пострадавшего;
- Е) по желанию работодателя.

23. Назовите государственный орган, осуществляющий расследование несчастных случаев на производстве

- А) инспекция по труду;
- В) Министерство труда и социальной защиты населения;
- С) Правительство РК;
- Д) местный орган по инспекции труда;
- Е) местные исполнительные органы;
- Ф) местные представительные органы.

24. В течение какого периода времени создается комиссия по расследованию несчастных случаев на производстве?

- А) течение 3-х календарных дней со дня наступления события;
- В) течение 24-х часов с момента наступления события;
- С) течение 12 часов с момента наступления события;
- Д) течение 2-х календарных дней со дня наступления события;
- Е) течение 7 дней со дня наступления события.

25. В течение какого срока хранятся материалы расследования несчастного случая на производстве?

- А) течение 5 лет;
- В) течение 10 лет;
- С) течение 3-х лет;
- Д) течение 25 лет;
- Е) течение 45 лет.

26. Дайте правильное определение термину «охрана труда»?

А) 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;

В) 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;

С) деятельность человека, направленная на создание материальных, духовных и других ценностей, необходимых для жизни и удовлетворения потребностей человека и общества;

Д) состояние защищенности работников, обеспеченное комплексом мероприятий, исключающих воздействие вредных

и (или) опасных производственных факторов на работников в процессе трудовой деятельности;

Е) 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.

27. Дайте правильное определение безопасности труда?

А) 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;

В) 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;

С) деятельность человека, направленная на создание материальных, духовных и других ценностей, необходимых для жизни и удовлетворения потребностей человека и общества;

Д) состояние защищенности работников, обеспеченное комплексом мероприятий, исключающих воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов на работников в процессе трудовой деятельности;

Е) 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.

28. Дайте правильное определение опасных условий труда?

А) условия труда, при которых воздействие определенных производственных или неустранимых 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;

В) условия труда, при которых воздействие определенных производственных факторов приводит к снижению работоспособности или заболеванию работника либо отрицательному влиянию на здоровье его потомства;

С) условия труда, при которых не соблюдаются технические, санитарные, гигиенические, производственно-бытовые условия, которые впоследствии могут привести к смерти работника;

Д) работы, которые ведутся в подземных и открытых горных работах с применением сокращённого рабочего времени для работников;

Е) условия труда, связанные с подъёмом или перемещением тяжестей вручную, либо другие работы с расходом энергии более 250 ккал/час.

29. Что из ниже перечисленного не относится к основным направлениям государственной политики в области безопасности и охраны труда?

А) осуществление мониторинга в области безопасности и охраны труда;

В) участие государства в финансировании государственных программ;

С) международное сотрудничество в области безопасности и охраны труда;

Д) проведение организационно-технических мероприятий по безопасности и охране труда;

Е) обеспечение безопасных условий труда.

30. О случаях острого отравления работодатель сообщает:

- A) в местный орган по инспекции труда;
- B) в государственный орган по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека;
- C) в государственный орган санитарно-эпидемиологического благополучия населения;
- D) в городской акимат;
- E) в департамент чрезвычайных ситуаций.

КЕЙС-СИТУАЦИИ

Кейс № 171

Представитель предприятия, в отношении деятельности которого государственный инспектор труда намерен провести проверку соблюдения трудового законодательства, воспрепятствовал доступу (посещению) государственного инспектора труда в помещения проверяемого объекта предприятия.

Задание:

- 1. Оцените ситуацию и определите, правомерны ли действия работодателя?*
- 2. Имеет ли право государственный инспектор труда беспрепятственно посещать организации и предприятия в целях проведения проверок?*

Кейс № 172

Водитель организации Ищанов, находясь в состоянии алкогольного опьянения, на крутом повороте превысил скорость, в результате чего машина опрокинулась. Водитель и работник, сопровождающий груз, получили травмы легкой степени тяжести.

Задание:

- 1. Изучите положения Трудового кодекса и определите, каков порядок расследования несчастного случая в данной ситуации?*

Кейс № 173

При проверке государственным инспектором по труду соблюдения законодательства о безопасности и охране труда на заводе железобетонных изделий было выявлено значительное число несчастных случаев, связанных с производством. Основными причинами были: отсутствие системы обучения по безопасности труда; непроведение инструктажей как при приеме на работу, так и в процессе производственной работы. Главный инженер завода объяснил это тем, что на работу принимались только квалифицированные работники, и в указанных мероприятиях не было нужды.

Задание:

1. Проанализируйте ситуацию и определите, основаны ли на законе объяснения главного инженера?

2. Какие обязанности администрации установлены по обучению безопасным условиям труда?

Кейс № 174

Сотрудник правоохранительных органов пришел на работу за 20 минут до начала рабочего времени, сел на скамейку, чтобы выкурить сигарету, после чего с ним случился сердечный приступ.

Задание:

1. Определите, будет ли данная ситуация считаться несчастным случаем на производстве?

Кейс № 175

Работники предприятия выставили анонимное обращение в государственную инспекцию по труду с целью проведения внеплановой проверки деятельности предприятия и действий работодателя, нарушающих, по их мнению, трудовое законодательство в области техники безопасности и охраны труда.

Задание:

1. Определите, является ли данное анонимное обращение основанием для проведения внеплановой проверки?

Кейс № 176

Химик-аналитик Аитова дважды обязывалась пройти инструктаж по правилам работы с вновь поступившими в лабораторию реактивами. Она не являлась на инструктажи без уважительных причин, за что администрация объявила ей выговор. На следующий день после взыскания при смешивании реактивов у Аитовой в руках разорвалась колба, и она получила тяжелые ожоги.

Задание:

1. Определите, несет ли администрация ответственность за этот несчастный случай? Если да, то в чем она может выражаться?

Кейс № 177

В результате взрыва баллона с газом сварщик Жумабаев получил травму. В акте о несчастном случае, составленном инженером по технике безопасности и согласованном с главным инженером завода, было написано, что причиной взрыва явились небрежные действия самого пострадавшего. Не согласившись с таким заключением, Жумабаев просил выдать ему акт или заверенную его копию, чтобы он мог его обжаловать. Главный инженер отказался это сделать, пояснив работнику, что копию акта он представит в «соответствующие органы по их требованию».

Задание:

- 1. Оцените ситуацию и установите, правомерны ли действия главного инженера и инженера по технике безопасности?*
- 2. Каковы правила учета и расследования несчастных случаев? В какой орган Жумабаев может обратиться с жалобой на действия представителей администрации?*

Кейс № 178

Инспектором труда было проведено всестороннее обследование предприятия на предмет соблюдения безопасности условий труда работников. После обследования общественным инспектором труда работодателю было вручено представление об устранении выявленных нарушений.

По истечении определенного срока общественным инспектором труда была затребована информация о принятых мерах по выставленному представлению, на что работодателем не был дан ответ.

Задание:

Правомерны ли действия работодателя? Ответ обоснуйте, ссылаясь на нормы Трудового кодекса Республики Казахстан.

Кейс № 179

Монтажник Мамаев Б. неоднократно нарушал требования инструкции по охране труда. 10 марта 2016 г. начальник строительной организации, увидев, что Мамаев Б. при разборке ле-

сов на третьем этаже строящегося дома не пользуется монтажным поясом, объявил ему строгий выговор. Тем же приказом на два месяца был переведен в прорабы начальник участка, где работал Мамаев Б., как не обеспечивающий выполнение основных правил по охране и безопасности труда.

Задание:

1. Проанализируйте ситуацию, определите, правомерно ли наложение данных взысканий на указанных работников?

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ:

1. Понятие безопасности и охраны труда и его содержание.
2. Система нормативно-правовых актов, содержащих единые нормативные требования по охране труда.
3. Основные направления государственной политики в области охраны труда.
4. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда и их содержание.
5. Требования по безопасности и охране труда и финансирование мероприятий.
6. Права и обязанности работника в области безопасности и охраны труда.
7. Права и обязанности работодателя в области безопасности и охраны труда.
8. Содержание права работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены.
9. Основные гарантии права работника на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.
10. Меры обеспечения права работника на охрану труда и защиту от вредных производственных факторов:
 - а) выдача средств индивидуальной защиты и обезвреживающих средств;
 - б) выдача молока и лечебно-профилактического питания;
 - в) обеспечение санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников;
 - г) финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.
11. Обучение и профессиональная подготовка в области охраны труда.
12. Несчастные случаи на производстве, подлежащие расследованию и учету.
13. Порядок расследования несчастных случаев на производстве и оформления соответствующих материалов.

ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ И СООБЩЕНИЙ:

1. Основные гарантии права работника на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

2. Меры обеспечения права работника на охрану труда и защиту от вредных производственных факторов.

3. Обучение и профессиональная подготовка в области охраны труда.

4. Несчастные случаи на производстве, подлежащие расследованию и учету.

5. Порядок расследования несчастных случаев на производстве и оформления соответствующих материалов.

6. Понятие безопасности и охраны труда и его содержание.

7. Система нормативно-правовых актов, содержащих единые нормативные требования по охране труда.

8. Основные направления государственной политики в области охраны труда.

9. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда и их содержание.

10. Требования по безопасности и охране труда и финансирование мероприятий.

11. Права и обязанности работника в области безопасности и охраны труда.

12. Права и обязанности работодателя в области безопасности и охраны труда.

13. Содержание права работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены.

ТЕМА 13. КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

При изучении данной темы обучающийся должен знать порядок осуществления государственного контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан. Обратит внимание на изучение принципов деятельности и основных задач государственной инспекции труда.

Обучающийся должен уметь: пользоваться изученными терминами, ясно и юридически грамотно излагать материал и применять знания на практике.

Методические указания

Необходимо отметить, что контроль за соблюдением трудового законодательства и практики реализации отношений в сфере труда означает полное исследование соблюдения данных норм и правоприменительной практики на предмет выявления нарушений в сфере труда. Контроль имеет две разновидности: внутренний и внешний. Внутренний контроль- контроль, осуществляемый государственным органом за исполнением его структурными и территориальными подразделениями, подведомственными государственными органами и организациями, а также требований законодательства Республики Казахстан. Внешний контроль- контроль, осуществляемый органом контроля и надзора по проверке и наблюдению за деятельностью проверяемых субъектов.

ТЕСТОВЫЕ ВОПРОСЫ:

1. Государственный контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан осуществляют:

- А) государственные инспекторы труда;
- В) главный государственный инспектор труда Республики Казахстан – должностное лицо уполномоченного государственного органа по труду;
- С) главные государственные инспекторы труда – должностные лица уполномоченного государственного органа по труду;
- Д) главный государственный инспектор труда области, города республиканского значения, столицы – руководитель местного органа по инспекции труда области, города республиканского значения, столицы;
- Е) государственные инспекторы труда – должностные лица местного органа по инспекции труда области, города республиканского значения, столицы;
- Ф) все выше перечисленное.

2. Государственный контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан осуществляется в форме:

- А) ревизий;
- В) сверок;
- С) проверки и иных формах контроля;
- Д) нет верного ответа;
- Е) Трудовым кодексом не регламентировано.

3. Основными задачами государственной инспекции труда являются:

- А) обеспечение государственного контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан;
- В) обеспечение соблюдения и защиты прав и свобод работников, включая право на безопасные условия труда;
- С) рассмотрение обращений, заявлений и жалоб работников и работодателей по вопросам трудового законодательства Республики Казахстан;

- D) все выше перечисленное;
- E) Трудовым кодексом не регламентировано.

4. Деятельность государственной инспекции труда осуществляется на основе принципов:

- A) свободы договора;
- B) уважения, соблюдения и защиты прав и свобод работников;
- C) законности и объективности;
- D) независимости и гласности;
- E) презумпции невиновности.

5. В зависимости от установленных нарушений трудового законодательства Республики Казахстан государственный инспектор труда выносит (составляет) следующие акты:

- A) распоряжения;
- B) указы;
- C) предписания;
- D) протоколы и постановления;
- E) заключения.

6. Государственный инспектор труда при посещении субъекта контроля обязан предъявить:

- A) служебное удостоверение;
- B) при необходимости разрешение компетентного органа на посещение режимных объектов;
- C) медицинский допуск, наличие которого необходимо для посещения объектов, выданный в порядке, установленном уполномоченным органом в области здравоохранения;
- D) все выше перечисленное;
- E) Трудовым кодексом не регламентировано.

7. Субъекты контроля при посещении государственным инспектором труда обязаны:

- A) обеспечить беспрепятственный доступ государственного инспектора труда на территорию и в помещения посещаемого субъекта контроля;
- B) с соблюдением требований по охране коммерческой,

налоговой либо иной тайны предоставлять документы (сведения) на бумажных и электронных носителях либо их копии для приобщения к акту о результатах посещения в соответствии с задачами и предметом посещения;

С) я;

Д) сделать отметку о получении на втором экземпляре акта о результатах посещения;я

Е) обеспечить безопасность лиц, прибывших для посещения на объект, от вредных и (или) опасных производственных факторов воздействия в соответствии с установленными для данного объекта нормативами.

Ф) все выше перечисленное;

Г) Трудовым кодексом не регламентировано.

8. Срок посещения субъекта контроля не должен превышать:

А) пять рабочих дней;

В) семь рабочих дней;

С) один рабочий день;

Д) пятнадцать рабочих дней;

Е) три рабочих дня.

9. Что из перечисленного ниже не входит в компетенцию государственных инспекторов труда?

А) выявление и анализ причин нарушения законодательства о труде;

В) изменение условий коллективного договора;

С) выдача по результатам контроля предписаний;

Д) разработка мероприятий по вопросам совершенствования форм и методов контроля за соблюдением законодательства о труде;

Е) взаимодействие с правоохранительными и другими государственными органами.

10. Дайте правильное определение мониторинга безопасности и охраны труда:

А) состояние защищенности работника, обеспеченное комплексом мероприятий, исключающих вредное и опасное воздействие на работника в процессе трудовой деятельности;

В) система наблюдений за состоянием безопасности и охраны труда на производстве, профилактика неблагоприятного воздействия производственной среды и трудового процесса;

С) качественные и количественные показатели, характеризующие условия производства и трудовой процесс с точки зрения безопасных правил и инструкций;

Д) система обеспечения безопасности и жизни работников в процессе трудовой деятельности;

Е) нет правильного ответа.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ:

1. Осуществление государственного контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан.
2. Принципы деятельности и основные задачи государственной инспекции труда.
3. Права государственных инспекторов труда.
4. Обязанности государственных инспекторов труда.
5. Акты государственного инспектора труда.
6. Взаимодействие государственной инспекции труда с другими государственными органами и организациями.
7. Иные формы контроля с посещением субъекта контроля
8. Порядок обжалования решений, действий (бездействия) государственного инспектора труда, осуществляющего государственный контроль.
9. Ведомственный учет
10. Декларирование деятельности работодателя
11. Внутренний контроль по безопасности и охране труда
12. Механизм осуществления внутреннего контроля по безопасности и охране труда
13. Производственный совет по безопасности и охране труда в организациях

ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ И СООБЩЕНИЙ:

1. Понятие охраны труда и ее нормативная основа.
2. Значение трудового права в области сохранения жизни и здоровья работников в процессе труда.
3. Основные направления государственной политики в области охраны труда.
4. Система стандартов безопасного труда.
5. Права и обязанности сторон трудового правоотношения по обеспечению безопасных условий и соблюдению правил охраны труда.
6. Особенности охраны труда женщин, несовершеннолетних, работников с пониженной трудоспособностью, работающих в тяжелых, вредных и опасных условиях труда.
7. Аттестация рабочих мест по условиям труда.

8. Понятие и виды несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9. Порядок и сроки расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

10. Государственный контроль (надзор) за охраной труда (виды органов, их компетенция).

11. Общественный контроль за состоянием охраны труда в организации.

12. Ответственность за нарушение законодательства об охране труда.

ПРОВЕРОЧНЫЙ ИТОГОВЫЙ ТЕСТ ПО КУРСУ «ТРУДОВОЕ ПРАВО РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН»

1. Совместительство – это:

А) выполнение работником другой работы, отличной от основной, у одного работодателя;

В) выполнение работником другой работы, отличной от основной, у одного работодателя с освобождением от основной работы;

С) выполнение работником такой же работы, которую он выполняет по основной у одного работодателя с заключением дополнительного трудового договора;

Д) выполнение работником другой оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время;

Е) трудовым кодексом не регламентировано.

2. Акты работодателя – это:

А) только приказы;

В) только приказы, инструкции, сменные графики и распоряжения;

С) приказы, инструкции, распоряжения, правила, графики отпусков, положения, графики сменности, графики вахт;

Д) работодатель может издавать только приказы и распоряжения;

Е) Трудовым кодексом не регламентировано.

3. Компания заключила с работником трудовой договор на период с 13.02.2015 года по 13.02.2016 года. В 2016 году 13 февраля выпадает на субботу, для работника этот день является нерабочим. Какой день будет считаться днем окончания срока трудового договора работника?

А) днем окончания срока трудового договора будет считаться день, указанный в трудовом договоре;

В) днем окончания срока трудового договора будет считаться иной рабочий день;

С) днем окончания срока трудового договора будет считаться первый, следующий за ним рабочий день, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом Республики Казахстан;

Д) если окончания срока выпадает на нерабочий день, то работник вправе договориться о переносе даты окончания срока действия трудового договора;

Е) Трудовым кодексом не регламентировано.

4. Включается ли испытательный срок в трудовой стаж работника?

А) не включается;

В) включается, если испытательный срок установлен продолжительностью один месяц;

С) включается, если испытательный срок установлен продолжительностью семь месяцев и более;

Д) испытательный срок всегда включается в стаж работника;

Е) Трудовым кодексом не регламентировано.

5. Компания, имеющая филиал в другом городе, принимает работника на должность директора филиала. Руководитель компании настоял, чтобы в трудовом договоре с данным работником прописали условие об испытательном сроке продолжительностью восемь месяцев. Правомерно ли действие руководителя данной компании в установлении испытательного срока такой длительности?

А) правомерно, руководитель вправе на свое усмотрение устанавливать продолжительность испытательного срока;

В) действие руководителя неправомерно, т.к. испытательный срок не должен превышать двух месяцев;

С) действие руководителя не правомерно;

Д) действие руководителя неправомерно, т.к. испытательный срок для руководителей филиалов Трудовым Кодексом Республики Казахстан не предусмотрен;

Е) Трудовым кодексом не регламентировано.

6. Нужно ли заключать трудовой договор, если единственный учредитель является единоличным исполнительным органом (руководителем) юридического лица?

А) Трудовой договор не нужно заключать;

В) Трудовой договор обязательно нужно заключить, иначе руководитель не сможет иметь право подписи на документах;

- С) Трудовой договор нужно заключать со всеми работниками;
- Д) Трудовой договор нужно заключить на срок не более трех лет;
- Е) Трудовым кодексом не регламентировано.

7. Нужно ли выплачивать работнику при увольнении компенсацию за неиспользованные им дни трудового отпуска?

- А) да, нужно;
- В) при увольнении никакая компенсация работнику не выплачивается;
- С) если на момент увольнения у работника неиспользованное количество дней отпуска более пяти дней, то компенсация выплачивается;
- Д) Трудовым кодексом Республики Казахстан компенсация за неиспользованный трудовой отпуск при увольнении не предусмотрена;
- Е) Трудовым кодексом не регламентировано.

8. В какой срок работодатель обязан выплатить суммы причитающиеся работнику от работодателя, при прекращении трудового договора?

- А) в течение семи календарных дней после прекращения трудового договора;
- В) не позднее пяти рабочих дней после прекращения трудового договора;
- С) в день прекращения трудового договора;
- Д) не позднее трех рабочих дней после прекращения трудового договора;
- Е) Трудовым кодексом не регламентировано.

9. Обязан ли работодатель повышать квалификацию работников, обеспечивать работникам профессиональную подготовку и переподготовку?

- А) работодатель обязан направить работника на повышение квалификации, если работник обратился к нему с такой просьбой;

В) работодатель не обязан повышать квалификацию работников, обеспечивать им профессиональную подготовку или переподготовку, но имеет на это право;

С) работодатель обязан в течение шести месяцев после даты приема нового работника направить его на курсы повышения квалификации, либо направить на профессиональную подготовку или переподготовку;

Д) каждый работодатель обязан повышать квалификацию работников и обеспечивать им профессиональную подготовку и переподготовку за собственные средства;

Е) Трудовым кодексом не регламентировано.

10. При заключении трудового договора с работником, который является инвалидом, нужно ли прописать в договоре условия по оборудованию рабочего места с учетом его индивидуальной возможности?

А) нет, такие условия в содержание трудового договора включать не нужно;

В) содержание трудового договора со всеми категориями работников должно быть одинаково;

С) да, такие условия обязательны для включения в содержание трудового договора;

Д) для таких категорий работников Трудовым Кодексом Республики Казахстан особые условия работы не предусмотрено;

Е) Трудовым кодексом не регламентировано.

11. В отношении каких лиц запрещено заключение трудового договора?

А) граждан, не достигших возраста восемнадцати лет, для работы с вредными и опасными условиями труда;

В) граждан, не достигших возраста восемнадцати лет, для работы, которая связана с перевозкой и торговлей алкогольной и табачной продукцией;

С) граждан, не достигших возраста восемнадцати лет, на тяжелые работы;

Д) все вышеперечисленные ответы верные;

Е) Трудовым кодексом не регламентировано.

12. Какие действия должен совершить работодатель перед тем, как применить к работнику дисциплинарное взыскание?

- А) в устной форме объявить работнику о своем намерении применить к нему дисциплинарное взыскание;
- В) затребовать письменное объяснение у непосредственного руководителя работника;
- С) затребовать от работника письменное объяснение;
- Д) затребовать от работника устное объяснение;
- Е) Трудовым кодексом не регламентировано.

13. В каком размере производится оплата работы в праздничные и выходные дни?

- А) не выше чем в тройном размере, исходя из дневной (часовой) ставки работника;
- В) не ниже чем в полуторном размере, исходя из дневной (часовой) ставки работника;
- С) не выше чем в двойном размере, исходя из дневной (часовой) ставки работника;
- Д) работа в праздничные и выходные дни оплачивается в двойном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника;
- Е) Трудовым кодексом не регламентировано.

14. В производственной компании снизился объем производства, и это повлекло ухудшение экономического состояния компании. Может ли руководитель данной компании расторгнуть трудовой договор с работником по своей инициативе с учетом сложившейся ситуации?

- А) нет, не может;
- В) может;
- С) может, без объяснения причин, но с обязательным письменным уведомлением работника не менее чем за три рабочих дня до расторжения трудового договора;
- Д) может без предварительного уведомления работника, но с выплатой компенсации в размере трех среднемесячных окладов работника;
- Е) Трудовым кодексом не регламентировано.

15. Руководитель производственной компании, в которой снизился объем производства, и это повлекло ухудшение экономического состояния компании, принял решение расторгнуть трудовой договор с работником. При соблюдении каких условий возможно расторжение трудового договора с работником в сложившейся ситуации?

- А) закрытие цеха;
- В) закрытие цеха, отсутствие возможности перевода работника на другую работу;
- С) никакие условия соблюдать не нужно;
- Д) закрытие цеха, отсутствие возможности перевода работника на другую работу, письменное уведомление не менее чем за один месяц представителей работников с указанием причин, которые послужили основанием для расторжения трудового договора;
- Е) Трудовым кодексом не регламентировано.

ГЛОССАРИЙ

АКТИВНЫЕ МЕРЫ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ - меры социальной защиты от безработицы и обеспечения занятости населения, государственной поддержки граждан Республики Казахстан и оралманов из числа безработных, самостоятельно занятых, а также иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым законодательством, осуществляемые в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан о занятости населения.

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 ответственности 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.

БЕЗРАБОТИЦА - социально-экономическое явление, обусловленное невостребованностью на рынке труда части рабочей силы.

БЕЗРАБОТНЫЕ - лица, не относящиеся к занятому населению, ищущие работу и готовые трудиться.

ВАКАНСИЯ - свободное рабочее место (должность) у работодателя.

ВНУТРИКОРПОРАТИВНЫЙ ПЕРЕВОД - временный, на срок, определенный трудовым договором, но не более трех лет, с правом продления на один год, перевод иностранца или лица без гражданства, осуществляющего трудовую деятельность на должности руководителя, менеджера или специалиста в юридическом лице, учрежденном на территории страны-члена Всемирной торговой организации, находящемся и действующем за пределами территории Республики Казахстан, в филиалы, дочерние организации, представительства данного юридического лица, учрежденные на территории Республики Казахстан в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

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.

ГОСУДАРСТВЕННАЯ КОРПОРАЦИЯ «ПРАВИТЕЛЬСТВО ДЛЯ ГРАЖДАН» – юридическое лицо, созданное по решению Правительства Республики Казахстан, для оказания государственных услуг в соответствии с законодательством Республики Казахстан, организации работы по приему заявлений на оказание государственных услуг и выдаче их результатов услугополучателю по принципу «одного окна», а также обеспечения оказания государственных услуг в электронной форме.

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ФОНД СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ - юридическое лицо, производящее аккумуляцию социальных отчислений и выплаты участникам системы обязательного социального страхования, в отношении которых наступил случай социального риска, включая членов семьи - иждивенцев в случае потери кормильца - участника системы обязательного социального страхования.

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, соответ-

ствующей требованиям трудового законодательства Республики Казахстан, на основании поданного им заявления.

ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА - особая форма осуществления трудового процесса вне места расположения работодателя с применением в процессе работы информационно-коммуникационных технологий.

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.

ДЛИТЕЛЬНАЯ БЕЗРАБОТИЦА - безработица продолжительностью в двенадцать и более месяцев.

ДОГОВОР О ДУАЛЬНОМ ОБУЧЕНИИ - письменное соглашение между обучающимся, организацией, предоставляющей рабочее место для прохождения производственного обучения и практики, и учебным заведением, регламентирующее условия и порядок прохождения производственной практики.

ДОГОВОР ОБУЧЕНИЯ - письменное соглашение между работодателем и обучаемым об условиях профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

ДУАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ - форма подготовки кадров, сочетающая обучение в организации образования с обязательными периодами обучения и практики на предприятии с предоставлением рабочих мест и компенсационной выплатой обучающихся при равной ответственности предприятия, учебного заведения и обучающегося.

ЕДИНАЯ ИНФОРМАЦИОННАЯ СИСТЕМА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЫ - аппаратно-программный комплекс, предназначенный для автоматизации деятельности уполномо-

ченного органа по вопросам занятости населения, местных органов занятости населения, центров занятости населения, центра развития трудовых ресурсов и межведомственного взаимодействия в целях предоставления государственных услуг населению в социально-трудовой сфере.

ЗАБАСТОВКА - полное или частичное прекращение работы в целях удовлетворения социально-экономических и профессиональных требований работников в коллективном трудовом споре с работодателем.

ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ - трудовая деятельность, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Республики Казахстан, приносящая заработок или доход.

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

ИНДИВИДУАЛЬНАЯ КАРТА ТРУДОУСТРОЙСТВА - документ, в котором указываются личные данные, история занятости, предлагаемые и реализуемые мероприятия, цели содействия занятости и их исполнение.

ИНОСТРАННЫЙ РАБОТНИК ГОСУДАРСТВЕННОГО ОРГАНА - иностранец, привлеченный в государственный орган по трудовому договору.

КВАЛИФИКАЦИОННАЯ КАТЕГОРИЯ (РАЗРЯД) - уровень требований к квалификации работника, отражающий сложность выполняемых работ.

КВОТА НА ПРИВЛЕЧЕНИЕ ИНОСТРАННОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ - предельно допустимое количество иностранной рабочей силы, разрешенное к привлечению работодателем для осуществления трудовой деятельности на территории Республики Казахстан.

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 ВОПРОСАМ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ - структурное подразделение местных исполнительных органов района, городов областного значения, области, городов республиканского значения, столицы, определяющее направления содействия занятости населения исходя из ситуации на региональном рынке труда.

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 Трудовым Кодексом, в месяц.

МИНИМАЛЬНЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ - минимальный объем услуг, денежных выплат и иных требований, установленных законами Республики Казахстан, обеспечивающий реализацию социальных гарантий и социальных прав.

МОЛОДЕЖНАЯ ПРАКТИКА - вид трудовой деятельности, осуществляемой выпускниками организаций образования, реализующих образовательные программы технического и профессионального, послесреднего, высшего и послевузовского образования, с целью приобретения первоначального опыта работы по полученной профессии (специальности).

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.

НОВОЕ РАБОЧЕЕ МЕСТО - рабочее место, созданное в связи с созданием нового предприятия (организации), субъекта предпринимательства (кроме созданного путем прекращения) или увеличением численности работников, а также путем модернизации или изменения технологий производства, требующих новых знаний, навыков и умения работника.

НОРМАТИВЫ - установленные параметры величин, используемые для определения объемов финансирования минимальных социальных стандартов.

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 - количественные и качественные требования к обеспечению минимальных социальных стандартов.

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.

ОБЩЕСТВЕННЫЕ РАБОТЫ - виды трудовой деятельности, организуемые центрами занятости населения, не требующие предварительной профессиональной подготовки работников, имеющие социально полезную направленность для обеспечения их временной занятостью.

ОПАСНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА - условия труда, при которых воздействие определенных производственных или неустранимых 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 Трудовым 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 Трудовым 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 Трудовым 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.

ПЕРЕПОДГОТОВКА - форма профессионального обучения, позволяющего освоить другую профессию или специальность.

ПЕРИОДЫ ВРЕМЕНИ ПОДГОТОВИТЕЛЬНО-ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЙ 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 безопасности 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, а также другие периоды, которые в соответствии трудовым, коллективным договорами, актами работодателя или нормативными правовыми актами Республики Казахстан относятся к рабочему времени.

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ - форма профессионального обучения, позволяющая поддерживать, расширять, углублять и совершенствовать ранее приобретенные профессиональные знания, умения и навыки.

ПОДХОДЯЩАЯ РАБОТА - работа, в том числе временно-го характера, соответствующая профессиональной подготовке, трудовому стажу и опыту работы по прежней специальности, состоянию здоровья, режиму рабочего времени, транспортной доступности рабочего места.

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.

ПРИКОМАНДИРОВАНИЕ - выполнение работником (прикомандированным) работы по определенной специальности, квалификации или должности (трудовой функции), обусловленной трудовым договором, либо по другой должности, специальности, квалификации у другого юридического лица, за исключением ограничений, предусмотренных законодательством Республики Казахстан.

ПРИМИРИТЕЛЬНАЯ КОМИССИЯ - орган, создаваемый по соглашению между работодателем и работниками (их представителями) для урегулирования коллективного трудового спора путем примирения сторон.

ПРИМИРИТЕЛЬНЫЕ ПРОЦЕДУРЫ - последовательное рассмотрение коллективного трудового спора первоначально в примирительной комиссии, а при недостижении согласия в ней - в трудовом арбитраже, а также по взаимному согласию сторон с применением процедуры медиации.

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.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА - форма профессионального обучения, направленного на развитие личности для приобретения новых или измененных профессиональных навыков, необходимых для выполнения определенного вида работ.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ЗАБОЛЕВАНИЕ - хроническое или острое заболевание, вызванное воздействием на работни-

ка вредных и (или) опасных производственных факторов при выполнении работником своих трудовых (служебных) обязанностей.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ - обучение в организациях образования либо учебных центрах при организациях работодателей, имеющих право на образовательную деятельность, включающее в себя профессиональную подготовку, переподготовку в целях получения новых специальностей (профессий) и повышение квалификации в рамках мер содействия занятости, предусмотренных Трудовым законодательством.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ - стандарт, определяющий в конкретной области профессиональной деятельности требования к уровню квалификации и компетентности, к содержанию, качеству и условиям труда.

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.

РАБОЧАЯ СИЛА - занятое и безработное население.

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 Трудовым 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.

РАЗРЕШЕНИЕ НА ПРИВЛЕЧЕНИЕ ИНОСТРАННОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ - документ установленной формы, выдаваемый местным исполнительным органом работодателю для привлечения в Республику Казахстан иностранной рабочей силы.

РЫНОК ТРУДА - сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу.

САМОСТОЯТЕЛЬНО ЗАНЯТЫЕ - физические лица из числа индивидуально занятых производством (реализацией) товаров, работ и услуг для получения дохода, членов производственных кооперативов, неоплачиваемых работников семейных предприятий (хозяйств) и работодателей, использующих труд наемных работников.

СВЕРХУРОЧНАЯ РАБОТА - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени (сверх нормального количества рабочих часов за учетный период).

СВОБОДНО ИЗБРАННАЯ ЗАНЯТОСТЬ - деятельность граждан Республики Казахстан, оралманов, иностранцев и лиц без гражданства, проживающих в Республике Казахстан, выбранная ими путем свободного распоряжения своими способностями к труду, выбора профессии и рода деятельности.

СЕЗОННЫЕ РАБОТЫ – работы, которые в силу климатических или иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), но не более одного года.

СИСТЕМА МИНИМАЛЬНЫХ СОЦИАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ - совокупность минимальных социальных стандартов в сферах труда, социального обеспечения, образования, семьи и детей, здравоохранения, культуры, физической культуры и спорта, оказания гарантированной государством юридической помощи.

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 - 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.

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА ОТ БЕЗРАБОТИЦЫ - комплекс мер, осуществляемых государством в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан о занятости населения.

СОЦИАЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ - комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на оказание практической помощи в выборе профессий, смене рода занятий и повышение квалификации с учетом профессиональных знаний, навыков, интересов личности и потребностей рынка труда.

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.

СОЦИАЛЬНОЕ РАБОЧЕЕ МЕСТО - рабочее место, создаваемое работодателем на договорной основе с центром занятости населения, для трудоустройства безработных с субсидированием их заработной платы.

СОЦИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ НА СЛУЧАЙ ПОТЕРИ РАБОТЫ - выплаты, осуществляемые Государственным фондом

социального страхования в пользу лиц, зарегистрированных в качестве безработных, являющихся участниками системы обязательного социального страхования, за которых производились социальные отчисления.

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ - предусмотренные Конституцией Республики Казахстан и законами Республики Казахстан обязательства государства, направленные на реализацию социальных прав.

СОЦИАЛЬНЫЕ ПРАВА - гарантированные государством права в социальной сфере, закрепленные в Конституции Республики Казахстан и законах Республики Казахстан.

СОЦИАЛЬНЫЙ КОНТРАКТ - соглашение, определяющее права и обязанности сторон, об участии в активных мерах содействия занятости между гражданином Республики Казахстан либо оралманом из числа безработных, самостоятельно занятых, а также иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым Законодательством, и центром занятости населения, а в случаях, предусмотренных Трудовым Законодательством, с физическими и юридическими лицами, вовлеченными в организацию активных мер содействия занятости, а также об оказании государственной адресной социальной помощи.

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 лаборатории по лабораторным и инструментальным исследованиям факторов производственной среды и условий труда или заключившие договоры с организациями, имеющими такие лаборатории.

СПЕЦИАЛЬНАЯ ОДЕЖДА - одежда, обувь, головной убор, рукавицы, иные средства индивидуальной защиты, предназначенные для защиты работника от вредных и (или) опасных производственных факторов.

СПЕЦИАЛЬНЫЕ РАБОЧИЕ МЕСТА ДЛЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА ИНВАЛИДОВ - рабочие места, оборудованные с учетом индивидуальных возможностей инвалида.

СПРАВКА О СООТВЕТСТВИИ КВАЛИФИКАЦИИ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА - документ установленной формы, выдаваемый в порядке, определяемом уполномоченным органом по вопросам занятости населения, иностранцу или лицу без гражданства, соответствующему требованиям квалификации и уровню образования, для самостоятельного трудоустройства в Республике Казахстан по профессиям, востребованным в приоритетных отраслях экономики (видах экономической деятельности).

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.

СУБСИДИРОВАНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ - компенсация части затрат работодателя на оплату труда работников, трудоустроенных на социальные рабочие места по направлениям центра занятости населения.

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-квалификационным справочником работ и профессий служащих.

лификационных 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 АРБИТРАЖ - временно действующий орган, создаваемый сторонами коллективного трудового спора с при-

влечением уполномоченных лиц для разрешения трудового спора при недостижении соглашения в примирительной комиссии.

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 Трудовым 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 Трудовым 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.

ТРУДОУСТРОЙСТВО - комплекс организационных, экономических и правовых мероприятий, призванных способствовать обеспечению занятости населения.

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).

УПОЛНОМОЧЕННЫЕ ОРГАНЫ - центральные государственные органы Республики Казахстан, осуществляющие в пределах своей компетенции руководство в системе минимальных социальных стандартов.

УПОЛНОМОЧЕННЫЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОРГАН ПО ТРУДУ - центральный исполнительный орган, осуществляющий руководство и межотраслевую координацию в сфере трудовых отношений в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

УПОЛНОМОЧЕННЫЙ ОРГАН ПО ВОПРОСАМ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ - центральный исполнительный орган, осуществляющий руководство и межотраслевую координацию в сфере занятости населения 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.

ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ - государственное учреждение, создаваемое местным исполнительным органом района, городов областного и республиканского значения, столицы в целях реализации активных мер содействия занятости, организации социальной защиты от безработицы и иных мер содействия занятости в соответствии с Трудовым Законодательством.

ЧАСТНОЕ АГЕНТСТВО ЗАНЯТОСТИ - физическое или юридическое лицо, оказывающее посредничество в трудоустройстве, зарегистрированное в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.

НОРМАТИВНЫЙ МАТЕРИАЛ

1. Конституция Республики Казахстан: принята 30 августа 1995 г. (с изм. и доп. по сост. на 10.03.2017 г.).

2. Трудовой кодекс Республики Казахстан: Кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V (с изм. и доп. по сост. на 06.04.2016 г.).

3. Кодекс Республики Казахстан об административных правонарушениях: Кодекс Республики Казахстан от 5 июля 2014 года № 235-V (с изм. и доп. по сост. на 10.02.2017 г.).

4. О правоохранительной службе: Закон Республики Казахстан от 6 января 2011 года № 380-IV (с изм. и доп. по сост. на 20.12.2016 г.).

5. Об органах внутренних дел Республики Казахстан: Закон Республики Казахстан от 23 апреля 2014 года № 199-V (с изм. и доп. по сост. на 30.12.2016 г.).

6. О занятости населения: Закон Республики Казахстан от 6 апреля 2016 года № 482-V (с изм. и доп. по сост. на 22.12.2016 г.).

7. О минимальных социальных стандартах и их гарантиях: Закон Республики Казахстан от 19 мая 2015 года № 314-V (с изм. и доп. по сост. на 09.04.2016 г.).

8. О профессиональных союзах: Закон Республики Казахстан от 27 июня 2014 года № 211-V (с изм. и доп. по сост. на 08.04.2016 г.).

9. О социальной защите инвалидов в Республике Казахстан: Закон Республики Казахстан от 13 апреля 2005 года № 39-III (с изм. и доп. по сост. на 03.12.2015 г.).

10. О медиации: Закон Республики Казахстан от 28.01.2011 г. № 401-IV (с изм. и доп. по сост. на 30.10.2015 г.).

11. Об обязательном страховании работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей Закон Республики Казахстан от 7 февраля 2005 года № 30-III (с изм. и доп. по сост. на 24.11.2015 г.).

12. Об утверждении Списка № 1 производств, работ, профессий, должностей и показателей на подземных и открытых горных работах, на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда и Списка № 2 производств, работ, про-

фессий, должностей и показателей на работах с вредными и тяжелыми условиями труда: постановление Правительства Республики Казахстан от 19 декабря 1999 года № 1930.

13. Об утверждении Перечня медицинских противопоказаний для заключения трудовых договоров в сфере тяжелых работ, работ с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также для допуска лиц декретированной группы населения к работе: приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 22 мая 2015 года № 379.

14. Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей, перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск и повышенный размер оплаты труда, а также правил их предоставления: приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1053.

15. Об утверждении списка работ, на которых запрещается применение труда работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, предельных норм переноски и передвижения тяжестей работниками, не достигшими восемнадцатилетнего возраста, и списка работ, на которых запрещается применение труда женщин, предельных норм подъема и перемещения вручную тяжестей женщинами: приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 8 декабря 2015 года № 944.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА КО ВСЕМ ТЕМАМ КУРСА

1. Особенности рассмотрения и разрешения трудовых споров / И.К. Пискарев. – М.: Издательство Проспект, 2015.
2. Нетипичные нормативно-правовые предписания в системе норм трудового права / Д.А. Смирнов. – М.: Издательство Проспект, 2015.
3. Социальное партнерство: учебник / В.А. Сафонов. – М.: Издательство Юрайт, 2015.
4. Организация и нормирование труда / М.И. Бухалков. – М.: Издательство Инфра-М, 2012.
5. Трудовое право: учебник / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева. – М.: Издательство Юрайт, 2014.
6. Трудовое право: учебник / М.О. Буянова, О.В. Смирнов. – М.: Издательство РГ-Пресс, 2015.
7. Трудовое право: учебник / Ф.О. Дзгоева-Сулейманова. – М.: Издательство Проспект, 2015.
8. Трудовое право России: учебник и практикум. В 2 томах (комплект + CD-ROM). - М.: Издательство Юрайт, 2015.
9. Потапова А. А. Трудовое право: конспект лекций. - М.: Издательство Проспект, 2015.
10. Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / под ред. К.К. Гасанова, Ф.Г. Мышко. – М.: Издательство: Юнити-Дана; Закон и право, 2014.
11. Трудовое право России: учебник / под ред. С.Н. Бабурина, Р.А. Курбанова. – М.: Издательство: Юнити-Дана, 2013.
12. Косаренко Н.Н. Трудовое право: курс лекций: учебник. – М.: Издательство: Волтерс Клувер, 2010.
13. Трудовое право: учебник / под ред. К.К. Гасанова, Ф.Г. Мышко. – М.: Издательство: ЮНИТИ-ДАНА; Закон и право, 2012.
14. Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации экономики / отв. ред. Ю.П. Орловский. – М.: Издательство: Юстицинформ, 2012.

15. Сапарбаева Б.М. Постатейный практический комментарий к Трудовому кодексу Республики Казахстан. - Астана, 2008. - 735 с.
16. Уваров В.Н. Трудовое право Республики Казахстан. – Алматы, 2009.
17. Хамзин А.Ш., Хамзина Л.А., Хамзина Ж.А. Трудовое право Республики Казахстан. - Алматы, 2010.
18. Дурановская Г.П. Исчисление заработной платы: практическое пособие. – Алматы: ТОО «Издательство LEM», 2013. - 76 с.
19. Дурановская Г.П. Режим рабочего времени: практическое пособие. – Алматы: ТОО «Издательство LEM», 2013. - 76 с.
20. Дурановская Г.П. Особенности трудового законодательства Республики Казахстан: ситуации, вопросы и ответы: учебно-практическое пособие. – Алматы: ТОО «Издательство LEM», 2013. - 100 с.
21. Лобков А.Х. Особенности трудовых отношений с отдельными категориями работников и их социальная защита: методическое пособие. – Алматы: ТОО «Издательство LEM», 2011. - 144 с.
22. Лобков А.Х. Практическое применение Трудового кодекса Республики Казахстан: учебно-практическое пособие. – Алматы: ТОО «Издательство LEM», 2013. - 128 с.
23. Пилецкая Е.Н., Лахтина О.Ф. Сборник тестов по Трудовому праву Республики Казахстан: учебное пособие. – Костанай: Костанайская академия МВД РК, 2012.
24. Пилецкая Е.Н. Сборник задач по Трудовому праву Республики Казахстан: учебное пособие. – Костанай: Костанайская академия МВД РК, 2014.
25. Дурановская Г.П. Труд и заработная плата в Республике Казахстан: практическое пособие. – Алматы: ТОО «Издательство LEM», 2013. - 376 с.
26. Дурановская Г.П. Трудовые договоры: практическое пособие. – Алматы: ТОО «Издательство LEM», 2013. - 76 с.
27. Дурановская Г.П. Трудовое законодательство: Вопросы и ответы: учебно-практическое пособие. – Алматы: ТОО «Издательство LEM», 2013. - 80 с.
28. Скала Б.В., Скала Е.Г., Петухова. Трудовые отношения

в Республике Казахстан: учебно-практическое пособие. – Алматы: ТОО «Издательство LEM», 2012. - 528 с.

РЕСУРСЫ ИНТЕРНЕТ

www.nlrk.kz- Национальная библиотека Республики Казахстан

www.nabr.kz - Национальная Академическая библиотека РК

library.ksu.kz- Научная библиотека КарГУ им.Е.А.Букетова

lib.kazsu.kz - Библиотека Каз Ну им. Аль-Фараби

www.library.kz/- Центральная научная библиотека МОН РК

www.stat.kz/Pages/poslanya.aspx Послания Президента РК

www.zakon.kz - Законодательство Республики Казахстан

www.e.gov.kz - Портал электронного правительства Республики Казахстан.

enbek.gov.kz Сайт Министерства труда и социальной защиты

Учебно-практическое издание

Нурушев А.Ж., Пилецкая Е.Н., Карымсакова Д.Т.

**ПРАКТИКУМ
ПО ТРУДОВОМУ ПРАВУ
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН**

Редактор Красиворон Т.В.
Корректор Аманова Н.И.

Подписано в печать 18 июля 2017 г.
Формат 60х84 1/16. Бумага офсетная.
Гарнитура Times New Roman.
Печать офсетная. Объем 4,13 п.л.
Заказ № 1637

ТОО «Костанайский печатный двор»
110000, г. Костанай, ул. Темирбаева, 39
Тел./факс: (8-714-2) 53-54-60

E-mail: kpdvor@yandex.kz