

А. Ахметов, Г. Ахметова,

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Учебник

**Алматы
2005**

ББК 67.405я73

А 94

Ахметов А. , Ахметова Г.

А 94 Трудовое право Республики Казахстан. Учебник. – Алматы: «Нур-пресс», 2005. – 455 с.

ISBN 9965-620-47-4

В учебнике освещаются вопросы трудового права в соответствии с программами юридических специальностей высших и средних специальных учебных заведений. Пользование учебником позволит студентам получить знание на уровне требований государственного стандарта Министерства образования Республики Казахстан, самостоятельно ориентироваться в правовых ситуациях в сфере труда.

С целью оказания помощи в изучении трудового законодательства и применение его на практике в учебнике приводятся цитаты соответствующих статей, законов при изучении того или иного вопроса, а в приложении помещены наиболее важные законы и другие нормативно-правовой акт, регулирующие различные аспекты трудовых отношений.

ББК 67.405я73

А 1203020700
00(05)-08

© Ахметов А., 2005.

© Ахметова Г., 2005.

© Нур-пресс, 2005.

ISBN 9965-620-47-4

Г Л А В А 1

ПРЕДМЕТ ТРУДОВОГО ПРАВА

Статья 2 Закона РК “О труде в РК”

1. Законодательство Республики Казахстан о труде основывается на Конституции Республики Казахстан и состоит из настоящего Закона и иных нормативных правовых актов, регулирующих трудовые отношения отдельных категорий работников, нормы которых не могут быть ниже норм настоящего Закона.

2. Международные договоры, ратифицированные Республикой Казахстан, имеют приоритет перед настоящим Законом и иными нормативными правовыми актами о труде и применяются непосредственно, кроме случаев, когда из международного договора следует, что для его применения требуется издание закона Республики Казахстан.

Согласно Конституции Республики Казахстан важнейшими правами и свободами человека и гражданина являются право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также право каждого на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, и на защиту от безработицы (ст.24 Конституции РК). В Законе РК “О труде в РК” прямо указывается, что данный закон “регулирует трудовые отношения, возникающие в процессе реализации гражданами конституционного права на свободу труда в Республике Казахстан”.

Конституционное право на свободу труда в Казахстане выражается прежде всего в том, что каждый вправе самостоятельно распоряжаться своей рабочей силой (*или так называемой способностью к труду*), выбирать профессию, род деятельности в соответствии с интересами, профессиональной подготовкой, своими возможностями и желаниями. Каждый гражданин Казахстана имеет полное право работать по найму в организациях любой формы собственности, заниматься предпринимательской деятельностью, предпочесть государственную,

военную или любую иную службу, заниматься индивидуальной трудовой деятельностью без образования юридического лица или вообще не заниматься никакой трудовой деятельностью.

Эти положения Конституции РК и Закона РК “О труде” соответствуют требованиям Всеобщей декларации прав человека, утвержденной и провозглашенной Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций 10 декабря 1948 года, ряду других международно-правовых актов в сфере труда.

Предмет трудового права. Прежде чем приступить к изучению трудового права как учебной дисциплины и отрасли права, определим, что такое труд и что такое право.

Право вообще регулирует, т.е. упорядочивает, нормализует, приводит в соответствие с нормами поведение людей в различных общественных отношениях. Само название трудового права говорит о том, что оно регулирует отношения, связанные с трудом, т.е. трудовые отношения (отношения, возникающие в процессе труда) и другие отношения, вытекающие из трудовых.

Что такое труд?

Труд является естественной потребностью человека. Как известно, именно труд превратил обезьяну в человека. Одновременно труд является важнейшим условием существования человека, поскольку удовлетворяет материальные и духовные потребности человека, т.е. потребности в пище, жилье, одежде, общении, книге, бумаге, чтении, искусстве и т.д. В широком плане труд является естественной потребностью не только человека, но и общества, так как формирует материальные основы общества.

Всю свою сознательную и даже бессознательную жизнь человек что-то делает, готовит, мастерит, изготавливает, производит. Строго говоря, человек, начиная с 5-6 лет, работает – по просьбе родителей что приносит, относит, передвигает, подметает и т.д., т.е. трудится. Все, что создано человеком – от иголки до величайших открытий – создано в результате трудовой деятельности. Таким образом, жизнь любого человека невозможна без труда, который создает все, что удовлетворяет его материальные и духовные потребности, что одновременно отвечает необходимости создания материальных основ общества. Иначе говоря, труд является естественной потребностью человека.

Труд – это целенаправленная деятельность человека, которая реализует его физические, умственные, духовные способности для

получения продукта труда. Труд может быть физическим, интеллектуальным и духовным, в результате которого создаются материальные, духовные или интеллектуальные ценности.

Труд может осуществляться в своем индивидуальном хозяйстве, на огороде, по дому и т.д. Таким трудом занимаются почти все люди с раннего детства. Однако этот труд не регулируется трудовым правом.

Какой же труд регулируется трудовым правом?

Зачастую труд носит совместный или коллективный характер. В результате совместного труда люди вступают в трудовые общественные отношения. При этом следует различать две разновидности труда: индивидуальный труд на собственное благо (труд собственника) и вторая разновидность – наемный труд – труд **не** собственника. Наемный труд на работодателя – и регулирует трудовое право.

Существует и третья, смешанная, форма труда, предполагающая коллективный труд собственников и не собственников. Следует иметь в виду, что трудовое право регулирует лишь те трудовые отношения, которые базируются на наемном труде. Трудовые отношения, основанные на самостоятельном труде (*труд собственников*) не включаются в предмет трудового права. Это относится к индивидуально-трудовой деятельности, деятельности предпринимателей-собственников, трудовых коопераций и т.д., которые не применяют труд наемных работников. Например, гражданин занимается индивидуальной трудовой деятельностью – без образования юридического лица открыл аптеку, магазин, парикмахерскую и т.д. и, не нанимая работника, сам работает в своей аптеке, магазине, парикмахерской и т.д. Труд писателя, ученого, изобретателя, если он совершается вне общественной кооперации труда, не относится к сфере трудового права. Но если труд писателя или ученого протекает в трудовом коллективе редакции журнала или научного учреждения в рамках трудового договора, то это будут обычные трудовые отношения, регулируемые трудовым правом. Однако, служба в Вооруженных Силах, в органах внутренних дел, пограничных войсках, контрразведке и внешней разведке к предмету трудового права не относится, а составляет предмет административного права. Служба в указанных органах выходит за рамки трудовых отношений и обычной работы. Она связана с выполнением оборонной функции государства.

Таким образом, *предметом трудового права является не труд*

вообще, а трудовые отношения в процессе труда и примыкающие к ним, производные от них отношения, имеющие отношение к труду.

Статья 5 п.1 Закона РК “О труде в РК”

Трудовые отношения между работодателем и работником регулируются нормативными правовыми актами, индивидуальным трудовым, коллективными договорами, заключенными в соответствии с законодательством о труде.

Рассмотрим все отношения, которые составляют предмет трудового права.

Трудовые отношения и их признаки.

1. Главные, ведущие – **трудовые отношения** работодателя (организация, собственник-предприниматель) с работником по использованию его способности к труду (его рабочей силы, знаний, умения и т.п.) строятся, как правило, на договорной (контрактной) основе и на возмездных началах. За свой труд работник получает либо заработную плату по заранее установленным нормам (тарифам), либо часть дохода организации, а работодатель получает необходимый ему продукт труда. В трудовые отношения работник и работодатель вступают по своей воле, вступая тем самым в трудовые отношения друг с другом.

Юридическая связь работника с работодателем об условиях использования труда (работник обязан добросовестно выполнять свою работу, а работодатель – систематически выплачивать ему заработную плату) и составляют **трудовые правоотношения**.

Трудовые отношения характеризуются следующими **специфическими чертами**:

А) **возникают и развиваются в процессе труда**. Работник выполняет определенную закрепленную за ним трудовую функцию. Причем, данная функция носит постоянный характер и не завершается конечным результатом, т.е. трудовые отношения – это отношения длительные. В других правоотношениях, например, гражданских, но связанных с трудом, исполнитель имеет конкретное задание, после выполнения которого погашаются его обязательства, т.е. правоотношения заканчиваются;

Б) трудовые отношения – это **возмездные отношения**, в результате которых работодатель получает продукт труда, а работник получает согласно условиям трудового договора определенную плату;

В) трудовые отношения являются выражением **свободного волеизъявления** гражданина, т.е. труд и трудовые отношения не являются принудительными, работник и работодатель по своему усмотрению выбирают себе партнеров по труду, условия труда. Свидетельством свободного волеизъявления при выборе труда является заявление, которое заполняется работником собственноручно и которое работодатель собственноручно визирует, выражая тем самым свою добрую волю о приеме на работу данного работника;

Г) предполагают **присоединение работника к трудовому коллективу с подчинением дисциплине труда**. Это значит, что труд происходит в условиях определенного внутреннего распорядка работы. Правилами внутреннего распорядка устанавливаются условия и порядок совместной деятельности членов трудового коллектива. Характерным элементом внутреннего распорядка является подчинение работника распоряжениям работодателя, непосредственного руководителя в процессе трудовой деятельности. Этот элемент отсутствует в других общественных отношениях, связанных с трудом (услуги). Здесь исполнитель не подчиняется трудовому режиму, а должен своевременно и качественно изготовить конечный продукт. Например, когда нанимается адвокат, повар или строитель по краткосрочному найму, нанимателя не интересует, исполнитель будет исполнять работу или его бригада, в рабочее время они будут работать или по ночам, нанимателя интересует только, чтобы работа была исполнена качественно и в срок.

Д) трудовые отношения **опосредованы особым юридическим фактом** – трудовым договором, контрактом, соглашением, актом об избрании на должность;

Е) обуславливают необходимость **личного участия в работе в соответствии со специальностью, квалификацией, должностью**;

Ё) возникают с **момента фактического допуска к работе**. В трудовых правоотношениях прием на работу оформляется приказом и зачислением работника в штат предприятия на постоянную, временную или сезонную работу. В других правоотношениях, связанных с трудом, исполнитель в штат не зачисляется. В последнем случае заказчика интересует только результат труда, а не процесс его достижения;

И) прекращаются в момент объявления работнику приказа об его увольнении и выдачи на руки его трудовой книжки.

Иные отношения, связанные с трудовыми.

Помимо собственно трудовых отношений трудовое право регулирует также отношения, которые вытекают из трудовых, тесно связаны с ними – предшествуют, сопутствуют им либо вытекают из них. Это:

1. отношения трудового коллектива с работодателем, его администрацией по социально-трудовым вопросам. Они касаются главным образом организации производства и управления коллективом, а также условий труда в конкретной организации, улучшения материально-бытовых и культурных форм обслуживания работников, рационального использования фондов организации, нормирования и оплаты труда и других вопросов, затрагивающих коллективные и индивидуальные интересы работников. Эти трудовые отношения возникают на основе индивидуальных трудовых и коллективных договоров, в силу которых возникают взаимные обязательства сторон по поводу осуществления сторонами определенной трудовой деятельности. По отношению к главному предмету трудового права – трудовым отношениям – они играют служебную роль и призваны организовать трудовые отношения и управлять ими в рамках конкретной общественной кооперации труда;

2. отношения профсоюзного органа с работодателем, администрацией по защите, охране интересов работников, по вопросам оплаты и социальных гарантий;

3. отношения по трудоустройству граждан и обеспечению занятости ищущих работу граждан. Эти отношения возникают в связи с обращениями граждан в государственные органы с целью получения работы в соответствии со своими способностями и профессиональной подготовкой, с учетом личных интересов и общественных потребностей. Существование в Республике Казахстан системы государственных органов по трудоустройству призвано содействовать реализации гражданами конституционного права на труд, особенно в тех случаях, когда они оказываются безработными и испытывают затруднения в подыскании работы или получении профессиональной подготовки по новой для них специальности. Как показывает практика, в содействии в подыскании работы нуждаются главным образом женщины, молодежь после окончания учебных заведений, сокращенные работники. Как правило, отношения по трудоустройству предше-

ствуют трудовым отношениям. Органы трудоустройства выполняют при этом посреднические функции между организациями, нуждающимися в кадрах, и гражданами, желающими устроиться на работу по определенной специальности, квалификации, должности. Для решения главной задачи – трудоустройства – органы государственной службы занятости располагают банком данных о наличии свободных рабочих мест и вакансий в регионах и конкретных организациях;

4. отношения надзорных и контрольных органов с работодателем по вопросам соблюдения трудового законодательства и охраны труда. Эти отношения возникают в процессе надзорной деятельности компетентных органов за соблюдением законодательных и других нормативных правовых актов по охране труда и соблюдению трудового законодательства в организациях, технике безопасности, производственной санитарии и иных условий безопасности труда. Это могут быть органы СЭС, пожарных инспекций, Госэнергонадзора и т.д. Общий госнадзор за соблюдением трудового законодательства осуществляют органы прокуратуры. В процессе осуществления надзора за охраной труда и соблюдением трудового законодательства эти органы вступают в правоотношения с организациями, предприятиями. Эти отношения складываются не сами по себе, а в связи с необходимостью охраны труда и защиты прав работников. Поэтому указанные охранительные отношения относятся к категории сопутствующих. Однако эти отношения могут возникнуть еще до того, как предприятие вступит в строй (например, предупредительный надзор за охраной труда на стадии сооружения или реконструкции организации);

5. отношения по подготовке кадров или повышению квалификации непосредственно на производстве.

Эти отношения возникают в связи с получением гражданами рабочих специальностей в ходе индивидуального, бригадного или курсового ученичества, которое обычно предшествует периоду их самостоятельной работы, а также в связи с углублением работников своих профессиональных навыков на курсах повышения квалификации.

Эти отношения имеют своим содержанием не собственный труд, как таковой, а обучение по определенной специальности и квалификации. Их целевая направленность состоит в том, чтобы посредством профессионального обучения на производстве обеспечить подготовку граждан к труду в качестве квалифицированных работников.

Возникновение отношений по профессиональной подготовке свя-

зано с заключением договора между гражданином и организацией, по которому стороны берут на себя взаимные обязательства по процессу профессионального обучения. Длительность отношений по профессиональной подготовке кадров ограничена определенным сроком. По мере успешного окончания обучения граждане сдают квалификационные экзамены. Им присваивается соответствующая специальность и квалификация, после чего по приказу или распоряжению работодателя они зачисляются на самостоятельную работу и становятся полноправными участниками трудовых отношений.

6. отношения по разрешению трудовых споров работников, по разрешению возникших индивидуальных или коллективных разногласий. Они складываются в связи с разрешением в органах по рассмотрению трудовых споров неурегулированных разногласий, касающихся вопросов установления условий труда работников и применения норм трудового законодательства. Участниками этих отношений являются работник – работодатель, трудовой коллектив – работодатель с одной стороны, и орган по рассмотрению трудового спора – с другой. Эти отношения носят процессуальный характер, т.к. они касаются не материальной стороны, а процедуры его разрешения.

Все эти отношения и являются предметом трудового права. Причем, трудовые отношения работника с работодателем, являясь главными в предмете, определяют и возникновение других тесно связанных с ними отношений. При этом какие-то из них всегда сопутствуют трудовым отношениям, с ними возникают и с ними же прекращаются. Другие (например, по трудовым спорам) могут у работника и не возникать и чаще всего не возникают. Они появляются лишь в случае, когда налицо ущерб, вред или трудовой спор.

Таким образом, **предмет трудового права** составляет в настоящее время две группы общественных отношений:

1) трудовые отношения – главный элемент предмета трудового права;

2) иные, тесно связанные с трудовыми, производные от них отношения, существование которые неразрывно связано с трудовыми отношениями.

Роль, задачи и функции трудового права. Роль, задачи и функции трудового права тесно связаны между собой. Они отражают интересы как работника, так и работодателя, производства, общества и государства.

Когда работник и работодатель заключают трудовой договор, тем самым вступая в трудовые отношения, они преследуют каждый свои цели. Поэтому основная роль трудового права – регулятивная. Трудовое право регулирует правила поведения людей в процессе труда, определяет нормы, которым должны подчиняться обе стороны трудовых отношений. Эти правила и нормы отвечают задачам производства, охраняют труд работников, их права и интересы, обеспечивают реализацию трудовых прав и обязанностей работодателя и работника, и их гарантию.

Все трудовое право, таким образом, призвано защищать, охранять трудовые права наименее защищенной стороны трудовых отношений – работников. Следовательно, одна из функций трудового права – охранительная.

Роль трудового права состоит в том, чтобы способствовать росту и эффективности производства, повышению производительности труда, укреплению трудовой дисциплины, улучшению условий труда и быта работников.

Задачи трудового права направлены прежде всего на достижение целей правового урегулирования труда – повышению эффективности и оптимальности труда, достижению высокого уровня условий труда, всемерную охрану трудовых прав работников.

Функции трудового права – это основные направления действия норм трудового права. К ним относятся указанные выше регулятивная и охранительная. Специфическими функциями трудового права являются социальная, защитная, хозяйственно-производственная, воспитательная и функция развития производственной демократии.

Социальная функция обеспечивает занятость, реализует гарантии права на труд, на безопасные условия труда и охрану труда.

Защитная функция – призвана обеспечить высокий уровень условий труда, контроль за исполнением норм трудового законодательства, гарантирует восстановление нарушенных предписаний трудового законодательства, разрешение трудовых споров.

Хозяйственно-производственная функция – призвана обеспечить эффективность производства, повышение производительности труда, рациональное использование трудовых ресурсов, укрепление трудовой дисциплины.

Воспитательная функция заключается в требованиях соблюдения дисциплины труда, моральной и материальной ответственности.

Отличие трудового права от смежных отраслей права. По отношению к трудовому праву Республики Казахстан смежными отраслями права являются гражданское право, аграрное и земельное право, административное право и право социального обеспечения.

Когда возникает спор по поводу применения труда, его условий и организации, необходимо проанализировать существенные признаки трудового отношения, чтобы определить, относится данный спор к предмету трудового права или спор должен рассматриваться по нормам других отраслей права. Это очень важно, так как в зависимости от этого наступают соответствующие правовые последствия.

Трудовое законодательство тесно связано с гражданским законодательством. Гражданское законодательство регулирует товарно-денежные отношения и иные отношения, основанные на равенстве участников, имущественные отношения, связанные с трудом и его результатами. В предмет гражданского права входят отношения, связанные с выполнением определенной работы или оказанием услуг (договора бытового подряда, поручения, литературный заказ и т.п.). Эти отношения очень близки к трудовым и им присущи общие черты: они связаны с трудом, базируются на трудовом договоре (контракте), носят возмездный характер. В связи с возрождением и ростом частной собственности работающие могут выступать как в роли наемного работника, так и являться одновременно собственником (или совладельцем) производства. Это приводит к своеобразному сращиванию трудовых и имущественных отношений. Однако между ними имеются и существенные различия, которые и определяют к какой отрасли права они относятся.

Каковы же эти отличия?

Во-первых, предметом и основным содержанием трудовых отношения является сам процесс труда, живой труд, в то время как предметом отношений по бытовому подряду, поручению, литературному заказу является конечный продукт труда. **Во-вторых**, по трудовому отношению работник обязуется выполнять работу определенного рода (по определенной специальности, квалификации, должности). **В-третьих**, свою работу работник должен выполнять в рамках определенного коллектива, где он должен выполнять меру труда, соблюдать режим рабочего времени, подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка.

В гражданских отношениях выполнение этих требований не обя-

зательно. То есть работник не включается в состав трудового коллектива, на него не распространяется необходимость выполнять меру труда, соблюдать режим работы организации, подчиняться установленным правилам внутреннего распорядка. Говоря другими словами, в гражданских отношениях важно качественно и к указанному сроку выполнить указанную работу, а кто, в какое время, с какой нормой труда выполнена работа – не важно.

Например, необходимо построить забор. Согласно нормам трудового законодательства необходимо, чтобы эту работу выполнял именно тот работник, с кем заключен договор. Причем, он должен работать с соблюдением трудовой дисциплины, подчиняясь правилам внутреннего распорядка (в определенную смену), в определенном коллективе, он должен ежедневно выполнять трудовую норму. В гражданском отношении выполнять эту работу может сам работник, либо его бригада, либо его работник, либо все поочередно. Они могут работать днем, или по ночам, ежедневно либо через какие-то промежутки времени – не важно. Важно только, чтобы забор был построен качественно и в указанные сроки.

Следовательно, разграничение трудовых отношений и отношений гражданско-правового типа производится по линии их содержания. Если предметом трудового права являются трудовые отношения в процессе живого труда, то в гражданско-правовом праве предметом является овеществленный труд или, иначе говоря, продукт труда, его конечный результат. Однако, в спорных случаях разграничения близких трудовых и гражданских отношений предпочтение отдается нормам трудового права. Согласно ст. 1 Гражданского кодекса Республики Казахстан к трудовым отношениям, сходным с гражданским, применяется гражданское законодательство **только** в тех случаях, когда эти отношения не регулируются трудовым законодательством.

Таким образом, гражданское законодательство регулирует имущественные отношения по поводу общественного труда, но не регулирует отношения в самом процессе труда. Трудовое законодательство регулирует сам процесс труда и устанавливает для работника и правовой режим, и правовые гарантии.

Много общего с трудовым правом имеют земельное и аграрное право: они регулируют совместный труд, им присуща охрана труда и трудовые права работников. Однако имеются и существенные различия. Трудовое право регулирует трудовые отношения, базирующиеся

на самостоятельном (наемном) труде. Земельное и аграрное право регулирует трудовые отношения работников-кооператоров, которые являются собственниками орудий труда и средств производства и потому не являются субъектами наемного труда.

Смежным по отношению к трудовому праву является и административное право. У них много общего, когда речь идет об организации труда управленческого персонала, правосубъектности государственных служащих и администрации предприятий, организаций, учреждений. Этот вид профессиональной деятельности предполагает сочетание одновременно применение норм трудового и административного права. Поэтому эти отношения регулируют как Закон РК “О труде”, так и Закон РК “О государственной службе”.

Однако трудовое и административное право имеют и разграничения. Они касаются предмета и метода регулирования. Если трудовое право регулирует трудовые отношения работника и работодателя в процессе труда, то административное право регулирует вопросы компетенции соответствующих должностных лиц, связанных с приемом и увольнением, наложением взысканий.

В заключение рассмотрим соотношение трудового права и права социальной защиты. Как самостоятельное структурное образование, как отрасль права, право социальной защиты сформировалось сравнительно недавно, в 60-70-е годы прошлого столетия. До этого большинство юридических норм социальной защиты входило в отрасль трудового права. Таким образом, эти две отрасли права связывают исторические корни. Связывают их также общие черты предмета и метода правового регулирования.

Если главным предметом трудового права являются трудовые отношения между работником и работодателем, то право социальной защиты регулирует общественные отношения, которые складываются в процессе материального обеспечения граждан, когда они по тем или иным причинам утрачивают (временно или постоянно) работоспособность или достигают пенсионного возраста. Эти отношения, как правило, тесно связаны с трудовыми. Размер материального обеспечения граждан в этом случае соизмеряется с заработком, который они получали в процессе трудовых отношений и с их стажем.

Вместе с тем существуют и различия. Они заключаются в следующем. В трудовых отношениях граждане реализуют право на труд, а предметом регулирования права социальной защиты является реали-

зация права на материальное обеспечение. Оплата труда в процессе трудовых отношений производится из фондов предприятий, организации, учреждения, где трудится работник. Право социальной защиты предусматривает выплату пособий и пенсий из централизованных фондов. К тому же для права социальной защиты не характерен договорной метод материальных выплат, как в трудовом праве. Граждане получают материальное обеспечение на основании директивных норм права, принимаемых компетентными органами, в силу чего они не могут изменяться и конкретизироваться соглашением сторон.

Система отрасли трудового права. Каждая отрасль права, в том числе и трудовое право, имеют свою систему. Система отрасли трудового права – это структура и порядок расположения ее норм. Эта последовательность строится по динамике возникновения, развития и прекращения трудовых правоотношений.

Трудовое правоотношение – это урегулированное нормами трудового права, трудовое отношение, это юридическая связь работника и работодателя об условиях использования его труда: работник обязан добросовестно трудиться, а работодатель – регулярно выплачивать заработную плату и соблюдать трудовое законодательство и трудовой договор.

В системе отрасли трудового права различают две части: общую и особенную.

Общая часть это нормы, которые относятся ко всем элементам общественной организации труда, которые регламентируют наиболее общие вопросы организации и применения труда работников, независимо от региональной и отраслевой принадлежности организаций, в которых они работают.

Особенная часть отрасли трудового права строится по институтам, т.е. группам однородных норм, которые располагаются последовательно по степени возникновения и осуществления трудового правоотношения. Начинается особенная часть с института обеспечения занятости и трудоустройства, за ним идет центральный институт – индивидуальный трудовой договор, его возникновение, изменение и прекращение, далее – институт рабочего времени и времени отдыха, институт заработной платы, институт гарантийных и компенсационных выплат, институт трудовой дисциплины и институт охраны труда. За ними идут институты материальной ответственности за вред, причинен-

ных сторонами трудового отношения, институт трудовых споров, надзора и т.д.

От системы трудового права, как отрасли следует отличать систему трудового законодательства. Они соотносятся как содержание и форма. Система трудового законодательства включает в себя правовые нормативные акты, и преамбулы, статьи, заключительные положения. Поэтому можно утверждать, что система трудового права **проявляется** в трудовом законодательстве, а трудовое законодательство выступает источником трудового права.

Вопросы для самопроверки:

1. Что такое труд, какие Вы знаете разновидности труда?
2. Что такое право вообще, трудовое право в частности? Что регулирует право?
3. Какие отношения регулирует трудовое право?
4. Какие отношения называют трудовыми?
5. На каких видах собственности могут быть основаны трудовые отношения?
6. Что является предметом трудового права, т.е. какие отношения регулирует трудовое право, перечислите их.
7. Какие в предмете трудового права отношения главные, ведущие, какие им предшествуют, какие всегда сопутствуют, а какие могут быть, а могут и не возникнуть в работника?
8. Каковы специфические признаки трудовых отношений?
9. Какие отрасли права являются смежными с трудовым? Назовите их сходство и различия.
10. Назовите задачи и функции трудового права.
11. Какие части различают в системе трудового права? Расскажите о каждой.

Г Л А В А 2

ПРИНЦИПЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

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

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

Под принципами трудового права следует понимать закрепленные в действующем законодательстве основополагающие руководящие начала (идеи), выражающие сущность норм трудового права и главные направления политики государства в области правового регулирования трудовых отношений.

Современные принципы трудового права отражают сложившуюся систему общественных отношений в области организации труда. Они обусловлены действием объективных экономических законов.

Принципы трудового права выражены и закреплены в законодательстве, ибо только это делает их правовыми принципами. Основные принципы трудового права нашли свое закрепление в Конституции Республики Казахстан в важнейших законодательных актах этой отрасли права. Так, в п.2 ст.1 закреплены основополагающие принципы деятельности республики, в разделе II закреплен принцип свободы труда.

Основные черты принципов трудового права

Анализ действующего законодательства дает основания считать, что современные принципы трудового права характеризуются следующими чертами:

- они экономически и политически обусловлены, так как определяются политикой государства;
- они имеют общность содержания, так как принципы всегда выражают сущность не одной, а многих групп норм права;
- государственной нормативностью, так как принципы представляют собой руководящие идеи, которые закреплены государством в нормах права, установлены и санкционированы государством, обладают всеобщностью и обязательностью, имеют регулятивное значение;
- являются системой, так как они выражают сущность норм права в их взаимосвязи с другими нормами в рамках определенной системы права;
- целенаправленностью, так как выражают сущность норм права не в застывшем виде, а в динамике, в движении, в решении задач;
- стабильностью, ибо принципы права действуют в течение определенного длительного периода времени, и по своей природе не столь изменчивы, как нормы права.

Долгое время в учебной литературе принципы этой отрасли трактовались очень упрощенно. Их связывали главным образом с содержанием ст. 2 КЗоТ, в которой определялись основные права и обязанности работника. Однако принципы не могут сводиться только к правам и обязанностям лишь одного субъекта трудового права – работника. Проявление принципов гораздо шире, так как они охватывают своим регулирующим воздействием всех субъектов трудового права: работников, работодателей, трудовые коллективы их представительные органы. При этом очень важно понимать, что принципы призваны не столько провозглашать права и обязанности субъектов, сколько обеспечивать их реальное осуществление.

Значение основных принципов трудового права в том, что они:

- 1) в сжатом виде отражают главное содержание всех норм трудового права и тем самым помогают понять смысл всего трудового законодательства и его связь с экономикой, политикой, моралью общества;
- 2) направляют дальнейшее развитие, совершенствование трудового законодательства;
- 3) помогают в применении норм трудового права, поскольку в случае сомнения ориентиром может служить соответствующий основной принцип;
- 4) позволяют объединять отдельные нормы в систему трудового права, группировать их по отдельным институтам данной отрасли права;
- 5) определяют положение, правовой статус субъектов трудового права, отражают их основные трудовые права и обязанности и гарантии.

Классификация принципов трудового права.

По сфере действия все правовые принципы можно классифицировать на три вида:

- общеправовые, свойственные всем отраслям права, в том числе и трудовому (принцип законности, равноправия, демократизма и др.);
- отраслевые, отражающие специфику норм данной отрасли права, их направленность;
- внутриотраслевые, характерные только для данной отрасли права (например, принципы обеспечения занятости, принцип рассмотрения трудовых споров).

Некоторые отраслевые принципы могут быть по своему характеру межотраслевыми, т.е. свойственными 2-3 или нескольким отраслям права. Например, принцип обеспечения охраны труда, безопасных условий труда характерен не только для трудового, но и для земельного, гражданского, уголовно-исполнительного права, так как эти отрасли также регулируют применение труда (фермерского, по договорам подряда, в учреждениях отбывтия наказания).

Общие (межотраслевые) принципы являются базовыми для правового регулирования труда. Они закреплены в Конституции Республики Казахстан и это свидетельствует об их всеобщем характере. К ним относятся законность, приоритет прав, свобод и законных интересов граждан перед интересами государства; равный доступ к государственной службе; учет общественного мнения и гласность; международное сотрудничество.

Принцип законности выражается в том, что государственные органы, общественные объединения и граждане должны соблюдать Конституцию и действующее законодательство Республики Казахстан, уважать права, свободы, честь и достоинство других лиц. В Конституции Республики Казахстан указывается, что все равны перед законом и судом, никто не вправе ограничивать права или устанавливать прямые или косвенные преимущества по причине происхождения, социального, должностного и имущественного положения, пола, расы, национальности, возраста, языка, отношения к религии, убеждения, места жительства или по любым иным мотивам. Однако не являются дискриминацией различия, предпочтения и ограничения при приеме на работу, которые связаны с особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной или правовой защите. Здесь имеются в виду трудовые льготы женщинам, несовершеннолетним работникам, инвалидам и пр.

Г Л А В А 3

ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА

Понятие источников трудового права.

Это нормативные правовые акты трудового законодательства, которые различаются в зависимости от того, какой орган их издает и по каким вопросам. Как указывает В.Н.Уваров, понятие источника трудового права в буквальном смысле есть то, что дает начало нормам трудового права, откуда исходит и чем определяется содержание правовых норм о труде, поэтому источники трудового права можно охарактеризовать как единство 2 компонентов: материального содержания и форм правовых норм о труде.

Материальное содержание связано с трудовыми отношениями.

В процессе совместного труда, трудовых отношений экономические, политические и социальные потребности работника и работодателя, их интересы могут вступать в противоречие. И тогда возникает необходимость регулировать их, определять какие-то правовые нормы, правила поведения в системе трудовых отношений.

Эти нормы, правила поведения в системе трудовых отношений определяют специальные органы государства. То есть понятие источники трудового права связано с непосредственной деятельностью уполномоченных органов государства по формированию права, приданию ему формы законов, указов, постановлений и других нормативных юридических документов. Здесь мы имеем дело с понятием источников права в формальном или юридическом смысле слова.

Итак, под источниками трудового права следует понимать результаты правотворческой деятельности компетентных органов государства в сфере регулирования трудовых и иных общественных отношений. Другими словами, источники трудового права – это нормативно-правовые акты, регулирующие рынок труда, отношения по организации и применению труда наемных работников.

Источник трудового права содержит нормы этой отрасли, и его не надо путать с актом право применения этих норм. Например, Закон РК “О труде в РК” является источником трудового права, содержа-

щим нормы об увольнении, а приказ руководителя организации об увольнении (или приеме, переводе, дисциплинарном взыскании) является актом правоприменения.

В своей совокупности все источники трудового права образуют систему источников, в которой они находятся в определенной последовательности по их значению, подчиненности, начиная с Конституции РК, международно-правовых договоров о труде (конвенции и рекомендации международной организации труда – МОТ, акты ООН и других международных договоров РК) и других обязательств республики, а также нормативных постановлений Конституционного Совета и Верховного суда республики, Закона РК “О труде в РК”, и различные подзаконные акты (указы Президента РК, постановления Правительства РК, постановления Министерства труда и нормативные приказы других министерств и ведомств, вплоть до нормативных частей коллективных договоров, содержащих локальные нормы (местные для работников данной организации), а также социально-партерских соглашений.

Виды источников трудового права.

Как указывает В.Н.Уваров, нормативные правовые акты подразделяются на основные и производные.

К основным нормативным правовым актам в области трудового законодательства относятся Конституция РК, конституционные законы, отдельные законы о труде, нормативные правовые указы Президента Республики Казахстан, нормативные постановления Правительства, Конституционного Совета и Верховного суда Республики Казахстан; нормативные приказы министерств и иных руководителей центральных государственных органов, нормативные постановления государственных комитетов и иных центральных государственных органов по вопросам отраслевых условий труда; нормативные решения маслихатов и акимов по вопросам установления региональных условий организации труда.

К производным нормативным правовым актам в области трудового законодательства относятся различные правила, положения, инструкции, рекомендации и т.п. Они принимаются или утверждаются посредством нормативных правовых актов основных видов и составляют с ними единое целое.

Согласно ст.4 Закона Республики Казахстан “О нормативных правовых актах” от 24 марта 1998 года № 213 в иерархии нормативных

правовых актов соотношение юридической силы иных, кроме Конституции нормативных правовых актов соответствует следующим нисходящим уровням:

Особое место среди источников казахстанского права, в том числе и трудового права, занимает **Конституция Республики Казахстан**, которая имеет высшую юридическую силу, прямое действие и применяется на всей территории Республики Казахстан. Закон и иные правовые акты, принимаемые в РК, не должны противоречить Конституции РК.

Высшая юридическая сила Конституции проявляется в следующем:

- 1) Конституция имеет приоритет перед законами и подзаконными актами;
- 2) Конституция предусматривает порядок принятия законов и подзаконных актов соответствующими государственными органами.

Конституционные нормы выступают источником для принятия законов и иных нормативных правовых актов.

Конституция РК 1995 года является фундаментальной базой текущего законодательства, главным источником права. Она закрепила ряд новых положений принципиального характера, которые имеют непосредственное отношение к источникам права вообще и трудового права в частности. Конституция РК законодательно закрепила права, свободы и обязанности человека и гражданина, равенство всех перед законом и судом. Никто не может подвергаться какой-либо дискриминации по мотивам происхождения, социального, должностного и имущественного положения, пола, расы, национальности, языка, религиозной принадлежности, убеждений, места жительства или по любым иным обстоятельствам. Конституция объявила право на свободу труда, свободный выбор рода деятельности и профессии; запрет принудительного труда, право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. На вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации и не ниже установленного государством минимального размера оплаты труда, а также на защиту от безработицы. Она признала право работников на индивидуальные и коллективные споры с использованием установленных законом способов их разрешения. Каждому предоставляется право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируется установленная законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Содержание конституционных норм конкретизируется в законах и подзаконных актах о труде.

В системе законодательства о труде важнейшее место занимают законодательные акты. Согласно Закону Республики Казахстан от 24 марта 1998 г. “О нормативных правовых актах” к законодательным актам относятся:

- законы, вносящие изменения и дополнения в Конституцию;
- конституционные законы; указы Президента Республики Казахстан, имеющие силу конституционного закона;
- кодексы Республики Казахстан; законы; указы Президента Республики Казахстан, имеющие силу закона;
- нормативные указы Президента Республики Казахстан;
- нормативные постановления Парламента Республики Казахстан;
- нормативные приказы министров; нормативные постановления государственных комитетов; нормативные приказы; постановления центральных государственных органов;
- нормативные решения маслихатов и акимов.

Каждый из нормативных актов нижестоящего уровня не может противоречить нормативным актам вышестоящих уровней.

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

Закон имеет верховенство над другими подзаконными актами. Это сущность принципа законности. Законами регулируются все важнейшие общественные отношения в области применения труда, устанавливаются основополагающие принципы и нормы по вопросам трудовой правосубъектности работодателей и граждан, определяются основные условия труда и социальной защиты, охраны труда и пр. Все иные отношения регулируются подзаконными актами.

Важнейшими источниками трудового права являются **законы Республики Казахстан**.

В соответствии с Конституцией РК и Законом РК от 24.03.1998 г. “О нормативных правовых актах” можно выделить следующие виды законов:

А) законы, вносящие изменения и дополнения в Конституцию РК. Они принимаются в порядке, установленном Конституцией (п.3 ст.62). Например: Закон РК от 7.10.1998 г. “О внесении изменений и допол-

нений в Конституцию РК”, который отменил возрастной ценз для гос. служащих (п.4.ст.33);

Б) конституционные законы РК. Конституционным признается закон, названный таковым в Конституции и принятый в установленном Конституцией порядке (п.4 ст.62). Например, конституционный закон РК от 16.12.1991 г. “О государственной независимости РК”;

В) обычные законы. Например, Закон РК от 10.12.1999 г. “О труде в РК”, Закон РК от 30.12.1998 г. “О занятости населения РК” и др.

К источникам трудового права относятся и **подзаконные акты** в области трудовых отношений.

К подзаконным актам относятся иные, не являющиеся законодательными, нормативные правовые акты. Это нормативные указы Президента РК, нормативные постановления Парламента и Правительства РК, нормативные приказы министров, нормативные решения маслихатов и акимов. Подзаконные нормативные акты характеризуются 2-мя признаками:

- 1) они не могут противоречить закону и выходить за его рамки;
- 2) они направлены на организацию исполнения законов.

По Конституции РК (ст.62) Парламент принимает акты в форме законов, постановлений Парламента, постановлений Сената и Мажилиса, имеющих обязательную силу на всей территории Республики. Законы вступают в силу после их подписания Президентом РК. Законы, постановления Парламента и его палат не должны противоречить Конституции, а постановления Парламента и его палат не должны противоречить законам.

Из подзаконных актов наибольшей юридической силой обладают нормативные указы Президента Республики Казахстан. Они принимаются по вопросам, не входящим в компетенцию Парламента и его палат. Например, Указ Президента Республики Казахстан от 29 мая 1990 года “О неотложных мерах по укреплению государственной и трудовой дисциплины”.

Наибольшую группу подзаконных нормативных актов о труде составляют нормативные постановления Правительства Республики Казахстан. Они носят общегосударственный характер. В соответствии с Конституцией (ст.69) Правительство по вопросам своей компетенции издает постановления, а Премьер-министр – распоряжения, имеющие обязательный характер на всей территории республики.

Важнейшее место в системе источников трудового права занимает

Закон РК “О труде в РК”. Он регулирует весь комплекс общественных отношений, входящих в трудовое право.

Общая характеристика важнейших законов в сфере труда как источников трудового права Республики Казахстан. Важнейшими законами РК по вопросам труда являются:

Закон о занятости населения. Это первый закон нашей страны об обеспечении занятости, так как у нас появилась и растет безработица. Этот закон закрепил принцип обеспечения занятости, определил понятия “занятость”, “подходящая работа”, “безработный”, статус безработного, т.е. его правовое положение, и урегулировал отношения государственных органов службы занятости с безработными и работодателями.

В соответствии с этим законом работают и органы обеспечения занятости и трудоустройства, в отношении с которыми вступают работники до заключения трудового договора.

Закон о коллективных договорах регулирует социально-партнерские отношения выше уровня предприятия, организации. Этот закон также регулирует коллективный договор и порядок его заключения и впервые установил порядок ведения коллективных переговоров по заключению коллективных договоров и социально-партнерских отношений.

Закон об основах охраны труда закрепил государственную политику в области охраны труда. Его положения регулируют вопросы обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности.

Закон о профсоюзах установил правовые основы создания профсоюзов в Казахстане, закрепил их основные права и гарантии деятельности, урегулировал отношения профсоюзов по защите прав работников с работодателями и их объединениями, с органами государственной власти и органами местного самоуправления, юридическими лицами и гражданами.

Закон о коллективных трудовых спорах закрепил понятие коллективного трудового спора, порядок и сроки разрешения возникших коллективных разногласий с работодателем самими сторонами разногласий. В Законе содержится определение забастовки, когда и в каком порядке она может объявляться и проводиться, кто не может участвовать в забастовке, предусмотрены гарантии бастующим и ответственность за незаконные забастовки.

Закон о государственной службе является первым законом, который урегулировал специальный труд государственных служащих. В законе дается понятие государственных служащих, определяется порядок их приема и увольнения, их права и обязанности. Закон определяет специальные для госслужащих нормы (например, им запрещается ряд действий) и нормы-льготы по времени отдыха, дополнительным выплатам и др. В Законе отмечается, что на государственных служащих распространяется действие казахстанского законодательства о труде за изъятиями, установленными самим Законом. Этот закон ввел конкурсный прием на работу и квалификационные экзамены при приеме.

Подзаконные акты как источники трудового права.

Все другие источники, кроме законов, являются подзаконными актами: указы Президента РК, постановления Правительства РК, нормативные приказы министерств и ведомств, постановления Минтруда и др.

Среди подзаконных актов трудового права есть акты рекомендательного характера, на основе которых на производстве разрабатываются свои локальные акты. Например, постановление Минтруда РК “Об утверждении Рекомендаций по заключению трудового договора (контракта) в письменной форме и примерной формы трудового договора (контракта)”. В них даны рекомендации как заключать трудовой договор в письменной форме и примерная форма контракта. На основе рекомендательных актов на местах разрабатываются локальные нормы трудового права.

Локальные нормативные акты разрабатываются с учетом особенностей данного производства администрацией (работодателем) с участием профкомитета и, как правило, принимается общим собранием трудового коллектива, например, правила внутреннего трудового распорядка, коллективный договор трудового коллектива с работодателем, премиальные положения о выплате вознаграждения по итогам работы за год, различные соглашения по вопросам охраны труда.

Среди источников трудового права есть ряд актов, принятых указами Президента РК. Президент РК издает Указы и распоряжения, обязательные к исполнению на всей территории Казахстана, и они также должны соответствовать Конституции РК и законам, поскольку относятся к подзаконным актам.

Постановлениями Правительства РК принимаются нормы по исполнению законов по различным вопросам труда. Специализированный орган по труду – Минтруда РК. Оно принимает акты по оплате труда, об охране труда, по вопросам занятости населения и социальной защиты и другим вопросам.

Маслихаты и акимы в пределах своей компетенции принимают нормативные решения по вопросам организации и применения труда на подчиненных им территориях. Согласно Конституции Республики Казахстан (ст.88) нормативные решения маслихатов и акимов являются обязательными для исполнения на территории соответствующей административно-территориальной единицы. Если решения маслихатов не соответствуют Конституции и законодательным актам республики, они могут быть отменены в судебном порядке, а решения акимов – Президентом страны, Правительством или вышестоящими акимами, или также в судебном порядке.

Нормативные правовые акты вводятся в действие в следующие сроки:

1. законы Республики Казахстан, указы Президента Республики Казахстан, постановления Правительства Республики Казахстан – по истечении десяти календарных дней после их первого официального опубликования, если в самих актах или актах о введении их в действие не указаны иные сроки;

2. постановления Парламента Республики Казахстан, его Палат – со дня первого официального опубликования, если в самих актах не указаны иные сроки;

3. постановления Конституционного Совета Республики Казахстан – со дня их принятия;

4. нормативные правовые акты центральных исполнительных и иных центральных государственных органов как входящих, так и не входящих в состав Правительства Республики Казахстан, в том числе Верховного Суда Республики Казахстан, Национального Банка Республики Казахстан – по истечении десяти календарных дней после дня их первого официального опубликования если в самих актах не указаны иные сроки.

Закон может применен (введен в действие) только после его обнародования в виде опубликования. Это означает, что закон начинает регулировать правовые отношения и порождать определенные юридические последствия только после его введения в действие.

В области трудового законодательства имеется ряд нормативных правовых актов, производных от основных. К ним относятся:

А) правила – нормативные правовые акты, определяющие порядок организации и осуществления определенного вида деятельности в области общественной организации труда;

Б) положения (примерное положение, типовое положение) – нормативный правовой акт, который определяет статус и полномочия какого-либо государственного органа или его структурного подразделения, а также порядок осуществления конкретного вида деятельности. Например, Положение о расследовании и учете несчастных случаев на производстве, утвержденное постановлением Кабинета Министров Республики Казахстан от 15 декабря 1994 года за № 1414;

В) инструкции – нормативный правовой акт, определяющий применение трудового законодательства в области общественной организации труда. Например, Инструкция Госкомстата Республики Казахстан от 2 ноября 1993 года за № 232 “О статистике численности заработной плате работающих по найму”.

Все указанные нормативные правовые акты производного характера идут в качестве приложений к основным актам.

Особенности системы источников трудового права.

Система источников трудового права имеет следующие особенности:

1) в создании актов трудового законодательства принимают участие сами субъекты данной отрасли (работники через свои трудовые коллективы, профсоюзы и другие представительные органы; работодатели при создании локальных норм и через своих представителей);

2) в систему источников входят и общее (для всех работников), и специальное трудовое законодательство для некоторых категорий работников, отражая единство и дифференциацию трудового права;

3) вся система источников трудового права делится на законы и подзаконные акты. Законы в свою очередь делятся на основные (Конституция), другие конституционные (Декларация прав и свобод человека и гражданина) и текущие (например, Закон о праздничных днях РК). Конституция РК и законы о труде имеют верховенство на всей территории РК;

4) в этой системе есть акты специализированных органов (Министерства труда РК) и нормативные приказы, правила, инструкции специализированных государственных инспекций, осуществляющих над-

зор и контроль за охраной труда, трудовым законодательством (Госэнергонадзор, сантехнадзор и т.д.);

5) к системе источников трудового права РК относятся также и международно-правовые акты по труду, к которым присоединился Казахстан, и ее международные договоры по социально-трудовым отношениям с другими странами. В Конституции подчеркивается примат этих общепринятых международных норм над национальным законодательством.

Все источники трудового права можно также классифицировать не только по их субординации (подчиненности) на законы и подзаконные акты, но и по сфере их действия (республиканские, областные, городские, отраслевые, уставы, положения, а также и по системе трудового права, т.е. по институтам, их принявшим).

Действие нормативных актов во времени, в пространстве и по категориям работников

Статья 3 Закона РК “О труде в РК”.

1. Настоящий Закон регулирует трудовые отношения на территории Республики Казахстан.

2. Действие настоящего Закона распространяется на иностранцев и лиц без гражданства, осуществляющих трудовую деятельность в Республике Казахстан, если иное не предусмотрено Конституцией, законами и международными договорами, ратифицированными Республикой Казахстан.

На работников организаций, расположенных на территории Республики Казахстан, учредителями или собственниками (полностью или частично) которых являются иностранные юридические или физические лица, распространяется законодательство о труде Республики Казахстан.

Действие нормативных актов во времени. Для нормативных актов, являющихся источниками трудового права, важное практическое значение имеет установление времени начала и окончания их действия, т.е. их временных границ.

Нормы и положения Конституции РК вступают в силу со дня ее официального опубликования. День принятия Конституции на республиканском референдуме 30 августа считается днем принятия Консти-

туции Республики Казахстан. Законы и другие правовые акты, действовавшие на территории Республики Казахстан до вступления в силу настоящей Конституции РК, применяются в части, не противоречащей Конституции. Отдельные нормативные положения Конституции, как и она сама в целом, действуют до принятия в установленном порядке новой Конституции либо до принятия конституционного закона, вносящего изменения и дополнения в эти положения.

Законы Республики Казахстан, Указы Президента и постановления Правительства РК вводятся в действие по истечении 10 календарных дней после их первого официального опубликования, если в самих актах или актах о введении их в действие не указаны иные сроки. Так например, закон РК “О труде в РК” принят 10 декабря 1999 года, а введен в действие с 1 января 2000 года специальным Законом “О введении в действие Закона Республики Казахстан “О труде в Республике Казахстан”.

Постановления Парламента РК, его палат вводятся в действие со дня их первого официального опубликования, если в этих актах не указаны иные сроки, а постановления Конституционного Совета РК – со дня их принятия.

Нормативные правовые акты центральных исполнительных и иных центральных государственных органов вводятся в действие по истечении 10 календарных дней после их первого официального опубликования, если в самих актах не указаны иные сроки. Такие же сроки установлены для введения в действие нормативных правовых актов местных представительных и исполнительных органов.

Время введения в действие нормативных актов имеет огромное значение, так как связан со сроками наступления юридической ответственности, предусмотренной в этих актах и с решением вопроса об обратной силе данных актов. По общему правилу действие нормативного правового акта не распространяется на отношения, возникшие до его введения в действие. Исключения представляют те случаи, когда обратная сила нормативного правового акта или его части предусмотрена им самим или в специальном акте о введении в действие этого акта. Необходимым условием введения в действие нормативных правовых актов о труде является их государственная регистрация в Министерстве юстиции РК (за исключением нормативных постановлений Конституционного Совета и Верховного суда РК). Незарегистрированные нормативные правовые акты не имеют юридической силы.

Действие нормативного правового акта может быть бессрочным и временным. Нормативный правовой акт считается действующим бессрочно, если в самом акте или акте о его введении не предусмотрено иное. Временный срок действия может быть установлен для всего акта или его отдельных частей (части). В этом случае обязательно указывается, на какой срок нормативный правовой акт о труде сохраняет действие. До истечения этого срока орган, издавший его, может продлить действие акта на новый срок или придать ему бессрочный характер.

Действие нормативных правовых актов в пространстве. Действие нормативных правовых актов в пространстве тесно связано с таким понятием как “территория”. В наиболее общем виде под территорией понимается земная поверхность, недра, водное и воздушное пространство в пределах государственных границ. Имеется в виду территория Республики Казахстан, которая в данном случае представляет собой правовое пространство для действия нормативных правовых актов.

Нормативные правовые акты, принятые Президентом страны, Парламентом и Правительством Республики Казахстан, центральными исполнительными и иными центральными уполномоченными органами, распространяют свое действие на **всю территорию Республики Казахстан**, если в самих актах или актах об их введении в действие не установлены какие-то исключения.

Говоря о действии нормативных правовых актов в пространстве, следует иметь в виду, что они распространяются также и на территории посольств, представительств, торговых судов под флагом Республики Казахстан и другие территориальные образования нашей страны за рубежом, так как понятие “территория Республики Казахстан” не исчерпывается только земельно-территориальными, морскими и воздушными границами, а определяется также и международными правовыми актами.

Следует отметить также, что нормативные акты о труде могут распространяться на граждан, работающих в других странах, если это предусмотрено международными соглашениями в области внешней трудовой миграции.

Нормативные правовые акты, принятые местными представительными и исполнительными органами, действуют только на территории соответствующих административно-территориальных единиц.

С учетом особенностей условий труда в отдельных местностях Казахстана (удаленность, безводность, высокогорность и т.п.) принимаются специальные правовые акты, предусматривающие районные коэффициенты к заработной плате отдельных категорий работников, различные льготы, гарантии и т.д.

Действие нормативных правовых актов по лицам, по категориям лиц, на которых распространяется действие того или иного нормативного акта.

Действие нормативных правовых актов распространяется на граждан Казахстана, иностранцев и лиц без гражданства, осуществляющих трудовую деятельность в Республике Казахстан, если иное не предусмотрено Конституцией, законами и международными договорами, ратифицированными Республикой Казахстан.

На работников организаций, расположенных на территории Республики Казахстан, учредителями или собственниками (полностью или частично) которых являются иностранные юридические или физические лица, распространяется законодательство о труде Республики Казахстан.

Иностранцами гражданами в Республике Казахстан признаются лица, не являющиеся гражданами Республики Казахстан и имеющие доказательства своей принадлежности к гражданству иного государства.

Лица, не являющиеся гражданами Республики Казахстан и не имеющие доказательства своей принадлежности к гражданству иного государства, признаются *лицами без гражданства*.

Иностранцы граждане в трудовых отношениях имеют те же права и несут те же обязанности, что и граждане Республики Казахстан.

Иностранцы граждане не могут назначаться на отдельные должности или заниматься определенным видом трудовой деятельности, если в соответствии с законодательством Республики Казахстан назначение на эти должности или занятие таким видом деятельности связаны с принадлежностью к гражданству Республики Казахстан (Указ Президента, имеющий силу Закона “О правовом положении иностранных граждан в Республике Казахстан” от 16 июня 1995 года”).

Трудовая деятельность граждан государств – участников Содружества Независимых Государств на территории Республики Казахстан осуществляется в соответствии с законом и договорами, заключенными между этими государствами как на двусторонней, так и на

многосторонней основе (Закона Республики Казахстан “О миграции населения” от 13 декабря 1997 года).

Правовые нормы в сфере труда делятся на две большие группы: (в основу такого деления положены объективные факторы, в частности тяжелые природно-климатические условия различных районов Казахстана).

1) общие нормы, распространяющиеся на всех работников наемного труда, независимо от отрасли экономики и условий труда. Например, действие Закона “О труде в РК” распространяется не только на всех граждан Республики Казахстан, но и на иностранцев и лиц без гражданства, осуществляющих трудовую деятельность в Республике Казахстан;

2) специальные нормы, которые распространяются на отдельные категории работников (женщин, подростков, работников бюджетной сферы, лиц, работающих на тяжелых и вредных производствах, временных и сезонных работников и т.п.) Этим же Законом предусмотрены льготы для определенной категории работников – для лиц с ограниченной трудоспособностью, несовершеннолетних, женщин, имеющих малолетних детей.

В Законе РК “О труде в РК” выделена отдельная глава 4, посвященная “Регулированию трудовых отношений отдельных категорий работников” (сезонные, домашние, надомные и др.) В ней предусмотрены льготы в области условий труда для работников моложе 18 лет, содержатся нормы-запреты на применение труда в ночное время, на сверхурочных работах и др. Регулирование трудовых отношений таких категорий работников осуществляется как Законом о труде, так и иными законодательными актами, определяющими условия труда соответствующих категорий работников.

Отдельные льготы предусмотрены для лиц с ограниченной трудоспособностью. В законе от 21 июня 1991 года “О социальной защищенности инвалидов в Казахской ССР” определены права инвалидов в сфере трудовых отношений. Для них создаются условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации. В коллективном договоре для инвалидов должны предусматриваться условия труда, в том числе оплата, режим рабочего времени и времени отдыха и пр., которые не могут ухудшать положение или ограничивать права инвалидов по сравнению с другими работниками.

Условия труда отдельных категорий работников могут регулироваться не только Законом РК “О труде в РК”, но и иными норматив-

ными правовыми актами. Например, действие Закона Республики Казахстан “О государственной службе” распространяется на всех государственных служащих.

Лица, поступающие на государственную службу, должны отвечать следующим требованиям:

- 1) быть гражданами Республики Казахстан;
- 2) быть не моложе 18 лет, если иное в отношении соответствующих должностей не установлено законодательством Республики Казахстан;
- 3) обладать необходимым образованием, уровнем профессиональной подготовки и соответствовать установленным квалификационным требованиям (статья 13 Закона Республики Казахстан “О государственной службе”).

Конкретное содержание дифференциации по категориям работников сводится к тому, что специальными нормами для них устанавливается особый, по сравнению с общим, порядок приема на работу и увольнения; особенности регулирования рабочего времени отдыха; льготы и преимущества в оплате труда; повышенная дисциплинарная и материальная ответственность и ряд других особенностей. Это, например, уже упоминавшиеся льготы для работников моложе восемнадцати лет – сокращенная продолжительность рабочего времени (подп.1 п.1 ст.46); нормы-запреты на применение их труда в ночное время (п.3 ст.48), на сверхурочных работах (п.3 ст.49) и т.п.

Вопросы для самопроверки:

1. Что такое источники трудового права? Перечислите их виды.
2. В чем заключаются особенности источников трудового права?
3. Как классифицируются источники трудового права по их подчиненности и по органам, их издавшим?
4. Дайте общую характеристику Конституции РК как источника трудового права.
5. Какие Вы знаете важнейшие казахстанские законы по вопросам труда?
6. Что означает действие нормативных правовых актов во времени?
7. Как нормативные правовые акты действуют в пространстве?
8. Расскажите о действии правовых нормативных актов по категориям работников.

Г Л А В А 4

СУБЪЕКТЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

Понятие и классификация субъектов трудового права. Как и каждая отрасль права трудовое право имеет свой круг субъектов, которые также определяют особенности данной отрасли в общей системе права. В трудовом праве принято под субъектами трудового права понимать таких участников трудовых отношений, которые на основании действующего законодательства принимают участие в организации общественного труда, в применении и организации трудовых процессов с соблюдением трудового законодательства.

Субъектами трудового права в настоящее время выступают трудоспособные граждане (работники), организации (работодатели, т.е. физические и юридические лица любых форм собственности), трудовые коллективы, профсоюзы и государственные органы.

Однако все не так просто. Чтобы стать субъектами трудового права все названные субъекты трудового права должны быть по закону наделены специфическим свойством – правовым статусом, который и дает им право участвовать в конкретных правоотношениях, связанных с общественным трудом.

Правовым статусом субъекта трудового права называется его основное правовое положение в сфере труда в соответствии с действующим законодательством.

Содержание правового статуса включает в себя следующие основные элементы;

- А) трудовую правосубъектность (правоееделиктоспособность);
- Б) основные (статутные) трудовые права и обязанности;
- В) юридические общие и специальные гарантии этих прав и обязанностей;
- Г) предусмотренная законом ответственность за трудовые правонарушения.

Эти четыре элемента в единстве и составляют правовой статус каждого субъекта трудового права.

Рассмотрим подробнее *трудовую правосубъектность*, которая

состоит из трудовой правоспособности, трудовой дееспособности и трудовой деликтоспособности.

Трудовая правоспособность – это признаваемая трудовым законодательством способность имеет трудовые права и обязанности, т.е. теоретическая способность или возможность быть участником трудовых правоотношений. Это означает, что при наличии определенных условий – для гражданина при достижении определенного возраста, для юридических лиц при достижении хозяйственной или имущественной и оперативной обособленности – они способны стать субъектами трудовых правоотношений и обладать правами и обязанностями. Проще говоря, любое физическое или юридическое лицо может, другими словами, способно работать (т.е. способно иметь трудовые права и обязанности) и давать работу (т.е. тоже способно иметь трудовые права и обязанности).

Трудовая дееспособность – это способность СВОИМИ ДЕЙСТВИЯМИ приобретать субъективные права и обязанности, которые будут составлять содержание конкретных правоотношений. Другими словами, трудовая дееспособность означает способность гражданина, организации, трудового коллектива своими действиями приобретать субъективные права и обязанности в сфере труда. Например, гражданин становится субъектом трудового права уже когда ищет работу и вступает в правоотношения с органами службы занятости по вопросу его трудоустройства – он своими действиями, тем, что ищет работу и находит ее, приобретает трудовые права и обязанности. Работодатель – физическое или юридическое лицо, подбирая работников по своему профилю и представляя работу ищущим становится субъектом трудового права, т.е. своими действиями – подбирая работников и предоставляя им работу – приобретает трудовые права и обязанности.

Важнейшей особенностью субъектов трудового права является то, что трудовая правоспособность и дееспособность должны присутствовать у них одновременно. Это надо запомнить: трудовая праводеспособность есть специфическое свойство, которым обладают только субъекты трудового права.

Субъективные права и обязанности могут вытекать из закона. Их следует отличать от субъективных прав и обязанностей, которые вытекают из содержания конкретных трудовых правоотношений. Так вот, субъективные права и обязанности, вытекающие из закона, принято называть статутными. И они составляют основу правового стату-

са субъектов трудового права и фиксируются в основных нормативных актах трудового законодательства. Перечень основных статутных прав и обязанностей субъектов трудового права различен и определяется их социальным предназначением и характером выполняемых ими функций в сфере труда.

Правовой статус гражданина как субъекта трудового права един для всех граждан согласно Конституции РК. Но его следует отличать от правового статуса работника, который гражданин приобретает, заключив трудовой договор и вступив в трудовые правоотношения с работодателем. Здесь его правовой статус определяется трудовым законодательством.

Субъектом трудового права гражданин становится когда ищет работу и вступает в правоотношения с органами по трудоустройству. А правовой статус работника возникает, когда он заключает трудовой договор с работодателем. Таким образом, правовой статус гражданина после его трудоустройства превращается, трансформируется в правовой статус работника.

Основные (статутные) трудовые права и обязанности. Эти права и обязанности указаны в Конституции РК и нормативно-правовых актах сферы труда. К ним относятся право на труд, право на гарантированную государством минимальную зарплату, право на отдых, право на безопасные и здоровые условия труда, право на профессиональную подготовку и повышение квалификации, право на объединение в профессиональные союзы, обязанность соблюдать трудовую дисциплину, выполнять нормы труда, беречь доверенное имущество и т.д. Статутные права и обязанности относятся ко всем работникам – субъектам трудового права. Эти права и обязанности определяют поведение работников в процессе труда и трудовых отношений. Содержание статутных прав и обязанностей выражается в юридической возможности действовать, требовать, притязать, пользоваться правами и обязанностями и в обязанности удовлетворять интересы и потребности других субъектов трудового права в пределах установленных границ.

Юридические общие и специальные гарантии этих прав и обязанностей заключаются в том, что во-первых, они гарантированы Конституцией РК, во-вторых, закон предупреждает нарушения обязанностями субъектами трудовых прав, в-третьих, устанавливает границы действия обязанных лиц, в-четвертых, дают возможность обжа-

ния действий, нарушающих указанные права, и наконец, обеспечивают компенсацию материального ущерба в результате нарушения за счет виновных лиц. Специфической особенностью юридических гарантий трудовых прав и обязанностей работников является участие в осуществлении этих гарантий трудовых коллективов и профсоюзов, которые являются законными представителями прав и интересов работников.

Граждане как субъекты трудового права.

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

Но на всех граждан распространяются общие критерии трудовой правосубъектности: возрастной, волевой, социальные.

Возрастной критерий как субъекты трудового права граждане должны обладать фактической способностью к труду. Эти способности, конечно, зависят от физических и умственных способностей отдельного человека. Эти способности проявляются не с момента рождения человека. Опыт показывает, что фактическая способность к труду проявляются у человека довольно рано, примерно на четвертом году жизни. По мере взросления человека фактическая способность к труду тоже растет. Но законодательство считает граждан субъектами трудового права не момента возникновения у них фактической способности к труду, а с появлением способности к труду как правовой категории. Это свойство признается за гражданами, когда они становятся способными к систематическому регламентированному нормами права труду. В трудовом законодательстве минимальный возраст, с которого допускается прием на работу установлен в 16 лет. В отдельных случаях допускается прием на работу в 15 и даже в 14 лет (ст. 11 Закона РК “О труде в РК”). Лица, поступающие на государственную службу должны быть не моложе 18 лет.

Правовая природа возрастного критерия связана с тем, что именно с достижением этого возраста закон связывает достижение ими трудового совершеннолетия. В трудовых правоотношениях они приравниваются к гражданскому совершеннолетию, хотя в области охра-

ны труда, рабочего времени и т.п. они пользуются определенными льготами и преимуществами.

Волевой критерий означает состояние волевой способности граждан к труду и предпринимательской деятельности. Не могут быть субъектами трудового права лица, решением суда признанные недееспособными. На государственную службу не принимаются лица, признанные судом ограниченно дееспособными. Это объясняется тем, что вследствие душевного заболевания, сильного расстройства умственных способностей граждане не могут осознанно выполнять трудовые обязанности, контролировать служебную, предпринимательскую и трудовую деятельность, осмысленно выполнять возложенные на них трудовые обязанности.

Фактическое содержание трудовой правосубъектности граждан зависит от их конкретных способностей к труду, в том числе и от состояния здоровья. Поэтому способности инвалида трудиться в пределах и объеме, допускаемы состоянием его здоровья, учитывается содержанием его трудовой правосубъектности. Причем, оценка этих способностей осуществляется не им самим, а государством, работодателем, администрацией при заключении трудового договора.

Социальный критерий означает, что равную для всех граждан РК трудовую правосубъектность, т.е. действующим законодательством установлены равные возможности для всех трудоспособных граждан в сфере труда.

Согласно Конституции РК каждый гражданин волен свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Не допускается какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление каких-либо преимуществ при приеме на работу в зависимости от пола, расы, национальной принадлежности и религиозной принадлежности.

Ограничение трудовой правосубъектности допускается лишь в случаях, прямо предусмотренных законом. По решению суда гражданин может лишиться права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на определенный срок при совершении ими преступления. Ограничение трудовой правосубъектности может быть только частичным и только временным. Полное и бессрочное лишение граждан трудовой правосубъектности не допускается.

Однако в то же время трудовое законодательство предусматривает

определенные гарантии отдельным категориям граждан в зависимости от состояния здоровья, рода производственной деятельности, охраны труда и т.д.

Определенные льготы относительно условий труда установлены в законодательстве для беременных женщин, и женщин имеющих детей в возрасте до полутора года ст.66,67 Закона РК «О труде РК».

Субъектами трудового права могут быть также граждане-предприниматели (работодатели).

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

Право на предпринимательскую деятельность предоставляется всем трудоспособным гражданам Республики Казахстан, которые не ограничены в своей дееспособности.

Предпринимательскую деятельность возможно осуществлять без образования юридического лица, за исключением случаев, предусмотренных Гражданским кодексом и иными законодательными актами. Эта деятельность осуществляется предпринимателем на свой страх и риск и под имущественную ответственность, которая зависит от организационно-правовой формы предпринимательства.

Осуществление предпринимательской деятельности возможно с момента государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя. Если осуществляемая предпринимателем деятельность подлежит лицензированию, предприниматель обязан получить лицензию на осуществление такой деятельности.

С получением статуса предпринимателя гражданин получает статус работодателя – статус субъекта трудового права.

Третью категорию граждан – субъектов трудового права – составляют лица, совместно занимающиеся предпринимательством и работающие собственники. Специфической особенностью их правосубъектности является то, что она тесно переплетается с гражданской правосубъектностью.

Субъектами трудового права могут быть и иностранные граждане. С развитием рыночной экономики повсеместно стали появляться совместные предприятия, что повлекло за собой практику привлечения иностранных граждан к работе на территории Республики Казахстан,

работа которых не связана с обслуживанием посольств и консульств. Вопросы оплаты труда, рабочего времени и времени отдыха иностранных работников должны решаться в индивидуальных трудовых договорах.

Статутные права и обязанности граждан – работников и работодателей определены в ст.ст.7, 8 Закона РК “О труде в РК”. В соответствии с указанными статьями и работники и работодатели имеют право заключать, изменять и расторгать индивидуальные трудовые договора.

Необходимым элементом правового статуса наряду с трудовой правосубъектностью и статутными правами и обязанностями является, как известно, **гарантии их прав**.

Гарантии прав граждан на труд выполняют нормы, которые носят запретительный характер в отношении незаконного отказа в приеме граждан на работу, перевод работника на другую работу только с согласия работника и т.д.

Гарантиями прав граждан на труд выполняют также нормы, которые дают возможность гражданам обращаться в соответствующие органы за защитой и восстановлением нарушенных прав при возникновении трудовых споров.

Важнейшей особенностью действующего законодательства является то, что в нем предусмотрены гарантии не только наемных работников, но также и частных предпринимателей и работающих собственников. Эти гарантии дают право всем предпринимателям доступ к рынкам сбыта и рынкам сырья, гарантии регистрации их в государственных органах, а также равные условия деятельности всем предпринимателям независимо от организационно-правовой формы и т.д.

Следующим элементом правового статуса является ответственность за надлежащее выполнение трудовых обязанностей.

Как известно, интересы экономического развития требуют не только эффективного использования своих прав и обязанностей в сфере труда, но и повышенной ответственности за исполнение взятых на себя обязательств. Следует отметить, что гарантии и ответственность неразрывно связаны между собой. Именно эта взаимосвязь придает правовому статусу необходимую устойчивость и стабильность. Гарантии прав стимулируют, поощряют субъектов трудового права к активным действиям по осуществлению своих прав и исполнению своих трудовых обязанностей, а ответственность устанавливает санкции,

невыгодные для субъекта обстоятельства за невыполнение или ненадлежащее выполнение своих трудовых обязанностей.

Работодатели как субъекты трудового права.

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

Работодателей как субъектов трудового права можно разделить на физические лица, коммерческие, некоммерческие организации и государственные предприятия.

Коммерческие организации могут создаваться в форме государственного предприятия, хозяйственного товарищества, акционерного общества, производственного кооператива. Основной целью коммерческих организаций является извлечение прибыли.

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

Правовой статус и осуществление деятельности государственных предприятий определен Указом Президента Республики Казахстан, имеющим силу закона, от 19 июня 1995 года “О государственном предприятии”.

Трудовая правосубъектность у этих организаций-работодателей возникает с момента их государственной регистрации и получения лицензии, если таковая предусмотрена Законом о лицензировании. Деятельность всех организаций осуществляется в соответствии с Уставом и законодательством, которые в настоящее время предоставляют организациям максимум самостоятельности и оперативности. Организации-работодатели вправе самостоятельно решать вопросы оплаты труда, рабочего времени и времени отдыха, могут самостоятельно

устанавливать дополнительные льготы, отпуска, премии, продолжительность рабочего времени, исходя из своего экономического и имущественного положения. В то же время организация-работодатель должна обеспечить соблюдение правил охраны труда, оплаты заработной платы не менее минимального размера, гарантированного законодательством, безопасных и благоприятных условий труда, меры социальной защиты и других прав работающих. Организация-работодатель несет также ответственность за ущерб, причиненный здоровью и трудоспособности работников, если это было вызвано нарушением правил безопасности труда или другой виной работодателя.

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

Трудовая правосубъектность организаций-работодателей определяется двумя критериями: оперативным и имущественным.

Оперативный критерий означает признание осуществлять подбор, расстановку и организацию кадров, охрану труда и создание безопасных и необходимых условий труда для выполнения работниками трудовых обязанностей.

Имущественный критерий связан с возмездным характером труда и означает способность работодателя оплачивать наемный труд. Для этого работодатель должен обладать определенной материальной (имущественной) базой, хотя строго говоря для трудовой правосубъектности значение имеет только фонд зарплаты.

Трудовой коллектив как субъект трудового права.

В последнее время наблюдается тенденция подменять понятие “трудовой коллектив” понятием “работники”. Более того, трудовые коллективы перестали играть какую-либо значительную роль не только в политической, но даже и в экономической жизни страны. Тем не менее, на наш взгляд, трудовые коллективы были и остаются субъектами трудового права.

Под трудовым коллективом следует понимать добровольное объединение людей в процессе совместной трудовой деятельности в рамках определенной организации на основе индивидуальных трудовых договоров с одним и тем же работодателем.

Трудовой коллектив отличается от случайного скопления людей тем, что в трудовом коллективе есть организационное единство, об-

щие органы управления, единые правила трудового распорядка и подчинение трудовому законодательству. Другими словами, признаками коллектива являются следующие отличительные черты:

1. эту группу людей объединяет совместная деятельность в рамках определенной организации, которая имеет возмездный характер;
2. эта группа людей имеет общие трудовые цели и интересы;
3. эта группа людей организована на основе индивидуальных трудовых договоров с одним и тем же работодателем, имеет более или менее постоянный состав, органы управления, подчиняется дисциплине;
4. эта группа людей самостоятельна в экономическом отношении;
5. делится на подчиненных и руководителей и несет взаимные обязательства за трудовые правонарушения.

Понятие “трудовой коллектив” можно понимать неоднозначно. По отношению к конкретному работнику администрация выступает как представительный орган организации и не является субъектом трудового права. Но в организационно-управленческих отношениях, когда заключает договора, определяет систему оплаты труда, рабочего времени и времени отдыха, а также в силу того, что представители администрации тоже заключают при устройстве на работу индивидуальные трудовые договора, они тоже являются самостоятельными субъектами трудового права.

В узком смысле это коллектив *только* работников. Очевидно, это является одной из причин замены понятия “трудовой коллектив” понятием “работники” в нормативных документах последних лет.

В широком смысле трудовой коллектив включает в себя и администрацию, то есть тех должностных лиц, главной обязанностью которых является управление трудовым процессом и обеспечение хозяйственной деятельности. К администрации относятся первый руководитель организации, его заместители, помощники, главные специалисты, руководители структурных подразделений (отделов, цехов и т.д.) и другие лица, которые выполняют функции управления и в подчинении которых находятся лица наемного труда. Во главе администрации стоит первый руководитель. Администрация и первый руководитель организации включаются в трудовой коллектив, так как они тоже заключили с организацией индивидуальный трудовой договор.

Таким образом, в трудовой коллектив как составные элементы входят:

1. все работники данного производства;
2. администрация во главе с руководителем;
3. органы трудового коллектива;
4. общественные организации данного коллектива и их органы (профсоюзные, женские, молодежные и т.п.)

По сфере применения труда тр. коллективы делятся на:

1. производственные (на предприятиях, стройках)
2. обслуживающие население (торговля, транспорт, связь)
3. сферы просвещения, здравоохранения
4. проектные, проектно-конструкторские, научно-исследовательские
5. управленческие
6. аппарат общественных организаций (партийные, разл. фондов и т.д.)

По форме собственности производства, где трудится трудовой коллектив, различают:

1. государственных производств
2. производственных кооперативов (ОАО и др. производства коллективной собственности)
3. производств инд. частной собственности
4. производств собственности общ. организаций
5. производств смешанной формы собственности (включая иностранный.)

По уровню трудовые коллективы делятся на:

1. основные трудовые коллективы предприятия
2. низовые коллективы подразделений (отдел, цех)
3. первичные (бригады, участки, звенья)

Правовой статус коллектива – это его правовое положение, закрепленное законодательно. В правовой статус коллектива входят: а) его правосубъектность, которая возникает с момента образования трудового коллектива независимо от его численности; б) его основные полномочия (права и обязанности, сфера деятельности); в) гарантии и ответственность. Правовой статус трудового коллектива прекращается с полной ликвидацией производства. Реорганизация производства, (слияние, разделение) смена его собственника не прекращает трудовых отношений работников, с их согласия они продолжаются, следовательно, сохраняется и коллектив.

Функции и полномочия трудового коллектива.

Функции – это основные направления его деятельности. К ним относятся:

- организация совместного труда, улучшение его условий и быта работников;
- участие в управлении предприятием;
- участие в государственно-политической жизни;
- трудовое и нравственное воспитание своих членов, укрепление трудовой дисциплины;

Трудовой коллектив и организация имеют равный правовой статус. У предприятия, организации он определяется по гражданскому праву, у трудового коллектива – по трудовому. Полномочия трудового коллектива и самоуправление трудового коллектива входят в его правовой статус.

Полномочия – это более широкое понятие чем права трудового коллектива. В него входят и его права, и обязанности, и сфера его деятельности, и его функции.

Полномочиями трудового коллектива называют закрепленные законом за ним действия по выполнению прав и обязанностей.

Права трудового коллектива:

- высокопроизводительный труд;
- выполнение законов и постановлений правительства;
- выполнение договорных обязательств;
- повышение эффективности и качества труда;
- укрепление трудовой дисциплины.

Полномочия по осуществлению государственно-политического характера. Трудовой коллектив может:

- рассматривать и обсуждать проекты законов решений местных органов может выдвигать кандидатов в органы власти;
- заслушивать их отчеты и пр.

Полномочия социально-экономического характера:

- рассматривает и обсуждает вместе с учредителем изменения и дополнения в устав;
- принимает решение об изменении формы собственности;
- утверждает и осуществляет меры по повышению эффективности труда, укреплению материально-технической базы;
- устранению производственного брака;
- эффективному использованию машин оборудования и т.д.

Полномочия трудового коллектива в сфере труда:

- заключает коллективный договор;
- утверждает совместно с администрации правила внутреннего трудового распорядка;
- разрабатывает и осуществляет меры по улучшению условий труда и быта;
- имеет право на коллективные трудовые споры и забастовки.

Полномочия в сфере социального развития и быта:

- обсуждает состояние коммунального, бытового и медицинского обслуживания работников, их общественного питания, транспорта и т.д.;
- проявляет заботу об участниках ВОВ и пенсионерах.

Государственные органы как субъекты трудового права. Государственными называются учреждения, которые выполняют функции государственного управления и контроля. Они создаются в установленном порядке.

Государственные органы могут быть республиканскими, региональными и местными. К республиканским относятся органы, деятельность и полномочия которых распространяются на территорию всей республики. К региональным относятся государственные органы, деятельность и полномочия которых распространяются на территорию двух и более областей. К местным гос. органам (областные, города республиканского значения и столицы, городского и пр.) относятся те, деятельность и полномочия которых распространяются на территорию соответствующей административно-территориальной единицы. Учредительными документами данных органов являются акты о создании этих органов и Положение о нем.

Первый руководитель несет персональную ответственность за выполнение возложенных на государственный орган задач и осуществление им своих функций.

Особое положение занимают государственные служащие. Их положение определяется законом “О государственной службе”. Согласно этого закона, государственный служащий – это гражданин Республики Казахстан, занимающий в установленном законом порядке оплачиваемую из республиканского или местного бюджетов либо из средств Народного банка Республики Казахстан должность в государственном органе и осуществляющий должностные полномочия в целях реализации задач и функций государства.

Должности государственных служащих делятся на политические и административные.

Административный государственный служащий – это государственный служащий, не входящий в состав политических государственных служащих и осуществляющий должностные полномочия на постоянной профессиональной основе в государственном органе.

К политическим относятся гос. служащие, назначение, избрание, освобождение, а также деятельность которых носит политическо-определяющий характер и которые реализуют политические цели и задачи. К ним относятся должности:

1. назначаемые Президентом Республики Казахстан, их заместители;
2. назначаемые и избираемые палатами Парламента Республики Казахстан и Председателями палат Парламента, их заместители;
3. являющиеся представителями Президента и Правительства в соответствии с Конституцией;
4. возглавляющие (руководители) центральные исполнительные органы и ведомства, их заместители;

На государственную службу не может быть принято лицо:

- признанное в установленном порядке недееспособным или ограничено дееспособным;
- лишенное судом права занимать государственные должности в течение определенного времени;
- в соответствии с заключением медицинского учреждения имеющее заболевание, препятствующее выполнению должностных полномочий в случаях, когда специальные требования к состоянию здоровья для занятий соответствующих должностей установлены в квалификационных требованиях;
- отказавшееся принять на себя ограничения, установленные законодательством в целях недопущения действий, которые могут привести к использованию их статуса и основанного на нем авторитета в личных, групповых и иных неслужебных интересах;
- которое в течение года перед поступлением на государственную службу привлекалось к дисциплинарной ответственности за совершение коррупционного правонарушения;
- на которое в течение года перед поступлением на государственную службу налагалось в судебном порядке административное взыскание за умышленное правонарушение;

· имеющее судимость, которая ко времени поступления на государственную службу не погашена или не снята в установленном законом порядке.

Непредставление или искажение указанных сведений является основанием для отказа в приеме на государственную службу.

Лица, поступающие на государственную службу, должны отвечать следующим требованиям:

1. быть гражданами Республики Казахстан;
2. быть не моложе восемнадцати лет, если иное не установлено законодательством Республики Казахстан;
3. обладать необходимым образованием и уровнем профессиональной подготовки, соответствующими квалификационным требованиям;

При поступлении на государственную службу не допускаются какие-либо ограничения в зависимости от пола, расы, национальной принадлежности, языка, социального происхождения, имущественного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям и по любым другим основаниям.

Права государственных служащих. Государственные служащие имеют право:

1. пользоваться правами и свободами, которые гарантируются гражданам республики Конституцией и законами Республики Казахстан;
2. участвовать в пределах своих полномочий в рассмотрении вопросов и принятии по ним решений, требовать их исполнения соответствующими органами и должностными лицами;
3. получать в установленном порядке информацию и материалы, необходимые для исполнения должностных обязанностей;
4. посещать в установленном порядке для исполнения должностных обязанностей организации, независимо от форм собственности;
5. требовать от руководителя точного определения задач и объема служебных полномочий в соответствии с должностью, занимаемой государственным служащим;
6. на уважение личного достоинства, справедливое и уважительное отношение к себе со стороны руководителей, иных должностных лиц и граждан;
7. на стимулирование и оплату труда в зависимости от должнос-

ти, которую он занимает, качества, опыта и иных установленных настоящим Законом оснований;

8. на подготовку (переквалификацию) и повышение квалификации за счет средства соответствующего бюджета;

9. беспрепятственно заниматься с материалами, которые касаются прохождения им государственной службы, в необходимых случаях давать личные объяснения;

10. на продвижение по службе с учетом квалификации, способностей, добросовестного исполнения своих служебных обязанностей;

11. требовать служебного расследования при наличии обоснованных, по мнению служащего, обвинений;

12. на охрану труда, здоровья, безопасные и необходимые для высокопроизводительной работы, условия труда;

13. на социальную и правовую защиту;

14. на увольнение с государственной службы по собственному желанию;

15. на пенсионное и социальное обеспечение;

16. на внесение вышестоящим государственным органам и должностным лицам предложений по совершенствованию государственной службы.

Основные обязанности государственных служащих. Государственные служащие обязаны:

1. соблюдать Конституцию и законодательство республики;

2. приносить присягу государственного служащего в порядке, утвержденным Президентом Республики Казахстан;

3. обеспечивать соблюдение и защиту прав, свобод и законных интересов граждан и юридических лиц, рассматривать в порядке и сроки, установленные законодательством, обращения граждан, принимать по ним необходимые меры;

4. осуществлять полномочия в пределах предоставленных им прав и в соответствии с должностными обязанностями;

5. соблюдать государственную и трудовую дисциплину;

6. принимать на себя ограничения, установленные законом;

7. соблюдать нормы служебной этики, установленной законодательством;

8. выполнять приказы и распоряжения руководителей, решений и указания вышестоящих органов и должностных лиц в пределах их полномочий;

9. хранить государственные секреты и иную охраняемую законом тайну, в том числе и после прекращения государственной службы, в течение времени, установленного законом, о чем дают подписку;

10. сохранять в тайне получаемые при исполнении служебных обязанностей сведения, затрагивающие личную жизнь, честь и достоинство граждан, и не требовать от них предоставления такой информации, за исключением случаев, предусмотренных законодательством;

11. обеспечивать сохранность государственной собственности;

12. незамедлительно информировать должностное лицо, имеющее право их назначения, в случаях, когда частные интересы государственного служащего пересекаются или входят в противоречие с их полномочиями;

13. повышать свой профессиональный уровень и квалификацию для эффективного исполнения служебных обязанностей.

Конкретные обязанности каждого государственного служащего определяются квалификационной характеристикой и отражаются в должностных инструкциях.

Вопросы для самопроверки:

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

КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРА И СОГЛАШЕНИЯ

Понятие и принципы коллективного договора. Коллективные договора и социально-партнерские соглашения появились лишь в результате борьбы рабочих для защиты их от произвола работодателей. Впервые коллективные договора как результат компромисса труда и капитала появились в середине XIX века в Англии. Но правовое их регулирование, в том числе международно-правовыми актами Международной организации труда, стало возможным только со второй половины XX века.

На территории бывшего Советского Союза первый коллективный договор был заключен в России в 1904 году в результате стачки на Бакинских нефтепромыслах. Но правовое регулирование коллективного договора было закреплено первым Кодексом закона о труде (Кзот) в 1918 году, а Кзот 1922 года его развил, а современный Закон РК “О труде в Республике Казахстан” предусмотрел его в самостоятельной главе.

“Дикий” капитализм XIX века в результате рабочего движения сменился более гибким, стал делать уступки в борьбе рабочего класса за свои права, стал приспосабливаться. В результате развития социального партнерства в западных промышленно развитых странах появилась промышленная демократия, у которой выработалось новое отношение к труду и к рабочему классу. Социальное партнерство сглаживает антагонизм труда и капитала, является компромиссом, консенсусом противоположных интересов работников и работодателей, приводит к достижению социального мира на производстве. Работники также заинтересованы в коллективных переговорах по заключению коллективных договоров, поскольку этими актами они добиваются определенного улучшения условий труда и быта. Ныне для многих развитых западных стран характерен достаточно высокий уровень жизни, социальная защищенность работающих.

Основным нормативным актом по регулированию социального партнерства является Закон о коллективных договорах. Этот закон регулирует и коллективные договоры.

Значение Закона о коллективных договорах в том, что он:

- впервые в трудовом праве Республики Казахстан урегулировал

порядок ведения коллективных переговоров и социально-партнерских отношений на уровне выше организаций;

- установил принципы и правовые основы разработки, заключения и действия коллективных договоров;
- расширил коллективно-договорное и социально-партнерское регулирование условий труда и социально-трудовых вопросов;
- закрепил легальное понятие коллективного договора, определил содержание таких договоров и их гарантии;
- установил соотношение трудового законодательства с договорным;
- по-новому предусмотрел, где и как заключаются коллективные договора, определил сферу их применения и предоставил трудовому коллективу решать, заключать или нет коллективный договор;
- предусмотрел, как решаются разногласия при коллективных переговорах;
- установил ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах и за невыполнение коллективных договоров.

Такова краткая характеристика Закона о коллективных договорах.

В условиях становления рыночных отношений и наличия различных видов собственности возрастает роль коллективно-договорного метода регулирования трудовых отношений. В этих условиях трудовое законодательство устанавливает для работников наемного труда лишь минимальный уровень гарантий. Поэтому только при коллективно-договорном методе регулирования трудовых отношений стороны имеют возможность устанавливать условия труда и его оплату на основе взаимных интересов и справедливого распределения доходов.

Закон РК “О труде в РК” предусматривает возможность заключения между работодателем, профессиональными союзами и работниками коллективного договора. Если профсоюз и работники желают заключить коллективный договор, то работодатель не вправе отказаться.

Общие правовые и организационные основы разработки, заключения и выполнения коллективных договоров установлены Законом Республики Казахстан от 4 июля 1992 года «О коллективных договорах», Законом РК “О труде в Республике Казахстан” (гл.3), постановлением Президента Республики Казахстан от 19 декабря 1994 года, “О социальном партнерстве в области социально-экономических тру-

довых отношений”, конвенциями и рекомендациями Международной организации труда (МОТ) и другими нормативными актами.

Коллективный договор – это правовой акт, оформленный в виде письменного договора, который регулирует социально-трудовые отношения и заключается работниками с работодателем. Этот договор подписывается одним или несколькими работодателями (или их представителями) и одним или несколькими профессиональными союзами либо работниками, не являющимися членами профсоюза, образовавшими свою организацию для ведения переговоров (ст. 1 Закона о труде).

Коллективный договор, оформленный надлежащим образом, является локальным (местным) нормативным правовым актом. В отличие от индивидуального трудового договора, он является соглашением сторон по общим вопросам условий труда, затрагивает интересы всего коллектива или отдельных групп работающих. Коллективные договоры определяют дополнительные льготы, социальные гарантии и компенсации для работников коллектива в целом или отдельных групп.

Коллективный договор заключается, исходя из принципов:

- социального партнерства, взаимного доверия и уважения, разграничения прав и обязанностей сторон;
- широкого участия членов трудового коллектива в разработке условий договора;
- равноправия сторон в разработке условий договора;
- учета реальных возможностей, соблюдения законных прав и интересов;
- контроля и ответственности сторон за выполнение обязательств, соблюдения законных прав и интересов;
- контроля и ответственности сторон за выполнение обязательств, включенных в договор (ст.2 Закона “О коллективных договорах”).

Стороны коллективного договора. Сторонами коллективного договора выступают:

во-первых, работники в лице их представителей; **во-вторых**, работодатель, представляемый руководителем организации или другим полномочным, в соответствии с уставом организации (или иным локальным актом) лицом.

Одной из сторон коллективного договора является **работодатель**. От имени работодателя вести переговоры и решать вопросы заключе-

ния коллективного договора может его представитель. По законодательству представителем работодателя может быть физическое или юридическое лицо, уполномоченное на основании учредительных документов представлять интересы работодателя (или группы работодателей). На государственном предприятии таким является руководитель предприятия, на негосударственном – собственник или уполномоченный им быть его представителем руководитель предприятия.

Официально представительские полномочия указанных должностных лиц должны быть оформлены особым приказом (распоряжением) работодателя.

Другой стороной коллективного договора выступают **работники** предприятия или организации. Работники, будучи стороной коллективного договора, выступают не как отдельные обособленные личности, а в качестве самостоятельного субъекта – трудового коллектива организации в целом или ее отдельного структурного подразделения с правами юридического лица. При этом сами работники и трудовые коллективы не участвуют непосредственно в заключении коллективного договора, от лица действуют представители – органы профсоюзов или иные уполномоченные представительные органы. В соответствии с Законом “О труде в РК” (ст.1) представителем работников могут быть органы профессиональных союзов или иные уполномоченные работниками лица и организации. Таким образом, следует различать сторону коллективного договора – ею являются работники (трудовой коллектив) и участники коллективного договорного процесса – ими на стороне работников могут быть профсоюзные органы и органы общественной самостоятельности, образованные на общем собрании (конференции) работников организации и уполномоченные им.

Содержание коллективного договора. Содержание коллективного договора – это те условия, которые сторонами согласованы и приняты для урегулирования социально-экономических и трудовых отношений на конкретном предприятии или организации. Основные положения коллективного договора предусмотрены ст.33 Закона “О труде в РК” и ст.5 Закона “О коллективных договорах”.

Указанные условия можно разделить на три вида: нормативные, обязательные и информационные.

Нормативные условия коллективного договора – это локальные нормы права общего характера, рассчитанные на неоднократное при-

менение, установленные сторонами в пределах их компетенции. Эти локальные нормы права распространяются на работников данной организации либо ее производственной единицы. Нормативные положения призваны решать три группы правовых вопросов: а) когда в законодательстве прямо предусмотрен колдоговорной порядок их разрешения; б) когда существует явный пробел в законодательстве, но их разрешение колдоговорным путем не противоречит принципам и нормам права и законодательства; в) когда общие положения законодательства уточняются и конкретизируются применительно к особенностям данной организации.

С переходом на рыночные отношения число нормативных положений колдоговоров резко возрастает. Причиной тому является то, что в ходе проводимых реформ акцент правового регулирования социально-трудовых отношений перемещается с централизованного (законодательного) на локальное (колдоговорное) регулирование. Если законодательное регулирование сосредоточено главным образом на установлении общих обязательных гарантий для работников (минимальная оплата труда, продолжительность отпусков, нормы сверхурочных работ и т.д.), то коллективное регулирование охватывает более широкую гамму конкретных вопросов, связанных со спецификой труда и профессиональных отношений в определенной организации.

Закон Республики Казахстан “О коллективных договорах” установил довольно четкое соотношение между нормативными положениями коллективного договора и законодательства.

К числу наиболее часто встречающихся нормативных положений коллективного договора относятся нормы, устанавливающие: перечень работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность для них дополнительных отпусков, запрет привлекать к сверхурочным работам лиц, проходящих производственное обучение, порядок выплаты внеплановых авансов; перечень профессий рабочих, для которых устанавливается сдельная, повременная или иная система оплаты труда; перечень профессий рабочих, которым разрешается совмещение профессий с оплатой в установленном порядке и т.д.

По юридической природе, нормы, содержащиеся в коллективных договорах, это нормы-соглашения. В них проявляется взаимная воля сторон договора и воля государства (законодателя), предоставившего сторонам права по локальному законотворчеству.

Обязательные положения коллективного договора, в отличие от нормативных (выше указывалось, что это нормы общего характера, рассчитанные на неоднократное применение), всегда конкретны и касаются взаимных обязательств сторон, исполнение которых погашает сами обязательства. Ст.5 Закона РК “О коллективных договорах” предусматривает, что в коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работника и работодателя по следующим вопросам: форма, система и размер оплаты труда, денежные вознаграждения, пособия, компенсации; механизм регулирования оплаты труда, исходя из роста цен, вопросы медицинского и социального страхования и т.д.

Коллективные договора заключаются на основе действующего законодательства и **не могут** ограничивать работников в правах или ухудшать условия труда и нарушать социальные гарантии. Поэтому включение в коллективные договора положений, противоречащих законодательству, ухудшающих условия труда и социальные гарантии работников, будут считаться недействительными. В этих случаях будут применяться нормы действующего законодательства, а не коллективного договора.

В коллективных договорах обычно рассматриваются: организация труда и оплата труда, размеры минимальных тарифных ставок и должностных окладов, порядок и размеры компенсации доходов работников в связи с инфляцией, условия страхования работников на случай потери ими работы, меры защиты работников в случае временной приостановки производства, предоставление дополнительных льгот и оказание помощи пенсионерам, инвалидам, многодетным и неполным семьям, условия быта и труда, ответственность членов трудового коллектива за нарушения трудовой и производственной дисциплины и т.д. Коллективный договор определяет и сроки его действия, контроль за исполнением, ответственность за невыполнение условий договора, порядок внесения изменений и дополнений в договор. Общие нормы трудового законодательства в коллективный договор могут не включаться.

Порядок заключения коллективного договора. Инициатором заключения коллективного договора может быть любая из сторон. Начальной стадией являются переговоры. На этой стадии определяются представители работодателя и работников, а также их полномо-

чия. После установления полномочий назначаются коллективные переговоры. Любая из сторон может внести письменное уведомление другой стороне о начале переговоров. При этом ни одна из сторон не может уклониться от переговоров, разработки условий и подписания договора. После получения письменного уведомления начинаются переговоры в срок, указанный в уведомлении.

На время проведения переговоров и разработки коллективного договора образуется двусторонняя комиссия, в которую входит равное количество представителей от работодателя и работников коллектива. Эта комиссия разрабатывает условия договора. Все решения комиссии оформляются протоколом и подписываются членами комиссии. При этом члены комиссии освобождаются от основной работы, а время работы в комиссии оплачивается как рабочее время. В этот период представителя работников не могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности, переведены на другую работу, уволены по инициативе работодателя.

Результатом переговоров становится проект коллективного договора, который подлежит обязательному обсуждению работниками организации или предприятия. Формы обсуждения проекта договора определяются самими работниками. С учетом поступивших замечаний проект договора перерабатывается комиссией и при достижении соглашения коллективный договор составляется не менее чем в 2 экземплярах и подписывается полномочными представителями сторон.

Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания или со дня, установленного в договоре. По продолжительности договор может быть краткосрочным (годовым) и долгосрочным. Срок действия договора определяется сторонами.

Условия договора распространяются на работников, от имени которых подписан коллективный договор. При поступлении работника на работу работодатель обязан ознакомить его с условиями действующего на данном предприятии коллективного договора.

Стороны коллективного договора обязаны обеспечить все условия и предпринять все необходимые меры для исполнения договора. В порядке контроля представители сторон вправе потребовать от руководителя необходимую информацию о ходе выполнения условий коллективного договора.

В случае изменения структуры, состава органа управления предприятий (организации) коллективный договор остается в силе и дей-

ствуется до принятия нового коллективного договора. При смене собственника предприятия (организации) действие коллективного договора сохраняется в течение 3 месяцев (п.5. ст.35 Закона о труде). В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или сохранении, изменении и дополнении действующего. При ликвидации предприятия (организации) или объявления его банкротом коллективный договор прекращает свое действие с момента принятия соответствующего решения о ликвидации или банкротстве.

Для обеспечения исполнения условий коллективного договора установлена ответственность сторон за нарушение принятых обязательств. За невыполнение условий коллективного договора профсоюзный орган несет моральную ответственность перед своими членами. Материальная ответственность за невыполнение обязательств по коллективному договору на профсоюзный орган не возлагается.

Отдельные работники за неисполнение обязательств по коллективному договору несут общественную, моральную ответственность перед трудовым коллективом. Поведение таких работников может быть обсуждено на общем собрании коллектива.

Работодатель за нарушение условий коллективного договора несет юридическую ответственность. Это объясняется тем, что обязательства по коллективному договору имеют для работодателя правовой характер, за нарушение которых наступает соответствующая юридическая ответственность: дисциплинарная, административная, в отдельных случаях и уголовная.

Статья 10 Закона Республики Казахстан от 4 июля 1992 года “О коллективных договорах” предусматривает:

Уклонение лиц, представляющих стороны, от участия в переговорах, разработке, заключении, изменении и дополнении коллективного договора, нарушение ими сроков проведения переговоров или необеспечение работы соответствующих комиссий влечет штраф в размере до одной тысячи рублей. Наложение штрафов, предусмотренных настоящим Законом, производится в порядке, установленном Кодексом Казахской ССР об административных правонарушениях.

Как видим, данная статья предусматривает ответственность сторон коллективного договора за уклонение от участия в перегово-

рах, разработке, заключении, изменении и дополнения коллективного договора, нарушения ими сроков проведения переговоров или необеспечение работы соответствующих комиссий. Подобные нарушения влекут штраф в размере от десяти до двадцати месячных расчетных показателей.

Необоснованный отказ от заключения коллективного договора или соглашения влечет ответственность в виде штрафа на лиц, уполномоченных заключить коллективный договор или соглашение, в размере от десяти до двадцати месячных расчетных показателей.

Невыполнение или нарушение обязательств по коллективному договору или соглашению влечет штраф на лиц, виновных в невыполнении обязательств по коллективному договору или соглашению в размере от десяти до двадцати пяти расчетных показателей.

Непредставление информации, необходимой для проведения переговоров по заключению коллективного договора, соглашения и осуществления контроля за выполнением коллективных договоров, соглашений, влечет штраф на лиц, виновных в непредставлении информации, в размере от пяти до двадцати месячных расчетных показателей.

Понятие и виды соглашений. Коллективные соглашения – это нормативные правовые акты, содержащие обязательства сторон по установлению условий труда, занятости и социальных гарантий для работников определенных регионов, отраслей и профессий. От коллективных договоров они отличаются по сфере и особенностям применения. Если коллективные договора разрабатываются и заключаются на предприятиях, то соглашения – на уровне регионов, отраслей и профессий. Из определения видно, что соглашения так же, как и коллективный договор, являются коллективным актом социального партнерства, который регулирует социально-трудовые отношения. Но в отличие от коллективного договора соглашение: 1) заключается на уровне выше организации; 2) является актом централизованного характера (а коллективный договор – локального, т.е. местного на данном производстве); 3) его участниками являются, как правило, не два, как в коллективном договоре, а три партнера, поскольку в большинстве случаев они бывают трехсторонними, хотя могут быть и двухсторонними, например соглашение профсоюза шахтеров с Правительством, поскольку для них (как бюджетников) Правительство является и исполнительным органом власти и единственным работодателем.

Условия соглашения, как и условия коллективных договоров, обязательны для работодателей, на которых они распространяются. Как и коллективный договор, соглашения занимают по отношению к трудовому законодательству подчиненное ему место, так как условия соглашений не могут противоречить трудовому законодательству и ухудшать по сравнению с ним положение работников, иначе они недействительны.

В трудовые договора (контракты) с работниками запрещается включать условия, ухудшающие положение работников в сравнении с законодательством, коллективными договорами и соглашениями.

В тех случаях, когда на работника распространяются одновременно действие различных соглашений (например, отраслевого и областного), действуют наиболее благоприятные для работника условия этих соглашений.

Соглашение – это акт, направленный на повышение оплаты труда в соответствии с ростом цен, на улучшение охраны труда и других условий труда и социально-бытового обслуживания, предупреждения и разрешения трудовых конфликтов, а в конечном счете – на сохранение социального мира между работниками и работодателем при посредничестве исполнительного органа власти. В этом состоит значение соглашения.

Социально-партнерские соглашения классифицируются по сфере действия на следующие виды:

- **генеральное соглашение**, которое устанавливает общие принципы регулирования

социально-трудовых отношений на самом высоком уровне. Постановлением Президента Республики Казахстан от 19 декабря 1994 года “О социальном партнерстве в области социально-экономических и трудовых отношений” введено в практику ежегодное заключение на республиканском уровне Генерального соглашения по трудовым и иным социально-экономическим вопросам между Правительством Республики Казахстан, республиканским объединением профсоюзов и республиканским объединением работодателей. В этом соглашении в качестве приоритетных определены обязательства сторон в области занятости населения, оплаты труда и других социальных гарантий гражданам и социальной защиты наиболее уязвимых групп населения, обеспечения мира и национального согласия в обществе.

Признано также целесообразным заключение аналогичных областных и отраслевых соглашений между органами государственного управления, объединениями профсоюзов и работодателей, создание в областных и отраслевых постоянно действующих трехсторонних комиссий.

· **Областные (городов Алматы и Астаны)** соглашения – письменные договоры между областными исполнительными органами, объединениями профсоюзов и работодателей, предусматривающие проведение согласованных действий в области.

· **Отраслевые (тарифные)** соглашения – письменные договоры между органами государственного отраслевого управления, отраслевыми объединениями профсоюзов и работодателей, предусматривающие проведение согласованных действий в отрасли.

Целью заключения Генерального, областных (городов Алматы и Астаны) и отраслевых (тарифных) соглашений является установление обязательств сторон по созданию условий труда, занятости и социальных гарантий для работников регионов, отраслей и профессий.

Генеральные, областные (городов Алматы и Астаны) и отраслевые (тарифные) соглашения подписываются представителями сторон (трехсторонних комиссий). Соглашения вступают в силу с момента их подписания сторонами либо со дня, указанного в соглашениях. Нормы, установленные в соглашениях, распространяются на соответствующем уровне на всех работников как минимальные независимо от членства в профсоюзе и принадлежности к различным профсоюзам.

После подписания соглашения каждая из сторон обязана нести ответственность за выполнение принятых обязательств, не допускать нарушений сроков их выполнения. Ход выполнения соглашений ежеквартально и по итогам года публикуется в средствах массовой информации. Соглашения по истечении срока их действия могут быть по согласованию сторон продлены на период ведения переговоров, но не более чем на один квартал.

Вопросы для самопроверки

1. Каково понятие коллективного договора и его значение?
2. Кто может быть стороной коллективного договора?
3. Для чего ведутся коллективные переговоры и каков порядок их ведения?
4. Каково содержание коллективного договора и кто его определяет?
5. Каков порядок заключения коллективного договора, его сроки действия?
6. Какова ответственность за неисполнение условий коллективного договора?
7. Дайте определение и общую характеристику коллективного соглашения.
8. В чем отличие коллективного соглашения от коллективного договора?
9. Кто является сторонами коллективных соглашений?
10. Виды коллективных соглашений.

Г Л А В А 6

ПРОФСОЮЗЫ

Понятие о профсоюзах. Впервые профсоюзы были созданы в конце XVIII в. в Англии. Появились они для защиты профессиональных интересов своих членов, и их появление вызвало сильное сопротивление предпринимателей и государства. Для подавления профсоюзов была даже введена уголовная ответственность, а объединение в профсоюзы рассматривалось как преступный заговор. Однако впоследствии под давлением рабочего движения профсоюзы были законодательно признаны. Уголовное преследование профсоюзов было отменено в 1824-1825 гг. в Англии, в 1864 г. – во Франции, в 1896 г. – в Италии.

В 1871 году в Англии, а затем и в других странах были приняты законы о профсоюзах. Этот Закон дал определение профсоюзов, разделил их на зарегистрированные (законные) и незарегистрированные (незаконные). Закон действует до сих пор, предоставляя зарегистрированным английским профсоюзам некоторые права.

В Советском Союзе уже Кодекс законов о труде 1918 года предоставил профсоюзам определенные права по защите интересов трудящихся, Кодекс законов о труде 1922 года эти права значительно расширил. Закон Республики Казахстан “О профессиональных союзах” от 9 апреля 1993 года закрепил широкие права профсоюзов и их органов, а также их полномочия.

В настоящее время большинство стран мира законодательно признают права профсоюзов в той или иной мере, стремясь соблюдать Конвенцию МОТ № 87 (1948) “О свободе ассоциаций и защите права на организацию”. Согласно Конвенции трудящиеся имеют право создавать по своему выбору организации и вступать в них для выражения и защиты своих интересов. Такое же право имеют и предприниматели. Каждый работник, гражданин имеет право свободно вступать в профсоюз и выходить из него.

Это право, т.е. право свободно вступать в профсоюз и выходить из него, право каждого на объединение в профсоюзы, их создание для

защиты общих интересов прямо закреплено в Конституции РК. Специальное упоминание профсоюза в основном законе страны, в акте высшей юридической силы свидетельствует об особой роли и значении профсоюзов в жизни общества.

Как общественное явление профсоюзы представляют собой многообразную и сложную систему отношений и связей внутреннего и внешнего характера. В социалистическом обществе они были самой массовой общественной организацией.

Профессиональные союзы входят в политическую систему общества, основаны на членстве, создаются на основе совместной деятельности для защиты общих интересов и достижения уставных целей. Основные задачи профсоюзов связаны с осуществлением их главной функции – защиты прав и интересов работников в сфере труда и связанных с трудом отношений.

Таким образом, *профсоюзы – это самостоятельные общественные объединения с фиксированным членством, которые объединяют работников на основе общих производственных, профессиональных интересов в целях представления и защиты прав и интересов своих членов.*

Закон РК “О профессиональных союзах” в статье 1 дает следующее определение профсоюзов:

Профессиональные союзы в Республике Казахстан (профсоюзы) – это самостоятельные, с фиксированным индивидуальным членством общественные объединения, добровольно создаваемые гражданами на основе общности их профессиональных интересов для представления и защиты трудовых, а также других социально-экономических прав и интересов своих членов, охраны и улучшения условий труда.

Профсоюзы могут создаваться по отраслевому (например, профсоюз работников железнодорожного транспорта), территориальному (например, профсоюз учителей Алматы и Алматинской области) или иному признаку, который учитывает профессиональную специфику. Первичная профсоюзная организация объединяет членов профсоюза одного производства. Количество профсоюзов, создаваемых в рамках одной или групп профессий, не ограничивается. Всем профессиональным союзам предоставляются равные права.

Выборный, постоянно действующий орган профсоюза – профсоюзный комитет (профком). Профсоюзный представитель – это про-

форганизатор, профгруппорг, руководитель профсоюза или другое лицо, уполномоченное представлять интересы трудового коллектива.

Профсоюзы в своей деятельности независимы от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей, политических партий и других объединений, им не подотчетны и не подконтрольны. Органы власти не вправе вмешиваться в деятельность профсоюзов. Воспрепятствование созданию профессиональных союзов, а также противодействие их деятельности преследуется по закону.

Законодательством предусмотрено также запрещение дискриминации граждан по признаку принадлежности к профессиональным союзам. Принадлежность к какому-либо профсоюзу не влечет ограничения каких-либо прав или свобод. Запрещается обуславливать прием на работу, продвижение по службе, и также увольнение работников по причине принадлежности к профсоюзу, вступления в него или выходом из него (ст. 7 Закона РК “О профессиональных союзах”).

Профсоюзы самостоятельно разрабатывают и утверждают уставы профсоюзов, их объединений и положения о первичной профорганизации. Эти акты регулируют отношения внутри профсоюза с его членами и профсоюзными органами. Они не являются источником права, так как это акт общественности.

Законодательство о профсоюзах распространяется на иностранных граждан и лиц без гражданства, проживающих и работающих в Республике Казахстан, а также может применяться к гражданам РК, работающим в порядке командирования за пределами республики (ст. 3 Закона РК “О профессиональных союзах”).

Но в то же время имеются случаи, когда запрещается создание профессиональных союзов. Согласно Конституции РК (ст. 5) не допускается деятельность профессиональных союзов других государств и их финансирование иностранными юридическими лицами и гражданами, иностранными государствами и международными организациями. Особенности применения законодательства о профсоюзах в Вооруженных Силах, внутренних, пограничных, железнодорожных войсках других воинских формированиях, органах внутренних дел, национальной безопасности определяются законодательством об этих формированиях.

Функции профсоюзов. Профсоюзы возникли для защиты интересов работающих, поэтому их основная ведущая функция – **защит-**

ная. Профессиональные союзы защищают права работников на охрану труда перед собственником, государственными и хозяйственными органами, участвуют в разработке программ, законодательных и подзаконных нормативных правовых актов по охране труда.

Трудовое законодательство регулирует отношения профсоюзов с работодателями, их администрацией по социально-трудовым вопросам на всех уровнях социально-партнерских отношений, начиная с производства и заканчивая республиканским уровнем. На всех этих уровнях профсоюзы выполняют свою защитную функцию, а также и вторую их важнейшую функцию – **представительство интересов** работников. Чтобы профсоюзы могли выполнять эти две важнейшие функции, государство закрепило за ними ряд прав и гарантий в нормотворчестве, правоприменении и контроле за соблюдением трудового законодательства, а также в разрешении трудовых споров.

Защитная функция профсоюзов – это целенаправленная правовая деятельность по защите социально-трудовых прав и законных интересов работающих, охране их прав и интересов от нарушений, по восстановлению нарушенных прав и по установлению более высоких и благоприятных условий труда и быта работников.

Представители профсоюзов участвуют в расследованиях несчастных случаев на производстве, проводят проверки состояния охраны труда, выполнения мероприятий по их улучшению. В случае возникновения угрозы здоровью или жизни работников профсоюзы имеют право вносить предложения о приостановке работ до их устранения.

Профсоюзы могут обращаться с исковыми заявлениями в суд в защиту прав работников на возмещение вреда, причиненного увечьем или иным повреждением здоровья в связи с выполнением трудовых обязанностей, и в других случаях ущемления прав работников.

Второй важнейшей функцией профсоюзов является **представительство интересов** работающих и трудовых коллективов. Функция представительства интересов работающих предусматривает, что профсоюзы представляют интересы своих членов по вопросам труда и другим социально-экономическим вопросам. Профсоюзы представляют интересы своих членов по вопросам труда, индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, другим социально-экономическим вопросам.

Помимо этих двух важнейших функций профсоюзы осуществляют и другие функции: по воспитанию своих членов в духе патриотиз-

ма, трудовой дисциплины, осуществляют политическое воспитание по участию в выборах органов государственной власти и органов местного самоуправления.

Основные права профсоюзов (ст.10 Закона РК “О профессиональных союзах”).

Профессиональные союзы имеют право:

представлять и защищать права и интересы своих членов во взаимоотношениях с государственными и хозяйственными органами, общественными организациями, предпринимателями и их объединениями (союзами, ассоциациями). Предъявлять в суд иски в защиту прав и интересов своих членов, выступать в их интересах в суде, других органах, оказывать им иную правовую помощь, создавать юридически консультации и другие службы правовой помощи и участвовать в разрешении коллективных трудовых споров (конфликтов) в соответствии с законодательством, заключать соглашения и коллективные договоры;

формировать денежные фонды;

обжаловать в суд акты государственной власти и управления, ущемляющие права и законные интересы членов профсоюза;

обращаться в органы государственной власти и управления об отмене полностью или частично либо изменении принятых ими правовых актов, ущемляющих права и законные интересы членов профсоюза;

ходатайствовать перед прокуратурой об опротестовании правовых актов, находящихся в сфере прокурорского надзора, ущемляющих права и законные интересы членов профсоюза, о возбуждении дел против лиц, нарушающих законодательство о профсоюзах, охране труда и технике безопасности;

осуществлять общественный контроль в пределах предоставленных законодательством прав за соблюдением трудового, жилищного и пенсионного законодательства, законодательства об охране труда и профсоюзах в отношении своих членов и требовать устранения выявленных нарушений;

принимать участие в пересмотре натурально-вещественной структуры и состава минимального потребительского бюджета и его отдельных потребительских корзин, в пересмотре оплаты труда, пенсий и пособий в зависимости от роста цен;

посещать в лице своих представителей предприятия и рабочие места членов своего профсоюза;

представлять и защищать социально-экономические права и интересы трудовых коллективов в соответствии с их поручением, заключать от их имени коллективные договоры;

организовывать и проводить в установленном законом порядке собрания, митинги, уличные шествия, демонстрации, забастовки;

заниматься издательской деятельностью, освещать свою деятельность в печати и других средствах массовой информации, на предприятиях;

на собственность;

Государство осуществляет защиту прав и интересов профсоюзов и устанавливает гарантии их деятельности;

Законодательством Республики Казахстан, соглашениями и договорами с работодателями могут устанавливаться иные права профессиональных союзов.

Порядок реализации полномочий профсоюзов определяется соответствующим законодательством и уставом профсоюза.

Для полноценного осуществления важнейших функций за профсоюзами государство законодательно закрепило их права и гарантии их деятельности.

Профсоюзы имеют право защищать интересы не только членов профсоюза, но и других работников, если они уполномочили на это профсоюз. Профсоюзы и их органы представляют и защищают права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений. В области же коллективных прав и интересов, права и интересы работников они представляют независимо от членства в профсоюзах, если уполномочены на такое представительство.

Право на участие в нормотворческой и правоприменительной деятельности означает, что профсоюзы участвуют в правовом урегулировании социально-трудовых отношений на всех этапах этого регулирования. Это означает, что проекты нормативных правовых актов, которые затрагивают права и интересы работников, должны рассматриваться соответствующими органами власти с учетом мнения профсоюзов и их объединений, получить одобрение профсоюзов, которые

могут сделать дополнения, замечания, предложения. А также все нормативные условия социально-партнерских соглашений и коллективных договоров должны приниматься при участии профсоюзов. Профсоюзы вправе выступать с предложениями о принятии соответствующими органами государственной власти правовых актов по вопросам социально-трудовой сферы.

Все права профсоюзов на практике конкретизируются в деятельности в первую очередь первичной профсоюзной организации и ее профкома. На производстве, в различных организациях, предприятиях и учреждениях профком должен принимать участие в применении работодателем или администрацией норм трудового законодательства, защищать права и интересы конкретных работников, регулировать трудовые споры, улучшать социально-бытовые условия труда и быта работников и т.д.

Классификация прав профсоюзов.

Права профкома можно классифицировать по объему этих прав на следующие **четыре вида прав**:

- *права исключительной компетенции профкома*, которые он не делит с администрацией, такие как выдавать путевки в санаторно-лечебные учреждения, осуществлять контроль за охраной труда и соблюдением трудового законодательства;

- *совместные с администрацией права*: совместная подготовка и заключение коллективных договоров и соглашений, утверждение кандидатур отличившихся работников, определение мер поощрения для них, установление 5-ти или 6-дневной рабочей недели и пр. В этих совместных с администрацией правах профсоюз и администрация равноправны как по инициативе постановки вопроса, так и по его решению.

- *права согласительного характера*. В этих правах норму права применяет работодатель или администрация, но эта норма права должна быть предварительно согласована с профкомом. Например, только с предварительного согласия профкома работодатель может по своей инициативе расторгнуть индивидуальный трудовой договор или организовать сверхурочные работы либо работу в праздничные или выходные дни и т.д.;

- *права профкома совещательного характера*, когда правоприменение осуществляет администрация, но с предварительного за оп-

ределенный период времени уведомления профкома, в течение которого профком может высказать свое отрицательное мнение по этому вопросу. По нормам права это мнение не является обязательным для администрации, однако дальновидный руководитель примет его во внимание на будущее.

Таким образом, профсоюзы выполняют две главные, важнейшие функции – представительскую и защитную. Они не только представляют интересы работающих, но и защищают их трудовые права и стремятся улучшить условия труда и быта. Однако в настоящее время в первую очередь профсоюзы должны активно защищать право на труд как основное жизненно важное право каждого гражданина, живущего за счет своего труда.

В этой области, в области прав профсоюзов по защите права на труд, они должны выполнять следующие **задачи**:

- принимать участие в разработке государственной политики в области трудоустройства и программ занятости;
- защищать своих членов от всяческих незаконных переводов и увольнений и способствовать восстановлению на работу незаконно переведенных и уволенных;
- разрабатывать и принимать меры по социальной защите высвобождаемых работников, вносить эти меры в тексты коллективных договоров и соглашений;
- принимать меры для того, чтобы при ликвидации организаций, полной или частичной приостановке производства своевременно, не менее чем за 2 месяца уведомлялись профсоюзы, для успешной защиты прав и интересов работников;
- осуществлять контроль за состоянием занятости и соблюдением законодательства в области трудоустройства и занятости.

Гарантии деятельности профсоюзов. Чтобы профсоюзы могли успешно осуществлять свои права и решать задачи по защите интересов работников, в законодательстве Республики Казахстан предусмотрен для них ряд материальных и юридических гарантий, а также дополнительные гарантии защиты права на труд выборных профсоюзных работников.

Такие гарантии закреплены в ст.18-19 Закона РК “О профессиональных союзах”:

1. закон обязывает всех работодателей, администрацию, госу-

дарственные и хозяйственные органы, общественные организации и должностных лиц соблюдать права профсоюзов, всемерно содействовать их деятельности;

2. закон гарантирует признание, неприкосновенность и защиту прав собственности профсоюзов;

3. представители профсоюзов имеют право свободно посещать предприятия, на которых работают их члены;

4. профсоюзы имеют право осуществлять внешнеэкономическую деятельность в соответствии с их уставами и задачами, создавать профсоюзные банки, страховые и акционерные общества, формировать фонды солидарности, заниматься издательской деятельностью.

Выборные профсоюзные работники имеют следующие дополнительные гарантии:

1. увольнение указанных работников по инициативе администрации допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения лишь с предварительного согласия профсоюзного комитета;

2. лиц, избравшихся в профсоюзные органы, нельзя увольнять по инициативе администрации в течение двух лет после окончания их выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работниками виновных действий, являющихся основанием увольнения;

3. члены выборных профсоюзных органов освобождаются от производственной работы на время участия в качестве делегатов профсоюзных съездов, конференций, а также для участия в работе их пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка.

Указанные гарантии права на труд профсоюзам позволяют активно, смело выступать в защиту прав работников, не боясь репрессивных мер со стороны работодателя, не боясь увольнений или дисциплинарных взысканий.

Закон о профсоюзах закрепляет права профсоюзов на самозащиту, предусматривая, что в случае необходимости органы профессиональных союзов вправе требовать привлечения к ответственности вплоть до судебной, должностных лиц, виновных в нарушении законодательства о профсоюзах.

Вопросы для самопроверки

1. Дайте понятие профсоюзов.
2. Дайте общую характеристику законодательства о профсоюзах?
3. По каким признакам могут создаваться профсоюзы?
4. Каковы важнейшие функции профсоюзов?
5. Что такое защитная функция профсоюза и как она осуществляется?
6. Как профсоюзы осуществляют свою функцию представительства работников?
7. На кого распространяется законодательство о профсоюзах?

Г Л А В А 7

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА

Общая характеристика законодательства о занятости и трудоустройстве.

Понятие рынка труда. Переход Казахстана и других постсоветских республик на рыночные отношения ознаменовался появлением рынка труда и безработицы, которой Советский Союз не знал с 1930 по 1991 годы. На сегодняшний день понятие безработицы стало знакомым миллионам трудоспособного населения страны, которое включает в себя всех безработных и занятых граждан.

Рынок труда в настоящее время представляет совокупность экономических и правовых отношений, которые связаны с эффективным обеспечением граждан подходящей работой, удовлетворением предложений и спроса на рабочую силу.

Субъектами этих отношений являются безработные, работодатели и государство, каждый из которых на рынке труда имеют свои общие и особые интересы.

Граждане как обладатели рабочей силы стремятся подыскать на рынке труда подходящую оплачиваемую работу. Работодатель стремится подыскать подходящую рабочую силу для осуществления своей основной деятельности для получения дохода. Государство в указанных отношениях является регулятором и координатором, имея целью цивилизованное развитие этих отношений и взимание соответствующих налогов с работодателей и работников.

Одновременно рынок труда можно представить и как правовое пространство, на котором работодатели и наемные работники заключают трудовые договора, вступают в трудовые правоотношения. В широком смысле таким правовым пространством является вся территория Республики Казахстан, территории посольств и консульств Республики Казахстан в зарубежных странах. Но чаще всего под указанным правовым пространством следует понимать территорию конкретных организаций, где принимают граждан на работу.

Границы указанных правовых пространств не являются застывшими-

ми и статичными. Возможность изменения границ правового пространства рынка труда связано с трудовой миграцией. Трудовое население страны может наниматься на работу и увольняться как в пределах Республики Казахстан, так и за ее пределами. Таким образом, трудовая миграция является составной частью рынка труда, его правового пространства.

Основная и главная функция государства на рынке труда – это обеспечение и развитие цивилизованных форм рынка труда. Осуществлять эту цель призваны в настоящее время государственные органы занятости и трудоустройства населения, которые находятся в ведении Министерства труда и социальных отношений Республики Казахстан.

К проблемам занятости и трудоустройства населения трудовое законодательство Республики Казахстан обратилось сравнительно недавно – с появлением безработицы. Именно с этого времени появился целый ряд норм права в трудовом законодательстве Казахстана об обеспечении занятости. Отношения занятости в настоящее время регулируются:

- нормами Конституции Республики Казахстан, которые предусматривают право на защиту от безработицы;

- Законом Республики Казахстан от 30 декабря 1998 года “О занятости населения”, который является важнейшей гарантией конституционного права на труд и защиту от безработицы, закрепляет гарантии работников при высвобождении;

- положение о государственных органах занятости и трудоустройства, которое конкретизировало основные задачи этой службы и ее функции;

- Постановление Правительства Республики Казахстан от 25 июня 1999 года №855 “Вопросы установления организациям минимального количества рабочих мест (квоты) для приема на работу лиц, нуждающихся в социальной защите”;

- нормативная часть коллективных договоров и социально-партнерских отношений как договорные нормы трудового права также предусматривают для своих работников меры по обеспечению занятости, защите от безработицы;

- ряд указов и специальных нормативных актов о льготах для пострадавших от Чернобыльской аварии, работающих в неблагоприятных климатических условиях, государственным служащим и т.п. так-

же содержат нормы об обеспечении для этих категорий занятости гарантий их права на труд;

– ряд актов службы занятости, которые разъясняют применение Закона о занятости.

Значение этих нормативных правовых актов в том, что они:

1. на его основе создана и действует государственная служба занятости;

2. закрепили новые понятия: безработицы, занятые, подходящая работа и т.п.;

3. определили статус безработного;

4. закрепили основные принципы и направления государственной политики в области занятости населения;

5. в статье 5 Закона “О занятости населения” закреплены государственные гарантии в сфере занятости населения;

6. определили права граждан в сфере занятости;

7. официально определили организацию работы уполномоченного органа по вопросам занятости;

8. предусмотрели участие работодателей в обеспечении занятости населения, в том числе развитие системы профессиональной подготовки и внутрипроизводственного обучения персонала и финансирование общественных работ за счет собственных средств;

9. определили порядок оказания адресной социальной помощи безработным из числа малообеспеченных граждан.

Таким образом, законодательство в сфере занятости и трудоустройства провозгласило, что государство гарантирует гражданам, постоянно проживающим на территории Республики Казахстан:

– право на труд и свободу в выборе вида занятости;

– правовую защиту в случае необоснованного увольнения;

– бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве со стороны уполномоченного органа по вопросам занятости;

– бесплатное обучение новой профессии или специальности, повышение квалификации и переподготовку;

– предоставление предприятиям, учреждениям, организациям согласно поданным заявкам подходящих кадров

Таким образом, нормативно-правовые акты сферы занятости имеют большое значение как для безработных, так и для работодателей, так как они защищают права безработных, а работодателям помогают в подборе нужных кадров. Кроме того, эти нормы права в обла-

сти занятости в трудоустройства регулируют отношения граждан и работодателей с уполномоченным органом по трудоустройству и занятости населения.

Понятие занятости, безработного и подходящей работы Закон Республики Казахстан “О занятости” в первой главе дает следующие легальные определения важнейших понятий в сфере занятости, а также участвующим в этой сфере субъектам.

“Занятость – деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных потребностей, не противоречащих Конституции, законам и иным нормативным правовым актам Республики Казахстан, и приносящая им заработок или доход”. Занятый – это уже фактически реализующий свое право на труд, т.е. уже участвующий в трудовой деятельности. При этом следует помнить, что в соответствии с Конституцией и Законом “О труде в Республике Казахстан” именно гражданам принадлежит исключительное право распоряжаться своими способностями к труду, Принуждение к труду в любой форме недопустимо, если иное не предусмотрено законом. Например, уголовный кодекс предусматривает в качестве меры наказания исправительные работы. Но это возможно только по приговору суда. Другими словами незанятость граждан не может служить основанием для привлечения их к ответственности.

Кто же считается занятым? В соответствии со статьей 2 Закона “О занятости населения” занятыми считаются:

1) работающие по индивидуальному трудовому договору, в том числе выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени или имеющие иную оплачиваемую работу (службу), доход;

2) занимающиеся предпринимательской деятельностью;

3) занятые на подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;

4) выполняющие работы по гражданско-правовым договорам (договорам подряда), а также члены производственных кооперативов (артелей);

5) избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;

6) проходящие службу в Вооруженных Силах Республики Казахстан, органах национальной безопасности, внутренних войсках Ми-

нистерства внутренних дел Республики Казахстан, Республиканской гвардии, частях Агентства Республики Казахстан по чрезвычайным ситуациям и иных воинских формированиях;

7) проходящие очный курс обучения в общеобразовательных школах, лицеях, колледжах, профессионально-технических, средних специальных и высших учебных заведениях, в аспирантуре, докторантуре и в других учреждениях, входящих в систему образования, за исключением лиц, проходящих профессиональное обучение по направлению уполномоченного органа по вопросам занятости, а также направленные на переподготовку, повышение квалификации с отрывом от производства;

8) временно не работающие в связи с болезнью, отпуском, забастовкой, приостановкой производства или иными причинами в пределах сроков, предусмотренных законом.

Как видим, понятие “занятые” значительно шире понятия “работники”. Последние представляют всего лишь одну, хотя и очень многочисленную группу занятых.

Все занятые плюс все безработные составляют трудовые ресурсы страны.

Трудоустройство – процесс подыскания и получения гражданином работы. Этот процесс может быть в четырех самостоятельных формах:

- гражданин самостоятельно нашел и устроился на работу;
- гражданин нашел работу с помощью уполномоченного органа по вопросам занятости и трудоустройства или частного агентства занятости;
- гражданин нашел работу с помощью своего работодателя на том же производстве, где ранее работал и подлежал увольнению без его вины;
- иные способы устройства на работу. Например, по квоте, которая представляет собой специальную форму трудоустройства – квотирование (бронирование) рабочих мест – для особо нуждающихся в помощи и направление на эти рабочие места инвалидов, подростков и т.д.

Закон определяет понятие “**подходящая работа**” как работу, которая соответствует профессиональной подготовке, трудовому стажу и опыту работы по прежней специальности, условиям последнего места работы (за исключением оплачиваемых общественных работ), со-

стоянию здоровья, транспортной доступности нового рабочего места. Например, если хирургу предлагают место медицинской сестры, учителю – место дворника, то это неподходящая работа. Или если инженеру-строителю предлагают работу по его профессии и квалификации с той же оплатой, что по прежнему месту работы, но дорога до рабочего места занимает 3 часа, то это тоже неподходящая работа.

Для лиц, впервые ищущих работу, но не имеющих профессии (специальности) а также не имеющих работы более двух лет, в качестве подходящей работы может считаться работа, требующая предварительной профессиональной подготовки, а в случае невозможности ее предоставления – другая оплачиваемая работа (включая работу временного характера) с учетом возрастных и иных особенностей граждан и требований законодательства о труде.

Не может считаться подходящей работа, если она:

- связана с переменной места жительства без согласия безработного;
- заработок ниже среднего уровня оплаты по прежнему месту работы;
- условия труда не соответствуют нормам охраны и безопасности труда.

Кто же считается безработным? Закон “О занятости населения” дает такое определение безработных: **“Безработные – граждане в трудоспособном возрасте, не имеющие работы, заработка (дохода), ищущие подходящую работу и готовые приступить к ней”**. Для получения статуса безработного необходимо зарегистрироваться в уполномоченном органе по вопросам занятости. Регистрация безработных производится по месту жительства по предъявлении удостоверения личности, свидетельство о присвоении социального индивидуального кода (СИК), трудовой книжки (или документа удостоверяющего трудовую деятельность), документов о специальном образовании, квалификации, регистрационный номер налогоплательщика (РНН), впервые ищущие работу предъявляют справку с места жительства. Иностранцы и лица без гражданства предъявляют кроме того вид на жительство иностранца и удостоверение лица без гражданства с отметкой о регистрации по месту жительства. Хотя следует признать, что указанная регистрация не дает полного представления о многомиллионной армии безработных. Ведь за бортом такой регис-

трации остаются вынужденные переселенцы, бомжи, беженцы, самостоятельно ищущие работу и хронические безработные (более года ищущие работу).

Граждане признаются безработными не позднее 10 дней со дня предъявления всех документов. После регистрации в качестве безработных необходимо не реже одного раза в течение десяти календарных дней отмечаться в уполномоченном органе, а безработные, проживающие в сельской местности, должны не реже одного раза в месяц отмечаться у Акима поселка, аула, села, аульного (сельского) округа.

Не признаются безработными граждане:

– до 16 летнего возраста и пенсионеры по возрасту и за выслугу лет;

Инвалиды признаются безработными при наличии рекомендаций по трудоустройству, выданных медико-социальной комиссией;

– отказавшиеся без уважительных причин от двух вариантов подходящей работы, предложенной уполномоченным органом по вопросам занятости, а впервые ищущие работу – от двух предложений получить профессиональную подготовку или оплачиваемую работу, включая временную. Но нельзя предлагать дважды одну и ту же работу или место учебы;

– пропустившие без уважительных причин срок перерегистрации, а также не явившиеся в течение 2-х рабочих дней в уполномоченный орган по вопросам занятости для предложения им подходящей работы;

В отдельных случаях непризнанные безработными могут через месяц со дня отказа в регистрации повторно обратиться в уполномоченный орган по вопросам занятости для признания их в качестве безработных.

Не регистрируются в качестве безработных лица, представившие документы с заведомо ложными сведениями, а также лица, осужденные к лишению свободы, к исправительным работам без лишения свободы.

Правовой статус безработного. Правовой статус или правовое положение безработного состоит из 4 элементов:

– трудовая правосубъектность, т.е. признаваемую законом способность иметь права и обязанности безработного, возможность быть участником (субъектом) трудового права. Трудовую правосубъект-

ность безработный приобретает с момента регистрации в уполномоченном органе по вопросам занятости (см. ст.15 Закона “О занятости населения”).

– основные права и обязанности безработного приобретает гражданин, имеющий трудовую правосубъектность безработного, т.е. зарегистрированный уполномоченным органом по вопросам занятости в качестве безработного.

Права граждан в сфере занятости и трудоустройства.

Статья 13 Закона “О занятости населения”

– **на свободный выбор места работы путем непосредственного обращения к работодателю, в уполномоченный орган либо в частное агентство занятости;**

– **на самостоятельный поиск работы и трудоустройство за границей;**

– **на консультацию и получение информации в уполномоченных органах и в частных агентствах занятости, оказывающих содействие в трудоустройстве населения;**

– **на участие в общественных работах;**

– **обжаловать решения, действия (бездействие) государственных органов, частных агентств и их должностных лиц в центральном исполнительном органе или суде;**

– **на адресную социальную помощь;**

– **с его согласия направляться уполномоченным органом на профессиональную подготовку, переподготовку;**

Среди прав граждан в сфере трудоустройства важнейшим следует признать право на выбор места работы. Это право граждане реализуют путем прямого обращения к работодателю – физическому или юридическому лицу, использующим наемный труд. Право на выбор места работы может быть реализовано также с помощью уполномоченного органа или агентства занятости.

Граждане имеют право также на консультацию и получение информации в уполномоченных органах или частных агентствах занятости с целью выбора вида деятельности, трудоустройства, профессионального обучения. Граждане имеют право также на профессиональную ориентацию, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации по направлению уполномоченного органа.

Впервые в нашем законодательстве граждане получили легальное право на самостоятельный поиск работы и трудоустройство за грани-

цей. Для осуществления этого права государство заключает межгосударственные соглашения, в которых предусматривается численность миграционных потоков, квалификационный состав, сроки и условия труда.

Права безработных:

- на получение адресной социальной помощи;
- по достижении предпенсионного возраста при наличии требуемого трудового стажа и с согласия безработного может оформить досрочно пенсию по возрасту
- на профессиональную подготовку, переподготовку. Причем в этот период безработный получает стипендию;
- с его согласия безработный может направляться уполномоченным органом на оплачиваемые общественные работы. При этом правовой статус безработного сохраняется;
- при переезде на работу в другую местность с его согласия получает компенсацию по этому переезду;

Обязанности безработных в сфере занятости:

Статья 17 Закона “О занятости населения”:

- **соблюдать Закон “О занятости населения”;**
- **соблюдать порядок, условия и сроки посещения уполномоченных органов;**
- **обратиться к работодателю по вопросу трудоустройства в течение пяти рабочих дней со дня получения направления на работу, выданного уполномоченным органом;**
- **своевременно (в течение пяти рабочих дней) предоставлять уполномоченному органу сведения об изменениях, влияющих на дальнейший порядок работы с безработным, включая:**
 - **перемену места жительства;**
 - **трудоустройство на постоянную, временную, сезонную работу, работу по договорам гражданско-правового характера;**
 - **занятие предпринимательской деятельностью;**
 - **учредительство (соучредительство) в организации независимо от организационно-правовой формы и формы собственности;**
- **назначение пенсии и получение иных доходов.**

Социальные гарантии и компенсации по безработице. Для безработных государством установлены определенные социальные гарантии и компенсации, которые составляют основу материального положения безработного.

Социальная защита безработных понимается как временная материальная и иная помощь, оказываемая государственными органами гражданам трудоспособного возраста, не имеющим заработка или иного дохода и готовым трудиться.

В соответствии с законодательством гражданам временно оставшимся без работы, оказываются следующие виды социальной защиты:

1. материальная помощь в размерах и на условиях, установленных законодательством;
2. оплата стоимости обучения в период профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки;
3. содействие безработным в трудоустройстве;
4. оплата общественных работ;
5. материальная помощь на погребение безработного из числа малообеспеченных граждан.

Материальную помощь получают те безработные граждане, которые в установленном порядке зарегистрировались в уполномоченном органе и получили статус безработного. Размеры и условия получения материальной помощи определяются Правительством Республики Казахстан.

В случаях, когда специальность безработного оказывается невостребованной или гражданин утратил способность выполнять работу по прежней специальности, то безработные с их согласия имеют право пройти обучение в учебных заведениях по направлению уполномоченного органа. Условия, порядок и социальная защита безработным в период профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации предусмотрены законодательством. Обучение безработных в данном случае осуществляется за счет средств государственного бюджета с учетом потребностей рынка труда.

Содействие безработным в поиске подходящей работы и их трудоустройстве также является одним из видов социальной защиты. Поиск подходящей работы и трудоустройство осуществляется уполномоченным органом по труду. При этом законом не запрещается и трудоустройство за границей.

Оплата, труд безработных на общественных работах также относится к социальной защите безработных. При этом размер оплаты не должен быть менее минимального размера заработной платы.

К социальной защите безработных относится также оказание материальной помощи на погребение умершего безработного из числа малообеспеченных граждан.

Юридические гарантии прав и обязанностей безработных.

Наше государство, провозглашая гарантии реализации прав граждан на труд, гарантирует гражданам, проживающим на территории Республики Казахстан:

- свободу выбора вида занятости;
- содействие в подборе подходящей работы и трудоустройство со стороны уполномоченного органа или частных агентств занятости;
- предоставление предприятиями, организациями, учреждениями сведений о вакансиях;
- бесплатное обучение новой профессии (специальности), повышение квалификации, подготовку или переподготовку по направлениям уполномоченных органов занятости;
- правовую защиту от необоснованного увольнения.

Правовое положение граждан на рынке труда и в сфере занятости гарантируется также правом граждан на обжалование решений, действий или бездействия уполномоченных органов и их должностных лиц. Согласно этому праву граждане могут обращаться в вышестоящие уполномоченные органы занятости или в суд. В суд граждане должны обращаться и в случае, если работодатель откажется заключить с ними индивидуальный трудовой договор по направлению уполномоченного органа по вопросам занятости. При этом в вышестоящий уполномоченный орган по вопросам занятости граждане вправе обращаться с жалобой в любых случаях нарушения его прав. Рассмотрение жалоб граждан в суде зависит от того, находятся ли данные вопросы в компетенции суда (подведомственности, подсудности).

Лица, виновные в нарушении законодательства о занятости населения, привлекаются к ответственности согласно законодательству Республики Казахстан. В соответствии с размером причиненного ущерба или степени вины виновное лицо может быть привлечено к материальной, дисциплинарной, административной и даже уголовной ответственности.

Г Л А В А 8

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Статья 9 Закона РК “О труде в РК” Содержание индивидуального трудового договора

1. Индивидуальный трудовой договор должен содержать:

1) реквизиты сторон:

полное наименование работодателя – юридического лица и его место нахождения, номер и дата государственной регистрации учредительных документов работодателя – юридического лица;

фамилия, имя, отчество (если указано в документе, удостоверяющим личность) и должность работодателя (его представителя), а в случае, когда работодатель – физическое лицо то и адрес его постоянного места жительства, наименование, номер и дата выдач документа, удостоверяющего его личность;

фамилия, имя, отчество (если указано в документе удостоверяющем его личность) работника, наименование, номер, дата выдачи документа, удостоверяющего его личность; номер социального индивидуального кода (СИК), регистрационный номер налогоплательщика (РНН);

2) трудовую функцию (работа по определенной должности, специальности, профессии);

3) срок индивидуального трудового договора;

4) дату начала осуществления трудовых обязанностей;

5) характеристики условий труда, гарантии и компенсации работника за тяжелую физическую работу или работу во вредных или опасных условиях;

6) режим рабочего времени и времени отдыха;

7) условия оплаты труда и охраны труда;

8) права и обязанности работодателя;

9) права и обязанности работника;

10) порядок изменения, расторжения и пролонгации индивидуального трудового договора;

11) порядок выплаты компенсаций и предоставления гарантий;

12) ответственность сторон;

2. По соглашению сторон в индивидуальный трудовой договор могут включаться и иные условия.

Понятие индивидуального трудового договора. *Индивидуальный трудовой договор есть письменное соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнять определенную трудовую функцию (работу по определенной специальности, квалификации или должности) с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется своевременно и в полном объеме выплачивать работнику заработную плату и обеспечить нормальные условия труда.*

В настоящее время из всех форм реализации права граждан на труд трудовой договор следует признать главной формой, так как именно он лучше всего отвечает потребностям рыночных трудовых отношений, основанных на наемном характере труда.

Наряду с понятием индивидуального трудового договора (в дальнейшем ИТД) получил признание так называемый “контракт”. В широком понимании контракт есть всякий договор, любое соглашение между равноправными сторонами (субъектами). В этом смысле контракт повсеместно применяется в сфере предпринимательской и иной деятельности и связан с нормами различных отраслей права.

В сфере трудовых отношений понятие “контракт” применяется в более узком, специфическом смысле, рассматривается как особая форма трудового договора. От обычного трудового договора контракт отличается тем, что условия индивидуального трудового договора не могут выходить за рамки закона. В содержании же контракта могут быть условия, не предусмотренные законом. Например, по условиям контракта может быть предусмотрено, что при достижении оговоренных условий работнику будет предоставлена квартира, машина, место в детском саду, особо могут оговариваться условия его увольнения и т.д. Контракты заключаются, как правило, с руководителями крупных предприятий, со спортсменами, работниками культуры, с преподавателями и т.д.

Признаки индивидуального трудового договора. Одним из признаков индивидуального договора является специфичность пред-

мета договора. Согласно ИТД работник обязуется выполнять работу, относящуюся к определенному виду деятельности, т.е. специальности, профессии, квалификации, должности, которую должен выполнить работник в определенное время.

Профессия – это вид трудовой деятельности, который определяется характером и целью данной деятельности. Например, врач, учитель, юрист, строитель...

Специальность – это конкретный вид, направление данной профессии, в которой работник имеет глубокие и всесторонние знания и навыки, позволяющие ему наиболее эффективно трудиться. Например, профессия врач, специальность хирург, педиатр, терапевт; профессия юрист, специальность прокурор, адвокат, судья.

Квалификация – это степень обученности данной профессии, уровень специальной подготовки и опыта. Квалификация показывает, какого уровня сложности работу способен выполнять данный работник. Уровень квалификации работника определяется разрядом, категорией. Например, хирург высшей категории.

В соответствии с индивидуальным трудовым договором работодатель вправе требовать от работника выполнения только той работы (определенной трудовой функции) по той профессии, специальности и с той квалификацией, которые указана в ИТД. И только в исключительных случаях от работника можно требовать выполнения другой работы, не относящейся к роду деятельности, для которой работник принят на работу.

Указание в индивидуальном трудовом договоре определенной трудовой функции имеет важное практическое значение. От этого зависит возможность перемещения работника с одной работы на другую без его согласия, когда такое перемещение не является переводом на другую работу. При этом неизменным остаются размер оплаты труда, продолжительность отпуска, предоставление льгот.

Другим важным признаком индивидуального трудового договора является **личное участие работника** в производственной деятельности. Это предполагает зачисление работника в штат предприятия, организации и включение в производственную деятельность данного предприятия или учреждения. Поскольку в индивидуальном трудовом договоре принимаются во внимание личные способности данного работника к труду, замена этого работника другим без согласия работодателя не допускается.

Подчинение работника внутреннему трудовому распорядку является следующим признаком индивидуального трудового договора. Любое учреждение, предприятие работает по определенному трудовому распорядку, что обеспечивает четкую и слаженную работу коллектива. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка является обязанностью работника. Однако следует понимать, что эти правила могут распространяться не на всех работников. Отдельных работников или групп работников в силу характера и особенностей их работы эти правила могут не касаться. Некоторые правила могут распространяться лишь на определенных работников и не иметь отношения к большинству работающих. Все подобные вопросы могут быть оговорены в индивидуальном трудовом договоре.

Особенностью индивидуального трудового договора является обязанность работодателя выплачивать работнику **заработную плату** (ст. 70 Закона о труде). Заработная плата имеет следующие особенности:

- выплачиваться в соответствии с количеством и качеством труда, исходя из единых критериев оценки труда (ставки и оклады);
- выплата производится по заранее установленным нормам;
- основная часть выплат (тарифные ставки и должностные оклады) не зависит от доходности предприятия, а дополнительная (премии и прочие выплаты) может находиться в определенной зависимости от доходности (рентабельности) предприятия (данная особенность касается бюджетных организаций);
- производится, как правило, в денежной форме;
- не может быть ниже минимального размера, установленного законодательством;
- размерами не ограничивается.

Возраст, с которого допускается прием на работу.

Статья 11 Закона РК “О труде в РК”.

1. Заключение индивидуального трудового договора допускается с лицами, достигшими шестнадцатилетнего возраста.

2. В случаях получения среднего образования либо оставления общеобразовательного учебного заведения индивидуальный трудовой договор могут заключать лица, достигшие пятнадцати лет с согласия родителей или опекуна, попечителя.

3. С согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) ин-

индивидуальный трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим четырнадцатилетнего возраста, для выполнения работы в свободное от учебы время, не причиняющей вреда здоровью и не нарушающей процесса обучения.

4. Согласие родителей (опекуна, попечителя) дается в письменной форме (заявление), при этом родители (опекун, попечитель) наряду с несовершеннолетним подписывают индивидуальный трудовой договор.

5. Не допускается прием на тяжелые физические работы с вредными или опасными условиями труда лиц моложе восемнадцати лет.

Согласно вышеуказанной статье одной из сторон индивидуально-трудового договора может быть только лицо, достигшее шестнадцатилетнего возраста. По достижении этого возраста любой гражданин может быть субъектом трудового правоотношения и самостоятельно распоряжаться своими правами, принимать и выполнять обязанности, нести ответственность согласно индивидуальному трудовому договору.

В исключительных случаях допускается прием на работу несовершеннолетнего, достигшего пятнадцатилетнего возраста. Однако при этом необходимо соблюдение некоторых условий:

- 1) подросток должен получить среднее образование или оставить учебу в общеобразовательном учебном заведении;
- 2) необходимо согласие родителей, опекуна или попечителя на заключение индивидуального трудового договора.

Согласно статье 1 Закона РК “О браке и семье” опекуном (попечителем) является лицо, назначенное в установленном законом порядке для осуществления функций по опеке и попечительству. Опека (попечительство) – правовая форма защиты прав и интересов несовершеннолетних и лиц, признанных судом недееспособными (ограниченно дееспособными).

Закон допускает заключение индивидуального трудового договора с учащимися, достигшими четырнадцатилетнего возраста, при обязательном письменном согласии родителей (опекуна, попечителя). При этом индивидуальный трудовой договор подписывается не только самим несовершеннолетним работником, но и его родителями (опекуном, попечителем).

Следует обратить внимание на то, что работники, не достигшие восемнадцати лет, не допускаются на тяжелые работы с вредными условиями труда в целях охраны жизни и здоровья несовершеннолетних. Для правильного воспитания подростки не должны привлекаться на работы, связанные с производством, хранением и торговлей спиртными напитками, табаком, наркотическими средствами. Работники моложе восемнадцати лет не могут быть приняты на работы, выполняемые вахтовым методом.

Виды трудовых договоров.

Статья 10 Закона РК “О труде в РК”

1. Индивидуальный трудовой договор может быть заключен:

- 1) на неопределенный срок;**
- 2) на определенный срок;**
- 3) на время выполнения определенной работы или на время замещения временно отсутствующего работника.**

2. Если в индивидуальном трудовом договоре не оговорен срок его действия, договор считается заключенным на неопределенный срок.

Таким образом, согласно ст.10 Закона РК все трудовые договоры делятся на:

- 1) с неопределенным сроком действия; 2) срочный до пяти лет; 3) для выполнения определенной работы или на время замещения временно отсутствующего работника.

Трудовые договора, заключаемые на неопределенный срок, – это типичный вид трудовых договоров. В них указывается начальный срок и не указывается срок окончания действия договора. Предполагается, что с таким договором связана постоянная работа, не ограниченная каким-либо сроком.

Срочные трудовые договора не являются типичными. Они заключаются в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера работы или условий ее выполнения. Однако, в последнее время они получили широкое распространение. Главное отличие определенного срока от неопределенного заключается в точном указании срока завершения индивидуального трудового договора.

Среди срочных договоров распространены *трудовые договора с временными работниками и трудовые договоры на время выполнения сезонных работ*. Временными считаются работники, принятые на срок до двух месяцев. При заключении индивидуального трудового договора с временными работниками, а также в приказе (распоряжении) о приеме на работу обязательно должно быть указано, что данный работник принимается на временную работу либо указан конкретный срок работы. При приеме на сезонные работы индивидуальный трудовой договор заключается на сезон. Сезонными признаются работы, которые в силу природных и климатических условий выполняются в течение определенного периода года (сезона), но не свыше шести месяцев.

Лица, принимаемые на временную и сезонную работу, должны быть заранее предупреждены об этом при заключении договора. В противном случае договор с ними будет рассматриваться как заключенный на неопределенный срок.

Особой разновидностью срочного индивидуального трудового договора является *договор на время выполнения определенной работы*. Такие договоры заключаются в случаях, когда время завершения работы не может быть определено точно (например, конкретная дата завершения строительства).

При заключении индивидуального трудового договора на время замещения временно отсутствующего работника он может быть заключен с указанием срока его окончания либо без указания такового, однако в любом случае в индивидуальном трудовом договоре должно быть оговорено, что трудовые отношения прекращаются в связи с выходом на работу временно отсутствующего работника. Работник может временно отсутствовать в связи с болезнью, нахождением в отпуске по уходу за ребенком, выполнении государственных или общественных обязанностей и др.

При возвращении временно отсутствующего работника по обоюдному согласию увольняемому работнику работодателем может быть предоставлена другая работа.

Если в индивидуальном трудовом договоре не указан срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок и работодатель не вправе уволить работника в связи с окончанием срока действия индивидуального трудового договора.

Трудовой договор о работе по совместительству. Под совмести-

тельством понимается выполнение, кроме основной, другой регулярной платной работы. В этом случае необходимо заключение двух трудовых договоров: по основной и совмещаемой работе.

Трудовые договоры с надомниками. В необходимых случаях трудовой договор может быть заключен с лицами, которые по каким-либо причинам предпочитают работать на дому. Надомниками считаются работники, которые заключили индивидуальный трудовой договор с работодателем о выполнении трудовой функции (работы) на дому из материала работодателя с использованием своих орудий и средств труда, либо выделяемых работодателем. Заключение трудовых договоров с надомниками допускается только тогда, когда они имеют необходимые жилищно-бытовые условия, соответствующие требованиям санитарного и пожарного надзора.

Трудовые договоры с домашними работниками. Домашние работники заключают трудовые договоры для выполнения работ в домашнем хозяйстве граждан, оказания им технической помощи в литературной и иной творческой деятельности, помощи в воспитании детей и других видов услуг. Эти договоры не заключаются, если работа носит краткосрочный характер – до десяти дней в течение месяца.

Стороны индивидуального трудового договора. Сторонами индивидуального трудового договора являются: **работник**, т.е. гражданин, достигший определенного возраста, обладающий трудовой правосубъектностью, заключивший трудовое соглашение с работодателем и выполняющий определенную работу по индивидуальному трудовому договору, и **работодатель** (юридическое или физическое лицо), нанявший работника и предоставивший соответствующую работу, с которым работник заключил индивидуальный трудовой договор. Стороны индивидуального трудового договора равноправны при его заключении – обе стороны вправе выбрать себе другую сторону трудового договора, равно несут обязанности, равно обязаны подчиняться внутреннему трудовому распорядку. Однако после подписания индивидуального трудового договора одна сторона становится подчиненной, а другая отдающей распоряжения и приказы, обязательные для выполнения.

Содержание индивидуального трудового договора составля-

ют условия, определяющие взаимные права и обязанности сторон. Различают две группы условий: а) обязательные, заранее установленные законами и другими нормативными правовыми актами о труде; б) дополнительные, вырабатываемые сторонами.

Первую группу условий нельзя менять в худшую для работника сторону. Они обязательны для сторон договора. Без них нет трудового договора или данного вида договора. Например, в статье 45 Закон РК “О труде в РК” установлено, что нормальная продолжительность рабочего времени не должна превышать 40 часов в неделю и стороны индивидуального трудового договора не могут по своему усмотрению устанавливать большую продолжительность рабочего времени в неделю, чем это предусмотрено в законе. Необходимыми считаются такие условия, без которых индивидуальный трудовой договор не считается заключенным. К ним относятся условия о:

- *месте работы* с указанием месторасположения данной организации на день заключения ИТД, т.е. в какой организации (или ее подразделении) будет работать данный работник. Поэтому перевод в другую местность даже с той же организации всегда требует согласия работника, так как это считается изменением условий ИТД. В условиях Казахстана это имеет огромное значение, так как отделения, филиалы и представительства организации могут располагаться на значительном расстоянии друг от друга и различаться по природным и жилищно-бытовым условиям;

- *трудовой функции работника*, т.е. специальности, квалификации, должности, по которой будет трудиться работник.

Достигнутое при заключении ИТД соглашение о трудовой функции предопределяет комплекс прав и обязанностей работника, с которыми связана продолжительность рабочего времени, отпусков, размер оплаты, различных льгот и преимуществ. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной ИТД, так как это влечет изменение условий ИТД и является переводом на другую работу, которая требует письменного согласия работника (ст. 17 Закона РК “О труде в РК”). В условие о трудовой функции работника может быть включено и совмещение профессий (специальности).

- *размер заработной платы работника*. Государством предусмотрены гарантии на оплату труда не ниже установленного мини-

мального размера. Эти гарантии распространяются на работников всех предприятий и организаций независимо от формы собственности, ведомственной принадлежности и сфер деятельности. При определении размера оплаты труда руководствуются тарифными ставками, окладами, но может быть применена и бестарифная система, если организация сочтет такую систему наиболее целесообразной. Вид, система оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, премий, других поощрительных выплат организация вправе определять самостоятельно, однако размер оплаты труда не должен быть ниже установленного минимального размера. В условиях рынка при заключении индивидуального трудового договора работник не может быть лишен возможности лично договариваться с работодателем об условиях оплаты его труда. Это противоречило бы принципу свободы трудового договора. При этом установленные гарантии о минимальном размере оплаты играют роль “ориентиров” и не связывают волю сторон индивидуального трудового договора. Недействительны лишь те условия индивидуального трудового договора, которые ухудшают положение работника по сравнению с законодательством о труде.

Эти три необходимых условия должны быть в каждом трудовом договоре. Эти необходимые условия могут быть расширены и включать:

– *время начала работы*. Это необходимое условие индивидуального трудового договора имеет существенное значение для трудовых правоотношений, т.к. именно с ним связано фактическая реализация права граждан на труд. Именно с этого момента на работника распространяется законодательство об оплате труда. Обычно начало работы следует непосредственно за заключением ИТД. Однако стороны могут оговориться и о некоторой отсрочке этого момента, например, в связи с необходимостью перевезти семью, имущество к новому месту жительства. Практически начало работы определяется датой, указанной в приказе о зачислении на работу или временем фактического допуска к работе, если в приказе отсутствует дата.

– *вид договора* (срочный, бессрочный, о сезонной, временной работе, о совмещении профессий, о работе с неполным рабочим временем, по гибкому графику работы и других видах).

При заключении трудового договора стороны могут оговорить различные *дополнительные условия*, к которым относятся все остальные, кроме обязательных, определенных законами о труде: об испы-

тательном сроке, о режиме рабочего времени, о неразглашении коммерческой тайны и т.д.

По своему содержанию дополнительные условия могут быть самым разнообразными. Дополнительные условия, как уже говорилось выше, могут быть выработаны самостоятельно, но могут быть предусмотрены и законодательством. Но в любом случае работник и работодатель самостоятельны в выработке дополнительных условий индивидуального трудового договора. Они, например, вправе согласовать, что при достижении определенного уровня эффективности работы работник будет поощрен каким-то материальным вознаграждением, ему может быть предоставлена машина, квартира или поездка и т.д. Отсутствие договоренности по дополнительным условиям не является основанием для признания индивидуального трудового договора незаключенным.

Но нельзя и преуменьшать значение дополнительных условий индивидуального трудового договора. Если работник и работодатель пришли к соглашению по каким-то дополнительным условиям и они включены в индивидуальный трудовой договор, то эти условия становятся обязательными для сторон и также как необходимые условия, не могут быть изменены в одностороннем порядке.

Как необходимые, так и дополнительные условия имеют определенную юридическую значимость: они являются обязательными для сторон и влияют на судьбу трудового договора и трудовых правоотношений. Их невыполнение влечет определенные правовые последствия. Однако необходимые условия ИТД **всегда** должны рассматриваться при его заключении и в отношении их стороны обязаны прийти к соглашению. Если соглашение по ним не достигнуто, то нельзя говорить о заключении ИТД. Дополнительные условия не предполагают такого жесткого согласования. Стороны могут включать или не включать эти условия в содержание ИТД. Но если одна из сторон заявляет о необходимости включения определенного условия в ИТД, то такие условия следует рассматривать как существенные, влияющие на судьбу самого договора. Например, если работодатель выдвигает условие об испытательном сроке при приеме на работу, то оно становится существенным условием трудового договора.

Порядок заключения индивидуального трудового договора.

Статья 12 Закона РК “О труде в РК”

1. Индивидуальный трудовой договор заключается в письменной форме, составляется не менее чем в двух экземплярах и подписывается сторонами. Один экземпляр индивидуального трудового договора передается работнику после подписания сторонами.

2. Началом выполнения трудовых функций работника считается дата начала работы, указанная в индивидуальном трудовом договоре.

В случаях отсутствия и (или) неоформления надлежащим образом индивидуального трудового договора со стороны работодателя действие индивидуального трудового договора начинается с фактического допущения к работе.

3. После заключения индивидуального трудового договора работодатель обязан издать приказ о приеме работника на работу, который доводится ему под расписку.

4. Для заключения индивидуального трудового договора работодатель вправе потребовать документы подтверждающие трудовую деятельность работника, удостоверение личности (паспорт), свидетельство о присвоении социального индивидуального кода, пенсионный договор, свидетельство о рождении для лиц моложе шестнадцати лет, документ об образовании или профессиональной подготовке и иные документы, предусмотренные законодательством.

5. Работник имеет право заключать с несколькими работодателями индивидуальные трудовые договоры, предусматривающие неполную продолжительность рабочего времени.

6. Индивидуальный трудовой договор с руководителем организации заключается собственником организации либо уполномоченным собственником лицом или органом на срок, установленный учредительными документами организации или соглашением сторон.

7. Внесение изменений и дополнений в индивидуальный трудовой договор осуществляется в порядке, предусмотренном для его заключения.

Трудовое законодательство предъявляет единые требования к порядку заключения трудовых договоров. Эти требования содержатся в ст.12. Закона РК “О труде в РК”. Согласно этим требованиям индивидуальный трудовой договор заключается в письменной форме, составляется не менее чем в двух экземплярах, подписывается работодателем и работником.

При приеме на работу и заключении ИТД работодатель вправе потребовать от работника представления документов согласно п.4 ст.12 Закона РК “О труде в РК”. Прием на работу без предъявления указанных документов не допускается. Запрещается при заключении трудового договора требовать от работника документы, не предусмотренные законом (например, справок о прежней работе, о семейном положении, письменных характеристик с прежней работы и т.п.).

Документы, подтверждающие трудовую деятельность.

Статья 13 Закона РК “О труде в РК”. Документами, подтверждающими трудовую деятельность работника, могут являться: трудовая книжка (при ее наличии) или индивидуальный трудовой договор либо выписки из приказов о приеме и увольнении. Законом “О труде в РК” трудовая книжка не отменена. По требованию работника работодатель должен произвести в ней записи, подтверждающие его трудовую деятельность и стаж. Однако Законом не вменяется в обязанность работодателя ее ведение и хранение.

Трудовая книжка является основным документом о трудовой деятельности. Она удостоверяет наличие у работника трудового стажа всех его видов, характера и сроков выполняемых им работ, причин увольнения и содержит сведения о его возрасте, образовании, профессии, которые вносятся в трудовую книжку на основании соответствующих документов. Таким образом, трудовая книжка является своеобразным трудовым паспортом работника. Если работник уволился по собственному желанию и по уважительной причине (уход на учебу, пенсию, перемена места жительства и т.п.), либо по иной причине, то эта причина указывается в трудовой книжке. Никаких исправлений, вычеркиваний в трудовой книжке не должно производиться. Все ошибочно внесенные записи аннулируются путем указания в следующем пункте, что предшествующую запись считать недействительной.

Индивидуальный трудовой договор по прежнему месту работы, выписки из приказов о приеме и увольнении также являются документами, подтверждающим трудовую деятельность, однако они не дают

полной и ясной картины о характере трудовой деятельности, трудовом стаже и т.д.

При приеме на работу, требующую специальных знаний (например, для работы врачом юристом, архитектором, агрономом, программистом и т.д.), работодатель должен потребовать от работника предъявления диплома или иного документа о полученном образовании или профессиональной подготовке

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах и подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у работодателя. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) руководителя организации, который предъявляется работнику под расписку. В случае отсутствия или неоформления надлежащим образом индивидуального трудового договора со стороны работодателя трудовой договор считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению лица, обладающего правом приема на работу. Например, если бригадир допустил работника к работе без ведома директора организации, это не будет доказательством заключения договора. Но если бригадир допустил работника к работе с ведома или по поручению директора – трудовой договор будет считаться заключенным. При фактическом допуске работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней с момента начала работы. Работнику, приглашенному на работу в порядке перевода из другой организации по согласованию между работодателями, не может быть отказано в заключении трудового договора.

При поступлении на работу администрация обязана ознакомить работника с порученной работой, условиями труда разъяснить его права и обязанности, в том числе и функциональные, ознакомить с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, действующим в данной организации, провести с ним предварительный инструктаж по технике безопасности, гигиене труда и другим правилам по охране труда и по противопожарной охране.

Нельзя принимать на материально ответственные должности (кассирами, кладовщиками, продавцами и т.д.) лиц, имеющих судимость за растрату, хищения и другие корыстные имущественные преступления. Уволенные за хищения и злоупотребления не должны приниматься

в государственные торговые организации на работу, связанную с материальными ценностями, или контрольно-ревизионную работу.

О дискриминации при приеме на работу

Статья 4 Закона РК “О труде в РК” запрещает необоснованный отказ в приеме на работу по мотивам не связанным с деловыми качествами работника. Никто не может быть ограничен в трудовых правах или получать какие-то преимущества в их реализации в зависимости от пола, возраста, расы, национальности, языка, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к гражданству, общественным объединениям, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника и результатами его труда. При отказе в приеме на работу работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме по требованию обратившегося лица. Отказ в приеме на работу может быть обжалован в судебном порядке. Эта, на первый взгляд, декларативная статья закона, тем не менее может повлечь за собой ряд правовых последствий вплоть до привлечения к уголовной ответственности или отказ при получении лицензии для привлечения на работу иностранного специалиста.

В настоящее время очень часто можно встретить объявления о приеме на работу, в которых помимо квалификационных требований указывается какого возраста, национальности, пола и т.д. требуется работник. Однако отказ работодателя в приеме на работу по мотивам несоответствия пола, возраста, национальности, внешности и т.д. будет необоснованным. Согласно трудовому законодательству при отказе в приеме на работу по указанным признакам, а также беременным женщинам, женщинам, имеющим маленьких детей и т.п., работодатель обязан в письменной форме сообщить им причины отказа. Отказ в приеме на работу в таких случаях может быть обжалован в суд. При этом работник, обратившийся в суд по поводу незаконности письменного отказа в приеме на работу, должен доказать несоответствие данного отказа действующему законодательству. При этом он вправе потребовать от суда обязать работодателя представить в суд письменные документы, подтверждающие наличие рабочих мест, на которые он претендовал. В свою очередь, работодатель должен доказать законность отказа в приеме на работу и соответствие причин отказа, изложен-

ных в письменном отказе, реальной ситуации с рабочими местами на его предприятии в момент отказа в приеме на работу.

В повседневной жизни споры подобного рода для судебной практики Казахстана являются экзотикой и практически не возникают, т.к. работодатели всячески избегают выдавать письменный отказ в приеме на работу, да еще с указанием мотивов отказа, поскольку это может явиться причиной судебного разбирательства. Да и не каждый работник решится начинать свою работу на новом месте с конфликта с работодателем.

Работодатель обязан ознакомить при заключении трудового договора работника с коллективным договором и иными локальными нормативными актами. Ответственность за надлежащее выполнение порядка заключения трудового договора во всех случаях несет руководитель организации.

Медицинские осмотры при приеме на работу.

Некоторые категории граждан перед приемом на работу должны пройти предварительный медицинский осмотр. Это лица:

- моложе 18 лет;
- принимаемые на работу с вредными и тяжелыми условиями труда;
- принимаемые на работы, требующие особых психофизических данных от работника (летчики, водители, машинисты локомотивов и др.);
- принимаемые на работы по обслуживанию детей, больных, общественного питания.

В интересах здравоохранения на такие работы не должны приниматься инфекционные больные и бациллоносители.

Приему на работу в некоторых случаях предшествует обязательный медицинский осмотр. Работники, занятые на тяжелых работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, работники лечебно-профилактических учреждений, общественного питания и торговли, пищевой промышленности, детских и образовательных учреждений, все работники моложе 18 лет проходят обязательные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры. Такая мера установлена в целях охраны здоровья, как самих работников, так и граждан, соприкасающихся с ними в процессе труда. При этом для работников, направленных работодателем на медицинский осмотр, в законодатель-

стве установлены определенные гарантии. Так, на время прохождения периодических медицинских осмотров за работником, обязанным проходить такое обследование за счет работодателя, сохраняется место работы (должность) и среднемесячная зарплата (ст.81 Закона о труде).

Испытательный срок при приеме на работу

Статья 15 Закона РК “О труде в РК”.

Испытание при приеме на работу.

1. При заключении индивидуального трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе.

2. Условие об испытании должно быть указано в индивидуальном трудовом договоре. При отсутствии этого условия считается, что работник принят на работу без испытания.

3. В период испытания на работников распространяются нормы настоящего Закона, условия индивидуального трудового, коллективного договоров.

4. Срок испытания не может превышать трех месяцев. В срок испытания не зачитывается период, когда работник отсутствовал на работе по уважительной причине.

Если у работодателя возникают сомнения в деловых качествах и способностях принимаемого на работу работника, то по согласованию сторон может быть установлено испытание при приеме на работу. Условие об испытании должно быть оговорено в трудовом договоре и приказе о приеме на работу. Срок испытания не может превышать 3 месяцев (статья 15 Закона о труде). При этом в испытательный срок не засчитываются периоды временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник отсутствовал на работе по уважительным причинам.

Работодатель обязан оценить результаты испытания в установленные в договоре сроки, причем на работников в период испытания полностью распространяются законы и иные нормативные правовые акты о труде. Если срок испытания истек, а работодатель не выразил своего отношения к результату испытания и работник продолжает работать, последний считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях. При неудовлетворительном результате испытания рабо-

тодатель вправе уволить работника без согласования с профкомом и без выплаты выходного пособия.

Согласно статьи 2 Закона о труде условия договора о труде, ухудшающие положение работника по сравнению с законодательством о труде, являются недействительными. Если в трудовом договоре есть такие условия, то практика рассмотрения трудовых споров эти условия не принимает во внимание, считая их недействительными. Например, если в ИТД указано, что работнику предоставляется ежегодный трудовой отпуск продолжительность 15 календарных дней, то этот пункт договора будет недействительным. Остальные условия трудового договора будут действовать, т.е. признание одного-двух условий договора недействительными не означает, что весь трудовой договор недействителен. Весь трудовой договор будет недействителен, если одна из его сторон не обладает трудовой правосубъектностью. Например, трудовой договор, заключенный с 12-летним ребенком или учителем, который по приговору суда лишен права заниматься преподавательской деятельностью, или с инвалидом II группы по психическому заболеванию, не отдающим отчет в своих действиях. Такие договоры считаются недействительными и аннулируются, но произведенная по нему работа в спорном порядке должна быть оплачена.

Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан утвердило примерную форму индивидуального трудового договора (приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 15 февраля 2000 года № 38-П “Об утверждении формы Индивидуального трудового договора”). Естественно, предложенная типовая форма имеет рекомендательное значение и может быть изменена или дополнена по соглашению сторон, как работодателем, так и работником, с учетом специфики, отраслевых особенностей производства, конкретных задач, стоящих перед данным производством, а также материально-финансовых возможностей работодателя. Однако, в обязательном порядке в содержание индивидуального трудового договора должны быть включены пункты статей 7, 8 и 9 Закона “О труде в РК”.

Переводы на другую работу.

Статья 17. Закона РК “О труде в РК”

Перевод на другую работу.

Перевод на другую работу в той же организации либо в дру-

гую местность вместе с организацией допускается только с письменного согласия работника с внесением соответствующих изменений в индивидуальный трудовой договор, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Законом.

Понятие перевода на другую работу. Действующее трудовое гарантирует работнику выполнение условий трудового договора и не допускает их одностороннего изменения. Администрация не должна требовать от работника выполнения работы, не означенной в трудовом договоре. Это вытекает из договорного характера труда, что все условия трудового договора определяются по соглашению сторон.

Если имело место изменение хотя бы одного из необходимых условий трудового договора:

- трудовой функции (специальности, квалификации, должности);
- места работы;
- оплаты труда;
- условий труда;
- объема работ;
- льгот и т.д. –

то имел место **перевод на другую работу**, который допускается только с письменного согласия работника с внесением соответствующих изменений в индивидуальный трудовой договор, за исключением случаев, предусмотренных законом.

Перевод следует отличать от перемещения, под которым понимается перемещение работника в той же организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение в той же местности, либо поручение работы на другом механизме или агрегате в пределах специальности, квалификации или должности, обусловленной индивидуальным трудовым договором, если это не влечет изменения условий индивидуального трудового договора и если это не противопоказано по состоянию здоровья работника, т.е. не изменяются оплата труда, место работы, функции и т.п. В таком случае согласия работника не требуется. Однако администрация не вправе перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (ст. 18 Закона РК “О труде в РК”).

Таким образом, перемещение не меняет трудовой договор и его существенных условий. При перемещении сохраняется обусловленное трудовым договором место работы и трудовые функции, меняет-

ся лишь конкретное рабочее место – цех, отдел и т.д. Например, водителя автобуса перевели со старого автобуса на новый, или на другой маршрут с сохранением рабочего графика, системы и размера оплаты труда и прочих условий трудового договора. Или учителя переместили работу в параллельный класс с преподаванием того же предмета с теми же условиями, указанными в трудовом договоре.

Изменение условий труда.

Статья 19 Закона РК “О труде в РК”

1. В связи с изменениями в организации производства и сокращением объема работ у работодателя допускается изменение условий труда при продолжении работы по той же профессии (специальности), квалификации, должности. Об изменении условий труда работник должен быть поставлен в известность письменно не позднее чем за месяц.

2. При изменении условий труда вносятся соответствующие изменения в индивидуальный трудовой договор. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то индивидуальный трудовой договор с ним расторгается в соответствии с подпунктом 7 статьи 26 настоящего Закона.

Согласно этой статьи работодатель вправе в одностороннем порядке изменять условия труда при изменении в организации производства, сокращении объема работ, если работник будет продолжать трудиться по той же профессии (специальности), квалификации, должности.

О предстоящем изменении условий труда работодатель должен письменно известить работника заранее. Законодательство не устанавливает жестких рамок времени извещения об изменении условий труда. Работник может быть письменно извещен о предстоящем изменении условий труда и за два месяца, и за три месяца. Но в любом случае это должно произойти не позднее чем за месяц.

При указанных изменениях условий труда соответствующие изменения и дополнения должны вноситься в индивидуальный трудовой договор. Они имеют большое практическое значение при решении возможных трудовых споров.

Если работник не согласен продолжать работать после изменения

условий труда, то он может быть уволен по инициативе работодателя по подпункту 7 статьи 26 Закона “О труде в РК”.

Перевод на другую работу. При переводе на другую работу изменяется хотя бы один из существенных условий трудового договора. При этом имеется в виду, что работник освобождается от прежней работы и приступает к другой, новой работе. Под другой работой понимается работа:

- по другой специальности, должности;
- на другом предприятии, учреждении, организации, даже по той же специальности, должности;
- в другой местности, даже на том же предприятии, организации, учреждении, переведенном или находящемся в другой местности. Под другой местностью понимается местность, расположенная за пределами населенного пункта, где находится данное предприятие, учреждение, организация;
- изменение других существенных условий труда (существенными условиями признаются такие условия труда, которые либо прямо указаны в законе или подзаконном акте как таковые, либо сами стороны определили как существенные. Например, судебная практика существенными условиями признает изменение степени ответственности работника за выполнение своих трудовых обязанностей, а также изменение степени самостоятельности работника в выполнении порученной работы).

Согласно действующему трудовому законодательству администрация может изменять существенные условия труда без согласия работника лишь в соответствии со ст.19 Закона РК “О труде в РК”, в порядке, который предусмотрен этой статьей.

3. В связи с изменениями в организации производства и сокращением объема работ у работодателя допускается изменение условий труда при продолжении работы по той же профессии (специальности), квалификации, должности. Об изменении условий труда работник должен быть поставлен в известность письменно не позднее чем за месяц.

4. При изменении условий труда вносятся соответствующие изменения в индивидуальный трудовой договор. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то индивидуальный трудовой договор с ним расторгается в соответствии с подпунктом 7 статьи 26 настоящего Закона.

Согласно этой статье работодатель вправе в одностороннем порядке изменять условия труда при изменении в организации производства (например, завод переходит на выпуск другой продукции, или два отдела сливаются в один, или организация переходит на другой график сменности и т.д.), сокращении объема работ, если работник будет продолжать трудиться по той же профессии (специальности), квалификации, должности.

О предстоящем изменении условий труда работодатель должен письменно известить работник заранее.

При указанных изменениях условий труда соответствующие изменения и дополнения должны вноситься в индивидуальный трудовой договор. Они имеют большое практическое значение при решении возможных трудовых споров.

Если прежние условия работы не могут быть сохранены (при изменении организации производства и труда), а работник не согласен работать в новых условиях, то индивидуальный трудовой договор с ним расторгается по ст.19 Закона РК “О труде в РК”.

Таким образом, администрация может изменять существенные условия труда работника без его согласия **только** если изменяются организация производство и труда и лишь если при этом нельзя сохранить прежние условия труда. Если же администрация изменяет в одностороннем порядке существенные условия труда без изменений в организации труда и производства, и без согласия работника переводит его на другую работу, то такой перевод будет незаконным и работник подлежит восстановлению в прежних условиях труда.

Следовательно, для сохранения стабильности трудовых правоотношений необходимо точно соблюдать условия трудового договора. Если при заключении трудового договора стороны оговорили конкретный участок работы, объект, структурное подразделение, то работу на другом участке, на другом объекте, в другом структурном подразделении следует считать переводом, требующим письменного согласия работника.

Не считается переводом изменение процесса и условий труда в связи с техническим прогрессом, с новым нормативным актом, изменение названия должности без изменения трудовой функции и без перемещения работника, изменение размера заработной платы в связи с общим изменением системы оплаты труда, пересмотр квалификации работника, переход предприятия, учреждения, организации в

другое ведомство, изменение рабочего места в пределах одного участка, цеха, организации в той же местности без изменения характера работы и существенных условий труда. Например, перемещение врача – на другой такой же участок в той же местности является не переводом, а перемещением по работе.

Следовательно, основным признаком перевода является освобождение работника от выполнения работы, предусмотренной заключенным трудовым договором, и выполнение другой работы, не предусмотренной трудовым договором.

При этом следует отличать перевод на другую работу от перехода на другую работу, который осуществляется посредством увольнения с одной работы и поступления на другую работу, хотя оформить увольнение и переход на другую однотипную работу можно и в порядке перевода.

Таким образом, можно сделать вывод, что действующее трудовое законодательство понимает *под переводом изменение места работы, содержания трудовой функции (специальности, должности) и существенных условий труда, установленных при заключении индивидуального трудового договора.*

Виды переводов на другую работу. Переводы можно классифицировать по нескольким основаниям:

- в зависимости от срока, переводы делятся на постоянные и временные;
- в зависимости от места переводы делятся на: а) переводы на другую работу в одной организации; б) переводы на другую работу в другую организацию; в) переводы на другую работу в другую местность даже вместе с организацией;
- в зависимости от инициативы перевода на: а) по инициативе работодателя; б) по инициативе работника.

Временные переводы. Эти переводы на другую работу на том же или другом предприятии (учреждении, организации) допускаются, как и любые другие переводы, только по соглашению сторон трудового договора. С согласия работника работодатель вправе перевести его на любую другую работу временно. При этом действующее законодательство не устанавливает какого-либо предельного срока такого перевода. Однако такой перевод не может быть неограниченным. При оформлении приказа о временном переводе должен быть

указан его срок, иначе могут быть нарушены трудовые права и интересы работника.

Временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости.

Однако закон предусматривает возможность перевода работника на другую работу *без его согласия*. Согласно статьи 20 Закона РК “О труде в РК”:

В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника без его согласия на срок до одного месяца а другую не обусловленную индивидуальным трудовым договором и не противопоказанную ему по состоянию здоровья работу в той же организации, в той же местности с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднемесячной заработной платы по прежней работе.

Такой перевод допускается для предотвращения или ликвидации стихийного бедствия, производственной аварии или немедленного устранения их последствий; для предотвращения несчастных случаев, простоя, гибели или порчи имущества.

Под производственной необходимостью понимается необходимость выполнения срочных, заранее непредвиденных работ, от своевременного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа всего предприятия, учреждения, организации.

Согласно указанной статье работодатель имеет право переводить работника на другую работу без его согласия на срок до одного месяца. Однако эта статья не указала количество переводов, поэтому работодатель вправе переводить работника на другую работу по производственной необходимости в течение календарного года неоднократно, но каждый раз срок такого перевода не должен превышать одного месяца.

Указанная статья позволяет работодателю переводить работника без его согласия на срок до одного месяца на **любую** другую работу без учета квалификации и специальности работника. Но не допускается такой перевод, если это противопоказано работнику по состоянию его здоровья.

Временный перевод работника по производственной необходимости допускается в той же организации, но закон допускает такой перевод и в той же местности. Значит, временный перевод по производственной необходимости возможен и в другую организацию в той же

местности, если это в интересах той организации, с которой работник состоит в трудовых отношениях.

При этом оплата переведенных работников должна быть по выполняемой работе, но не ниже среднемесячной заработной платы по прежней работе.

Временный перевод на другую работу в связи с простоем.

Статья 21 Закона РК “О труде в РК”.

В случае простоя работодатель имеет право переводить работника без его согласия с учетом его специальности, квалификации и не противопоказанную ему по состоянию здоровья на другую работу, на срок не более одного месяца.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях то индивидуальный трудовой договор с ним расторгается в соответствии с подпунктом 7) статьи 26 настоящего Закона.

Под простоем следует понимать непредвиденную временную приостановку работ по причинам производственного характера (отсутствие сырья, материалов, электроэнергии, поломки оборудования и т.п.) Временный перевод на другую работу в связи с простоем осуществляется в целях избежания потерь рабочего времени, сохранения рабочих мест и т.д., поэтому производится без согласия работника.

При простое работник по объективным причинам не может выполнять работу, обусловленную индивидуальным трудовым договором. Поэтому ему временно поручают работу, не предусмотренную индивидуальным трудовым договором, хотя его работа в данное время реально существует и могла бы выполняться. Однако такой перевод осуществляется с учетом его специальности, квалификации.

На производстве часто возникает необходимость замещения временно отсутствующего работника. Временный перевод на работу временно отсутствующего работника может быть произведен только с согласия переводимого работника. Исключения составляют случаи, когда такой перевод вызван производственной необходимостью. В таких случаях на период чрезвычайного положения работодатель имеет право переводить работника на другую работу без его согласия. Оп-

лата при таком переводе производится по выполняемой работе, но не ниже среднемесячной заработной платы по прежней работе.

Основания прекращения и расторжения индивидуального трудового договора.

В законодательстве о труде Республики Казахстан используются три термина, связанные с прекращением трудовых правоотношений: прекращение, расторжение и увольнение. Но понятия эти не однозначны по своему содержанию и объему. Первые два употребляются, как правило, применительно к трудовому договору, а термин “увольнение” используется тогда, когда речь идет о работнике.

Статья 25 Закона РК “О труде в РК”.

1. Индивидуальный трудовой договор может быть прекращен:

- 1) по истечении срока;**
- 2) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.**

Прекращение трудового договора – это прекращение трудовых правоотношений работодателя с работником. Это наиболее общий термин и охватывает все основания (в том числе и расторжение и увольнение), предусмотренные в Законе “О труде в Республике Казахстан”, и даже такое событие как смерть работника. Основаниями прекращения индивидуального трудового договора могут быть как юридические факты и действия, так и события.

Прекращение трудового договора возможно по основаниям, указанным в подпункте 1 статьи 25. Истечение срока трудового договора может служить основанием прекращения трудового договора. Но если по истечении срока трудовые отношения продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то индивидуальный трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Случаи, когда индивидуальный трудовой договор прекращается по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, могут быть самые различные. Они предусмотрены в ст. 30 Закона “О труде в РК”. Это

прежде всего прекращение индивидуального трудового договора по инициативе третьих лиц, не являющихся стороной трудового правоотношения, либо наступления такого события, как смерть работника.

Статья 30 Закона “О труде в РК”

Индивидуальный трудовой договор подлежит прекращению по следующим, не зависящим от воли сторон, обстоятельствам:

1) при призыве работника на военную службу по предъявлении документа в трехдневный срок;

2) при вступлении в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему возможность продолжения прежней работы;

3) в случае смерти работника, а также в случае признания судом работника умершим или безвестно отсутствующим;

4) в случае признания судом работника недееспособным или ограниченно дееспособным, в результате которого работник не имеет возможности продолжения прежней работы.

Датой расторжения трудового договора по основаниям предусмотренным подпунктами 2)-4) настоящей статьи, является дата вступления в законную силу приговора, решения суда или дата смерти.

При призыве работника на военную службу инициатива исходит, как правило, от военного комиссариата, но может исходить и от работника. Но в любом случае призыв на воинскую службу осуществляется по решению военного комиссариата. В этих случаях при предъявлении документа о призыве работника на военную службу индивидуальный трудовой договор прекращается. Работодатель обязан безотлагательно уволить работника с выплатой компенсации в размере среднемесячной заработной платы.

Приговор суда, вступивший в законную силу, также может быть основанием для прекращения индивидуального трудового договора, но только в том случае, если работник осужден к такому наказанию, которое исключает возможность продолжения прежней работы. К таким наказаниям относятся: лишение свободы, лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью. Если же работник приговорен к исправительным работам по

месту работы осужденного, то это не является основанием для увольнения его по пункту 2 статьи 30 Закона “О труде в РК”.

Если работник находится под арестом, и в связи с этим не может выполнять свои трудовые обязанности, то приостанавливается выплата заработной платы. Но приказ об увольнении может быть издан только после вступления приговора в законную силу и датой прекращения трудового договора является дата вступления в законную силу приговора суда.

Смерть работника также является основанием для прекращения трудового договора по естественным причинам без вмешательства какой-либо стороны. Приказ о прекращении индивидуального трудового договора в связи со смертью работника издается на основании документов, которые подтверждают факт и дату смерти работника.

В случае признания судом работника умершим или безвестно отсутствующим датой прекращения индивидуального трудового договора является не последний день работы, когда трудовые отношения были фактически прекращены, а дата вступления в законную силу решения суда.

Индивидуальный трудовой договор также подлежит прекращению с недееспособными или ограниченно дееспособными работниками, но только по решению суда. Именно суд признает работника недееспособным или ограниченно дееспособным. При этом датой прекращения индивидуального трудового договора является дата вступления в законную силу решения суда.

Отстранение от работы

Прекращение трудового договора следует отличать от **отстранения работника от работы**. При отстранении от работы трудовые отношения не прекращаются, а приостанавливаются, как правило, с приостановкой выплаты заработной платы. К тому же оно является временным и допускается в исключительных случаях, прямо предусмотренных законом.

Статья 31 Закона “О труде в РК”.

1. По требованию уполномоченных государственных органов в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами, работодатель обязан отстранить работника от работы на основании постановлений и решений, составленных этими органами в пределах своей компетенции.

2. Помимо случаев, предусмотренных в законодательных актах, работодатель обязан отстранить от работы работника:

1) появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического опьянения или интоксикации иного типа;

2) не сдавшего экзамены по правилам охраны труда;

3) не использующего предоставленные работодателем требуемые средства индивидуальной защиты;

4) не прошедшего медицинский осмотр, если он является обязательным в соответствии с законодательством;

3. На период отстранения от работы заработная плата не сохраняется.

4. Отстранение работника от работы может осуществляться на срок до выяснения причин, послуживших основанием для отстранения.

Отстранение от работы – это когда работнику временно нельзя выполнять свои трудовые обязанности по требованию уполномоченных государственных органов с приостановкой выплаты заработной платы. Так, санитарная инспекция может отстранить бациллоносителей, подвергать их карантину и т.п. Если должностное лицо привлечено в качестве обвиняемого, то следователь или орган дознания в случае необходимости могут отстранить обвиняемого от должности. Когда работодатель получит постановление об отстранении от работы, вынесенное следователем или органом дознания и утвержденное прокурором, то он обязан выполнить это постановление и отстранить работника от выполнения своих обязанностей. Однако независимо от продолжительности такого отстранения оно не может являться самостоятельным основанием для прекращения индивидуального трудового договора.

В данной статье дается перечень оснований, когда работодатель обязан отстранить от работы работника. Этот перечень является исчерпывающим и в иных случаях работодатель не имеет права самостоятельно отстранять работника от работы.

Согласно этому перечню работодатель обязан отстранить от работы работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического опьянения или интоксикации иного типа. Но будет нарушением, если в последующие дни после появления работника в состоянии алкогольного или наркотического опьянения или интоксика-

ции, работодатель не будет допускать его к работе до решения вопроса о наложении на него дисциплинарного взыскания, увольнении или какого-либо другого решения вопроса.

Правила охраны труда являются нормативным правовым актом, который устанавливает государственные нормативные требования по охране труда. Они обязательными для исполнения всеми организациями, независимо от форм собственности. Согласно этой статье работник не сдавший экзамен по правилам охраны труда не допускается к работе вплоть до сдачи экзамена. Но с этого момента сдачи экзамена по правилам охраны труда отстранение от работы отменяется.

Обеспечение безопасных условий труда является обязанностью работодателя. Поэтому на работах с вредными условиями труда, а также на работах, где работа производится в особых температурных режимах или связана с загрязнением, работникам выдается бесплатно по установленным нормам специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты. Все эти средства выдаются работнику на определенный срок для пользования ими в целях обеспечения защиты жизни и здоровья.

Если работник не использует выдаваемые ему средства индивидуальной защиты, это может привести к травмам, увечью и иным повреждениям здоровья при исполнении трудовых обязанностей. А поскольку организации всех форм собственности несут материальную ответственность за ущерб, причиненный работникам увечьем или иным повреждением здоровья при исполнении ими своих трудовых обязанностей, то трудовое увечье считается наступившим по вине организации, если оно произошло из-за необеспеченности работодателем здоровых и безопасных условий труда. В таких случаях организация обязана возместить работнику ущерб, вызванный повреждением здоровья.

Однако организация освобождается от возмещения ущерба, если докажет, что ущерб причинен не по ее вине. И одним из доказательств невиновности организации в повреждении здоровья является факт отстранения от работы работника, который не использовал предоставленные работодателем требуемые средства индивидуальной защиты.

Работник отстраняется от работы только на период, когда он не использовал предоставленные работодателем средства индивидуальной защиты. В дальнейшем при соблюдении работником соответствующих требований работник должен быть допущен к работе.

Работники, чья работа связана с вредными или опасными условиями труда, с движением транспорта, с детьми, с общественным питанием и ряд других категорий проходят обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры для определения пригодности их к поручаемой работе и предупреждения профессиональных заболеваний.

Государственными органами определен перечень и порядок вредных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры. Поэтому работник не вправе отказаться от прохождения медицинского осмотра, если он является обязательным для данной категории работников. В случае, если работник не прошел обязательный медицинский осмотр, работодатель обязан отстранить его от работы. Но как только работник пройдет необходимый медицинский осмотр, он допускается к выполнению своих трудовых обязанностей.

Отстранение от работы должно быть оформлено приказом работодателя с указанием причин отстранения. На весь период отстранения от работы за отстраненным работником сохраняется рабочее место (должность), но выплата заработной платы приостанавливается.

Отстранение работника от работы может осуществляться на срок до устранения причин, вызвавших отстранение от работы. Законодательство не определяет и не ограничивает этот срок. Но за этот срок обязательно должны быть устранены причины, вызвавшие отстранение от работы.

Расторжение индивидуального трудового договора.

Статья 25 Закона “О труде в РК”.

2. Индивидуальный трудовой договор может быть расторгнут:

- 1) по соглашению сторон;**
- 2) по инициативе одной из сторон;**
- 3) по иным основаниям, предусмотренным законодательными актами.**

Расторжение индивидуального трудового договора – это прекращение трудовых отношений по инициативе какой-либо стороны

(работника, администрации, по требованию третьих лиц), т.е. для расторжения индивидуального трудового договора необходим акт волеизъявления одной из сторон трудового правоотношения. Отличие расторжения индивидуального трудового договора от прекращения в том, что прекращение охватывает и односторонние, и двусторонние волевые действия по прекращению трудовых отношений, а также события, которые ведут к прекращению трудовых отношений (смерть, призыв на военную службу и т.р.). В то время как расторжение – это только односторонние волевые действия.

Расторжение трудового договора по соглашению сторон выделено в Законе как самостоятельное основание. Расторжение трудового договора по соглашению сторон предполагает прекращение трудовых отношений по совместной инициативе его сторон. Такое соглашение возможно в любое время действия трудового договора, заключенного на неопределенный срок, на определенный срок или на время выполнения определенной работы. В основном, это основание прекращения трудовых отношений применяется при досрочном расторжении срочных договоров и договоров, заключенных на время выполнения определенной работы. По этому основанию трудовой договор прекращает свое действие в срок, установленный его сторонами. Например, трудовой договор был заключен сторонами на время строительства жилого дома с аккордно-премиальной системой оплаты труда. Срок договора был определен на 6 месяцев, но строительство было выполнено за 5 месяцев. В таком случае по соглашению сторон договор расторгается досрочно. Аннулирование такого договора допускается лишь при взаимном согласии сторон.

Кроме того, основанием для расторжения индивидуального трудового договора по соглашению сторон может являться истечение срока трудового договора, если он был заключен на определенный срок или на время выполнения определенной работы. Но это основание прекращения трудового договора действует не автоматически. Индивидуальный трудовой договор прекращается по этому основанию либо по инициативе работника, либо по инициативе работодателя. Если по истечении срока трудового договора или времени выполнения определенной работы какая-либо из его сторон потребовала его прекращения, другая должна согласиться (т.к. это оговорено в договоре), то трудовые отношения прекращаются по соглашению сторон. Но если ни одна из сторон в указанное время не потребовала

расторжения трудового договора, то индивидуальный трудовой договор считается продолженным на неопределенный срок.

Как видим, расторжение индивидуального трудового договора по соглашению сторон возможно лишь в случае, когда в основе соглашения лежит взаимное волеизъявление сторон прекратить трудовое правоотношение. Основанием для расторжения индивидуального трудового договора по соглашению сторон является письменное согласие работника и работодателя.

В Законе о труде конкретно указаны основания для расторжения индивидуального трудового договора:

- 1) по инициативе работодателя;
- 2) по инициативе работника;
- 3) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Расторжение индивидуального трудового договора по инициативе работника.

Статья 28 Закона “О труде в РК”

1. Работник вправе прекратить индивидуальный трудовой договор, письменно предупредив об этом работодателя за один месяц.

2. По соглашению сторон индивидуальный трудовой договора может быть прекращен до истечения срока предупреждения.

3. При наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы (состояние здоровья, пенсионный возраст, переезд в другую местность, несвоевременная выплата заработной платы и иные условия), расторжение индивидуального трудового договора производится в срок указанный в заявлении работника.

Согласно этой статье Закона работник имеет право расторгнуть индивидуальный трудовой договор, т.е. уволиться по собственному желанию, в любое время. Для этого он должен только предупредить письменно работодателя за один месяц. По истечении этого срока работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан произвести с ним полный расчет и выдать трудовую книжку. Такое предупреждение работник может сделать не только во время работы, но и в пери-

од, когда он по уважительным причинам не выполнял свои трудовые функции. Например, во время болезни, отпуска, выполнения государственных или общественных обязанностей.

Цель предупреждения об увольнении работника по собственному желанию состоит в том, что за это время работодатель должен подыскать на его место нового работника.

При увольнении по собственному желанию работник, письменно предупредивший работодателя о желании расторгнуть индивидуальный трудовой договор, до истечения срока предупреждения может забрать свое заявление об увольнении. В таком случае увольнение не производится, если на его место не был приглашен другой работник, которому в соответствии с законодательством не может быть отказано в заключении индивидуального трудового договора. Если по истечении времени предупреждения об увольнении индивидуальный трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие индивидуального трудового договора продолжается.

Предупредив письменно работодателя о желании уволиться по собственному желанию, работник должен добросовестно трудиться в течение всего срока предупреждения, т.к. прекращение трудовых отношений и оставление работы работником до истечения срока предупреждения является нарушением трудовой дисциплины. В этом случае работодатель имеет право уволить работника не по собственному желанию, а за прогул. Но в то же время по договоренности между работником и работодателем индивидуальный трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении, если имеется обоюдное согласие на увольнение сторон индивидуального трудового договора. Однако возможны случаи, когда работник утверждает, что подача заявления об увольнении по собственному желанию была не добровольной, а вынужденной, сделанной под давлением работодателя. В таком случае необходима тщательная проверка и решение вопроса по существу.

По требованию работника индивидуальный трудовой договор может быть расторгнут в срок, указанный работником (т.е. работник может предупредить работодателя об увольнении по собственному желанию не за один месяц). Для этого должны быть основания, значительно затрудняющие или делающие невозможным продолжение работы (состояние здоровья, переезд в другую местность и др). Эти основания полностью указаны в п.3 ст.28 Закона “О труде в РК”. Ра-

сторжение индивидуального трудового договора по указанному основанию должно производиться в срок, указанный в заявлении. Продолжительность срока может быть как менее, так и более одного месяца, в зависимости от желания работника и конкретных обстоятельств

Расторжение индивидуального трудового договора по инициативе работодателя.

Статья 26 Закона “О труде в РК”

Индивидуальный трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя в случаях:

- 1) ликвидации организации (юридического лица), прекращения деятельности работодателя (физического лица);
- 2) сокращения численности или штата работников;
- 3) обнаружившегося в течение срока действия индивидуального трудового договора несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;
- 4) неявки на работу более двух месяцев вследствие временной нетрудоспособности, не считая времени нахождения в отпуске по беременности и родам, а также, если законодательством не установлен более длительный срок нетрудоспособности по данному заболеванию. Перечень видов заболеваний утверждается Правительством Республики Казахстан. За работником, утратившим трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности;
- 5) отказа работника от перевода в другую местность вместе с организацией;
- 6) при отказе работника от перевода на более легкую работу в соответствии с пунктом 2 статьи 23 настоящего Закона;
- 7) отказа от продолжения работы в связи с изменением условий труда;
- 8) повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

9) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей.

К однократным грубым нарушениям работником трудовых обязанностей относятся: прогул в течение трех часов за один рабочий день без уважительной причины; появление на работе в состоянии алкогольного или наркотического опьянения или интоксикации иного типа; употребление в течение рабочего дня веществ, вызывающих состояние алкогольного, наркотического опьянения или интоксикации иного типа; нарушение работником правил охраны труда или пожарной безопасности, которое повлекло или могло повлечь тяжкие последствия включая травмы и аварии; совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) имущества, установленного уступившим в законную силу приговором или постановлением суда;

10) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

11) совершения работником, выполняющим воспитательные функции в сфере образования, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы;

12) разглашения доверенных ему в соответствии с индивидуальным трудовым договором сведений, составляющих государственную, служебную, коммерческую и иную охраняемую законом тайну;

13) отказа работника от работы в случае временного перевода на другую работу в соответствии со статьей 21 и подпунктом 5) настоящей статьи;

14) восстановления по решению суда на работу работника ранее выполнявшего эту работу.

Действующее трудовое законодательство Республики Казахстан, как видим, в целях охраны права граждан на труд установило ограничительный перечень оснований, которые дают право работодателю уволить работника по своей инициативе. Причем, следует отметить, что увольнение по указанным в статье 26 Закона “О труде в РК” является правом работодателя, но не обязанностью. Другими словами, работодатель может воспользоваться своим правом уволить работни-

ка, но может и не воспользоваться, т.е. увольнение работника по инициативе работодателя является крайней мерой.

Рассмотрим каждое основание расторжения индивидуального трудового договора по инициативе работодателя.

1) пункт 1 ст.26 Закона о труде предусматривает **ликвидацию организации и прекращение деятельности работодателя** как самостоятельное основание для расторжения индивидуального трудового договора по инициативе работодателя.

Порядок ликвидации юридического лица регулируется статьей 49 Гражданского кодекса Республики Казахстан. По решению собственника имущества или уполномоченного собственником органа, а также по решению органа юридического лица, уполномоченного на то учредительными документами, юридическое лицо может быть ликвидировано по любому основанию (п.1 ст. 49 ГК РК).

Следует разграничивать понятия “ликвидация” и “реорганизация”. Ликвидация – это прекращение юридического лица и его деятельности без правопреемства (за исключением имущественных прав). А реорганизация – это прекращение юридического лица без прекращения его деятельности и ликвидации имущества. При ликвидации увольняются все работники, а реорганизация сама по себе не является основанием для увольнения всех работников, хотя возможно расторжение индивидуальных трудовых договоров по инициативе работодателя при проведении сокращения численности или штата работников.

По решению суда юридическое лицо может быть ликвидировано в случаях:

- 1) банкротства;
- 2) признания недействительной регистрации юридического лица в связи с допущенными при его создании нарушениями законодательства, которые имеют неустранимый характер;
- 3) систематического осуществления деятельности, противоречащей уставным целям юридического лица;
- 4) осуществления деятельности без разрешения (лицензии), либо деятельности, запрещенной законодательными актами, либо неоднократным или грубым нарушением законодательства;
- 5) в других случаях, предусмотренных законодательными актами (пункт 2 статьи 49 ГК РК).

Ликвидация юридического лица считается завершенной, а юридическое лицо – прекратившим существование, после внесения об этом записи в государственный реестр юридических лиц (пункт 10 ст.50 ГК РК). В случае ликвидации организации-юридического лица требования его кредиторов удовлетворяются в следующей очередности:

1) удовлетворяются требования граждан, перед которыми ликвидируемая организация несет ответственность за причинение вреда жизни и здоровью;

2) удовлетворяются требования кредиторов по обязательствам, обеспеченным залогом имущества ликвидируемой организации-банкрота в пределах суммы обеспечения;

3) проводятся расчеты по оплате труда лицам, работающим по индивидуальным трудовым договорам;

4) обязательства иных кредиторов (ст.51 ГК РК).

Увольнение допускается лишь при действительной ликвидации организации (юридического лица) и при условии соблюдения администрацией норм трудового законодательства, которые регулируют порядок увольнения по данному основанию.

Работодателями могут выступать и физические лица (ст.3 Закона РК “О государственной поддержке малого предпринимательства”). Прекращение деятельности работодателя (физического лица) может быть произведено в добровольном или принудительном порядке, а также в случае наступления обстоятельств, предусмотренных законодательством.

Об увольнении работника при ликвидации организации (юридического лица), прекращении деятельности работодателя (физического лица) работодатель обязан не менее чем за один месяц до расторжения индивидуального трудового договора письменно предупредить работника о предстоящем расторжении трудового договора (ст.27 Закона “О труде в РК”)

2) В условиях рыночной экономики наибольшее количество расторжений индивидуальных трудовых договоров по инициативе работодателя составляют увольнения **по сокращению численности или штата работников**. Подобные увольнения преследуют своей целью улучшение деятельности организации, повышение его конкурентоспособности.

Увольнение по этому основанию допускается при наличии следующих условий:

1) если сокращение штата действительно имело место;

2) если увольнение по п.2 ст.26 Закона “О труде в РК” именно данного работника продиктовано интересами производства;

3) если работодатель не может перевести увольняемого работника на другую вакантную должность или если он отказался от предложения перейти на другую работу;

Факт сокращения численности или штата работников должен подтверждаться приказами руководителя предприятия, штатным расписанием, справками об уменьшении фонда оплаты и т.д.

Работник, с которым расторгается индивидуальный трудовой договор по данному основанию должен быть письменно предупрежден не менее чем за один месяц. Месячный срок предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата работников не может быть сокращен. При этом работнику подробно разъясняется возможность и порядок дальнейшего трудоустройства, переподготовки и обучения новым профессиям, специальностям. Но в течении этого срока увольняемые работники должны добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, выполнять требования трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка.

Одновременно с предупреждением об увольнении по сокращению численности или штата работников работодатель может предложить увольняемому работнику другую постоянную или временную работу в той же организации. При согласии работника на новую работу с ним заключается новый индивидуальный трудовой договор. При отсутствии другой работы по соответствующей должности или квалификации или при отказе работника от перевода на другую работу по предложению работодателя, работник увольняется и обращается в уполномоченный орган по труду или трудоустраивается самостоятельно.

Уволенные по сокращению численности или штата работники имеют право на компенсацию в размере среднемесячной заработной платы (п.2.ст.27 Закона о труде). Размер компенсации может быть установлен и в повышенном размере.

3) По п.3 указанной выше статьи Закона «О труде РК» работники могут быть уволены по причине **несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе**. Под несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе следует понимать объективную неспособность работника выполнять должные образом свои трудовые функции согласно специальности вследствие недоста-

точной квалификации или по состоянию здоровья. Хотя в указанных обстоятельствах нет субъективной вины работника, однако они могут являться критерием для признания работника не соответствующим занимаемой должности или выполняемой работе.

Недостаточная квалификация работника может выражаться в отсутствии у него необходимых умений и навыков, необходимых для нормального выполнения трудовых обязанностей по его должности или специальности.

Несоответствие занимаемой должности или выполняемой работе должно подтверждаться объективными данными: рапортами или докладными о невыполнении или ненадлежащем выполнении норм выработки, актами о допущенном браке в работе и т.д. В соответствии с действующим законодательством некоторые категории работников должны периодически проходить аттестацию на присвоение им квалификационных категорий (врачи, учителя и т.д.) Выводы квалификационной комиссии о квалификации работника тоже могут быть доказательством недостаточной квалификации работника.

Однако нельзя расторгать индивидуальный трудовой договор по причине несоответствия занимаемой должности с работниками, не имеющими достаточных профессиональных навыков или необходимого производственного опыта в связи с непродолжительностью трудового стажа или по причине отсутствия специального образования, если оно не является обязательным для заключения индивидуального трудового договора для выполнения данной работы. К данной категории относятся, в частности, молодые специалисты, окончившие высшие и средние специальные учебные заведения.

Обязанность доказывания несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе лежит на работодателе.

Расторжение индивидуального трудового договора из-за несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе может иметь место и по состоянию здоровья. Наличие у работника хронического заболевания или инвалидности само по себе не может быть причиной для увольнения работника по этому основанию, если это не влияет на качество работы, безопасно для него и других членов трудового коллектива или для обслуживаемых им лиц. Увольнение по данному основанию может иметь место при стойком снижении работоспособности, когда работник вследствие заболевания или инвалидности не может

надлежащим образом исполнять свои трудовые обязанности, или исполнение трудовых обязанностей ему противопоказано по состоянию здоровья, или опасно для членов трудового коллектива и обслуживаемых им граждан. Временная утрата трудоспособности не дает работодателю основания для увольнения работника по несоответствию занимаемой должности или выполняемой работе.

Состояние здоровья работника должно быть подтверждено заключением медицинского учреждения. Если медицинское заключение о состоянии здоровья работника отсутствует, то увольнение работника по состоянию здоровья будет неправомерным.

Однако увольнение работника по данному основанию не является обязательным. С согласия работника работодатель может перевести его на другую работу. В приказе работодатель должен указать, какой работе не соответствует данный работник.

4) Пункт 4 статьи 26 Закона “О труде в РК” предусматривает расторжение индивидуального трудового договора по инициативе работодателя **при длительной неявке работника на работу вследствие временной утраты трудоспособности**. Здесь необходимо обратить внимание, что в данном случае работник увольняется не за виновные действия, а за длительную утрату трудоспособности. В этот срок не входит нахождение в отпуске по беременности и родам, а также если законодательством не установлен более длительный срок нетрудоспособности по данному заболеванию.

Общий срок временной нетрудоспособности, являющийся основанием для расторжения индивидуального трудового договора, установлен законом в 2 месяца. При этом закон не уточняет – отсутствует ли работник 2 месяца подряд по временной нетрудоспособности или это суммированное время в течение определенного календарного периода. Но по смыслу пункта 4 статьи 26 ясно, что временная нетрудоспособность работника должна превышать 2 месяца подряд.

Увольнение работника по данному основанию является правом работодателя, но не обязанностью. Другими словами по истечении 2 месяцев со дня утраты работником трудоспособности, работодатель может ставить вопрос о его увольнении, если его отсутствие отрицательно сказывается на основной деятельности организации и возникает необходимость в замене его на другого работника. Если отсутствие данного работника не нарушает интересов производства, то работодатель вправе сохранить за работником должность и сверх установ-

ленного 2 месячного срока или предложить ему другую работу в той же организации.

Уволить работника по данному основанию работодатель имеет право только в период болезни, а не тогда, когда работник выздоровел и вышел на работу.

Если работник выздоровел и вышел на работу до истечения 2 месяцев болезни, что увольнение по данному основанию будет неправомерным.

Законодательством предусмотрен и более длительный срок сохранения места работы при определенном заболевании. Например, при заболевании туберкулезом место работы сохраняется до 12 месяцев. Или если у работника будут обнаружены начальные признаки профессионального заболевания, то по ч.5 ст.21 Закона РК “Об охране труда” работодатель должен согласно медицинского заключения перевести его на другую работу с сохранением средней месячной заработной платы на период переквалификации, но не более чем на 12 месяцев. Следует помнить также, что работники, утратившие работоспособность вследствие трудового увечья или профессионального заболевания не увольняются. За ними сохраняется место работы (должность) до восстановления трудоспособности или установления инвалидности.

5) Основанием для расторжения индивидуального трудового договора может являться и **отказ работника от перевода в другую местность вместе с организацией**. По общему правилу перевод на другую работу в той же организации либо в другую местность возможен только с письменного согласия работника с внесением изменений в индивидуальный трудовой договор. При отказе от перевода вместе с организацией в другую местность работник увольняется работодателем по данному основанию.

Как правило, при переезде в другую местность работодатель приглашает переехать не всех работников, а наиболее квалифицированных и необходимых. При отказе такого работника от переезда в другую местность, он увольняется в соответствии с п.5 ст.26 Закона “О труде в РК”. Индивидуальный трудовой договор работников, переезд которых не будет признан работодателем необходимым, расторгается по п.1 ст.26 Закона “О труде в РК”.

6) по п.6 статьи 26 Закона “О труде в РК” индивидуальный трудовой договор может быть расторгнут при **отказе работника от пе-**

ревода на более легкую работу. Законодательством предусмотрен временный перевод на другую работу по состоянию здоровья. Работодатель обязан перевести работника на более легкую работу, если работник получил трудовое увечье, профессиональное заболевание или иное повреждение здоровья при исполнении трудовых обязанностей. При этом за работником сохраняется прежняя заработная плата. Отказ работника от такого перевода рассматривается законодательством как основание для расторжения индивидуального трудового договора по инициативе работодателя. В таком случае трудовые отношения прекращаются с момента получения отказа работника от перевода на более легкую работу по состоянию здоровья.

7) В условиях рыночной экономики довольно часто в целях повышения эффективности работы или конкурентоспособности работодатель **изменяет условия труда**. При изменении условий труда работник может продолжать работу по той же профессии (специальности), квалификации, должности. При этом в индивидуальный трудовой договор вносятся соответствующие изменения и дополнения. Но если работник отказывается продолжать работу в новых условиях, работодатель имеет право по своей инициативе расторгнуть индивидуальный трудовой договор с этим работником по данному основанию.

8) Основанием для расторжения индивидуального трудового договора может быть **повторное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей**, возложенных на него трудовым договором, если он уже имеет дисциплинарное взыскание.

Уволить работника по данному основанию возможно лишь при одновременном наличии следующих условий:

1. работник допустил противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей;
2. неисполнение и ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей носило повторный характер;
3. к работнику уже применялись ранее меры дисциплинарного воздействия;

Противоправным признается действие или бездействие работника, нарушившего правила поведения в процессе труда, предусмотренные нормами трудового права, т.е. противоречащие требованиям законодательства. А если действия работника соответствуют требованиям

закона, то они считаются правомерными и не могут быть квалифицированы как нарушения трудовой дисциплины.

Виновным считается действие или бездействие работника, связанное с неисполнением или ненадлежащим исполнением трудовых обязанностей, в которых усматривается вина в виде умысла или неосторожности.

Повторными или систематическими считаются нарушения трудовой дисциплины, совершенные более одного раза в течение шести месяцев, за которые были вынесены дисциплинарные взыскания.

Дисциплинарными называются взыскания, наложенные администрацией за нарушения трудовой дисциплины, т.е. за виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей. В соответствии со статьей 94 Закона “О труде в РК” применяются следующие виды дисциплинарных взысканий:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) расторжение индивидуального трудового договора в соответствии с подпунктами (9-12) статьи 26 настоящего Закона.

Работодатель вправе применять только те виды дисциплинарных взысканий, которые указаны в законодательстве. Они могут применяться за любые нарушения трудовой дисциплины ко всем работникам независимо от того, какой вид дисциплинарной ответственности на них распространяется. При этом необязательно соблюдать последовательность указанных мер дисциплинарного воздействия. Право выбора взыскания принадлежит работодателю, который должен учитывать степень тяжести совершенного проступка, причиненный вред, сопутствующие обстоятельства, поведение работника в другое время.

К работникам, совершившим дисциплинарный проступок, независимо от мер дисциплинарного воздействия, могут применяться: штрафы, лишение премий, изменение времени представления отпуска, предупреждение, постановка на вид и т.д., которые не являются дисциплинарными взысканиями, так как не предусмотрены Законом “О труде в РК”

Неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин признается повторным, если работник уже имел дисциплинарное взыскание за аналогичное действие или бездействие, и вновь не исполнял или ненадлежащим образом исполнял свои трудовые обязанности, а наложенное на него дисциплинарное взыскание еще не снято.

Расторжение индивидуального трудового договора по п.8 ст.26

Закона “О труде в РК” возможно производить только при неисполнении трудовых обязанностей без уважительных причин. Неисполнение трудовых обязанностей по любым другим причинам, например, в связи с длительной нетрудоспособностью, отсутствием навыков и др., не является основанием для увольнения работника по названному пункту.

Нельзя считать нарушением трудовых обязанностей действия работника, не имеющие отношения к его трудовым обязанностям. Например, работодатель не может уволить работника за аморальное поведение или пьянство в быту.

При увольнении работника по п.8 ст.26 учитываются лишь дисциплинарные взыскания, указанные в ст.94 Закона “О труде в РК”. Снятые досрочно или утратившие силу по истечении шести месяцев дисциплинарные взыскания не могут служить основанием для увольнения в связи с неисполнением трудовых обязанностей повторно.

В соответствии с п.4 ст.95 Закона “О труде в РК” взыскания налагаются непосредственно после обнаружения проступка в пределах месячного срока и не позднее 6 месяцев, при этом с работника требуется объяснение в письменной форме. Взыскание объявляется виновному работнику под расписку. Взыскания которые не были своевременно доведены до сведения работника, а объявляются только при увольнении, не учитываются при увольнении по п.8 ст.26.

Работодатель не имеет права требовать от работника выполнения трудовых функций, не оговоренных в индивидуальном трудовом договоре. Но если работодатель установил на своем производстве новые условия труда и работник согласен работать в новых условиях труда, то в индивидуальный трудовой договор просто вносятся соответствующие изменения и дополнения, и работник продолжает трудиться. Но если после этого в последующем работник откажется без уважительных причин от выполнения данной работы, мотивируя это тем, что дополнительные функции не были оговорены при поступлении на работу, то такой отказ будет являться дисциплинарным проступком и может служить основанием для расторжения индивидуального трудового договора в соответствии с пунктом 8 статьи 26. Но в любом случае повторность неисполнения работником трудовых обязанностей без уважительных причин должна подтверждаться имеющимся дисциплинарным взысканием.

В соответствии с пунктом 9 статьи 26 Закона “О труде в РК” возможно расторжение индивидуального трудового договора в случае

однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей. Здесь дается исчерпывающий перечень нарушений, которые законодательство относит к грубым.

В однократному грубому нарушению работником трудовых обязанностей относится прогул в течение трех часов за один рабочий день без уважительных причин. К прогулам относятся также самовольный без разрешения работодателя уход в трудовой отпуск, самовольное использование дней отгула, невыход на работу до истечения действия срочного индивидуального трудового договора.

Прогулом признается неявка на работу работника в течение трех часов без уважительных причин. Учет отсутствия на работе может вестись и непрерывно и суммарно, но только в течение одного рабочего дня. Не считаются прогулом опоздание, преждевременный уход с работы, общая продолжительность которых не превышает трех часов. Не является прогулом отказ работника выполнять работу, на которую он был переведен с нарушением законодательства, неявка на общественное мероприятие, выполнение трудовых обязанностей, если работник недопущен к работе работодателем без уважительных причин.

Закон не дает перечень уважительных причин, при которых невыход на работу считался бы прогулом. Поэтому работодатель в каждом конкретном случае с учетом всех обстоятельств сам устанавливает уважительность или неуважительность причин неявки на работу. И только признав причины неуважительными, решает вправе ли он уволить работника по данному основанию.

Основанием для увольнения работника по инициативе работодателя может служить появление на работе в **состоянии алкогольного или наркотического опьянения или интоксикации иного типа.** Нарушение подобного типа однозначно ведет к увольнению, независимо от того, в какой промежуток рабочего времени работник появится на работе в подобном состоянии, находился он на своем рабочем месте или на территории организации или в командировке.

Увольнение работника в связи с появлением на работе в состоянии алкогольного или наркотического опьянения или интоксикации иного типа допускается независимо от того, имелось у него или нет дисциплинарное взыскание. Однако подобное состояние должно подтверждаться медицинским заключением либо другими доказательствами, такими как акты работодателя, органов внутренних дел и т.п.

В соответствии с требованиями законодательства работодатель обязан отстранить от работы в этот день работника, появившегося в состоянии алкогольного, наркотического опьянения или интоксикации иного типа (п.2 ст.31 Закона “О труде в РК”) и решать вопрос о его увольнении.

В то же время не подлежит увольнение работник, появившийся в состоянии алкогольного или наркотического опьянения или интоксикации иного типа в нерабочее время, в выходные дни, во время отпуска и т.д.

Основанием для увольнения может служить не только появление, но и **употребление на работе в рабочее время веществ, вызывающих состояние алкогольного, наркотического опьянения или интоксикации иного типа**. К веществам такого типа относятся спиртные напитки, наркотические вещества, отходы нефтепродуктов, сильнодействующие лекарственные средства и т.п., которые могут привести к такому опьянению. Следует обратить внимание, что основанием для увольнения может служить употребление указанных веществ в рабочее время. Если употребление данных веществ произошло в нерабочее время, то оснований для расторжения индивидуального трудового договора нет. Употребление данных веществ после выполнения нормы выработки, но в рабочее время может служить основанием для расторжения индивидуального трудового договора по п.9 ст.26.

Основанием для расторжения индивидуального трудового договора по инициативе работодателя за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей может служить **невыполнение работником правил охраны труда или пожарной безопасности**. Но уволить работника можно не за всякое нарушение правил охраны труда или пожарной безопасности, а только за такое, которое повлекло или могло бы повлечь тяжкие последствия, такие как травмы и аварии.

Соблюдение правил охраны труда и пожарной безопасности является одним из пунктов индивидуального трудового договора. При этом следует подчеркнуть, что работодатель обязан не только создать работнику здоровые и безопасные условия труда в соответствии с установленными стандартами, правилами и нормативами по охране труда, но и обеспечить надзор и контроль за соблюдением правил охраны труда и пожарной безопасности. Должностные лица, виновные в нарушении этого пункта коллективного или индивидуального трудо-

вого договора также несут ответственность в установленном порядке. Работники за грубое нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности, влекущее или могущее повлечь тяжкие последствия, подлежат увольнению по инициативе работодателя по данному основанию.

Законодательство предусматривает право работодателя расторгнуть индивидуальный трудовой договор с работником, совершившим **по месту работы хищение (том числе и мелкое)**. Мелким признается хищение, стоимость которого не превышает 10-кратного размера месячной величины тарифной ставки 1-го разряда. При этом не имеет значение хищение какого имущества (государственного или частного) совершил работник. Чтобы служить основанием для увольнения, такое хищение должно быть подтверждено вступившим в законную силу приговором или постановлением суда. Все другие доказательства не могут служить основанием для увольнения. Если работник совершает хищение не по месту работы, а у других физических или юридических лиц, он не может быть уволен за данное хищение со своей работы.

По п.10 ст.26 Закона “О труде в РК” возможно увольнение работника, **непосредственно обслуживающего денежные или товарные ценности**, т.е. ведающего приемом, хранением, транспортировкой, распределением этих ценностей. К ним относятся кассиры, экспедиторы, кладовщики, инкассаторы, заведующие складами или базами и т.д. Увольнение таких работников по инициативе работодателя возможно, если действия этих работников дают основание для утраты доверия к ним со стороны работодателя. При этом не имеет значения размер материальной ответственности за нанесенный ущерб. С такими работниками, как правило, подписывается договор о полной материальной ответственности. Но даже если такой договор о полной материальной ответственности не заключен, это не влияет на решение о расторжении индивидуального трудового договора по причине утраты доверия.

Утрата доверия может быть сопряжена с такими действиями материально ответственных работников, в результате которых может возникнуть или возник материальный ущерб. К таким действиям относятся обвес, обсчет, обмеривание, завышение цен, присвоение материальных ценностей, получение оплаты без соответствующих документов и пр. В случае установления совершения такими работника-

ми хищений, взяточничества и других корыстных правонарушений, эти работники могут быть уволены по утрате доверия, даже если эти правонарушения не связаны с их работой.

В то же время по данному основанию не могут быть уволены бухгалтеры товароведы, экономисты, контролеры и пр., которые непосредственно не обслуживают денежные или товарные ценности.

В соответствии с п. 11 статьи 26 Закона РК “О труде в РК” индивидуальный трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя, **если работник, выполняющий воспитательные функции в сфере образования, совершит аморальный поступок**, несовместимый с продолжением данной работы. Говоря другими словами, закон предъявляет особо высокие требования к педагогическим работникам.

Увольнению по данному основанию подлежат только те работники, которые выполняют воспитательные функции в сфере образования. Перечень этих лиц приведен в постановлении Правительства Республики Казахстан от 3 сентября 1999 года за 1304. К ним относятся работники, занимающиеся воспитательной деятельностью: учителя, преподаватели учебных заведений, воспитатели детских организаций, мастера производственного обучения и пр. Другие работники учебных и воспитательных организаций, не занятые непосредственно воспитательной деятельностью, подлежат увольнению на общих основаниях. Другими словами, работники, работающие в учебных или воспитательных учреждениях, но не занимающиеся непосредственной воспитательной деятельностью – научные работники, административно-хозяйственный, инженерно-технический состав – не могут быть уволены по данному основанию.

К аморальным поступкам, согласно справке Большого энциклопедического словаря, относятся поступки, отрицающие моральные устои, нравственные принципы и общепризнанные нормы поведения в обществе. Это понятие охватывает не только проступки, совершенные непосредственно на рабочем месте, в трудовом коллективе и несовместимые с педагогической работой, но и в быту, в общественных местах. Такими поступками могут быть: пьянство, развратные действия, соращение своих воспитанников или других несовершеннолетних, неправомерное поведение в быту и пр.

Тем не менее увольнение по данному основанию возможно только на основе конкретных, подтвержденных или достаточно проверенных фактов.

Закон “О труде в РК” предусматривает возможность расторжения индивидуального трудового договора по инициативе работодателя **вследствие разглашения доверенных работнику в соответствии с индивидуальным трудовым договором сведений составляющих государственную, служебную, коммерческую и иную охраняемую законом тайну.**

Следует помнить, что не всем работникам доверены указанные в законе тайны. Следовательно, увольнению по данному основанию подлежат лишь те работники, которым доверены подобные тайны и которые обязаны не разглашать доверенные им тайны. Такая обязанность должна быть оговорена в индивидуальном трудовом договоре. В противном случае работодатель не будет вправе уволить работника по данному основанию.

Но даже в случае увольнения по данному основанию необходимо тщательно проверить предполагаемые факты разглашения доверенных тайн именно тем работником, которого предполагается уволить по данному основанию и лишь на основании неоспоримых доказательств решать вопрос о расторжении индивидуального трудового договора.

Пункт 13 статьи 26 Закона “О труде в РК” предусматривает возможность увольнения по инициативе работодателя в связи с **отказом работника от временного перевода на другую работу вместе с организацией или временного перевода на другую работу в связи с простоем.**

Увольнение по данному основанию возможно лишь при наличии письменного отказа работника от указанного перевода, выраженного в однозначной форме. Во всех других случаях расторжение индивидуального трудового договора будет неправомерным.

Увольнение по пункту 14 статьи 26 Закона “О труде в РК” применяется в тех случаях, когда необходимо освободить место работы (должность) для работника, **восстановленного на работе по решению суда.** Никакое другое решение никаких других органов не может быть принято для восстановления работника ранее выполнявшего эту работу. В таком случае замещающий его работник увольняется по п.14 статьи 26. Следует обратить внимание, что увольнение в данном случае происходит не за виновные или противоправные действия.

Работодатель вправе предложить работнику, подлежащему уволь-

нению по данному основанию, другую работу. В случае отказа работника от предложенной работы, индивидуальный трудовой договор расторгается по данному основанию.

Порядок оформления увольнения работников. Действующее законодательство Республики Казахстан не только предусматривает меры по защите прав работников при приеме на работу и обеспечению устойчивости индивидуальных трудовых договоров, но и предусматривает юридические гарантии при увольнении работников. В частности, закон резко ограничивает круг оснований увольнения работников по инициативе работодателя. Причем, большинство этих оснований дают работодателю право на увольнение работника, а не обязывают его расторгать индивидуальный трудовой договор.

Расторжение индивидуального трудового договора может произойти как по инициативе работника, так и по инициативе работодателя, но с соблюдением определенных правил увольнения по каждому основанию.

Расторжение индивидуального трудового договора по инициативе работника возможно в любое время независимо от вида договора (срочный, бессрочный, на время выполнения определенной работы и др.) и даже без объяснения причин расторжения. В обязанность работника при расторжении индивидуального трудового договора входит лишь письменно предупредить работодателя о своем желании уволиться в срок не менее чем за 30 дней. По соглашению сторон этот срок может быть изменен в любую сторону.

Работодатель по своей инициативе может расторгнуть индивидуальный трудовой договор лишь по тем основаниям, которые указаны в статье 26 Закона “О труде в РК”.

Перечень оснований увольнения по инициативе работодателя, указанный в данной статье является исчерпывающим, может применяться к любому работнику независимо от вида договора, но только при соблюдении определенных правил увольнения по каждому основанию.

Общим правилом является обязательное письменное предупреждение другой стороны о предстоящем увольнении в срок, оговоренный в индивидуальном трудовом договоре. Если в индивидуальном трудовом договоре этот срок не определен, то в соответствии с требованиями закона этот срок не может быть менее 1 месяца. Однако по соглашению сторон этот срок может быть изменен как в сторону

увеличения, так и в сторону уменьшения этого срока. Исключением из общих правил является расторжение индивидуального трудового договора с сезонными работниками. Сезонный работник вправе расторгнуть индивидуальный трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя за одну неделю. Работодатель также вправе расторгнуть индивидуальный трудовой договор по собственной инициативе в случае приостановки работ на срок более двух недель по причинам, от него не зависящим, в случае отсутствия работника без уважительных причин в течение целого рабочего дня или непрерывного отсутствия работника в течение месяца по болезни (ст.38 Закона “О труде в РК”).

При расторжении или прекращении индивидуального трудового договора работодатель обязан издать приказ об увольнении. Причина расторжения или прекращения индивидуального трудового договора в приказе и в трудовой книжке должна быть указан в точном соответствии с формулировками законодательства о труде и иметь ссылку на соответствующий пункт и статью закона. Например: уволен с занимаемой должности по собственному желанию (подп.2 п.2 ст.25 Закона “О труде в РК”); уволен в связи с истечением срока индивидуального трудового договора (подп.1 п.1 ст.25 Закона “О труде в РК”).

Работодатель обязан в день увольнения выдать работнику трудовую книжку с произведенными в ней записями о работе, о поощрениях, о причинах увольнения. Одновременно с увольняемым работником производится окончательный расчет. В окончательный расчет входит заработная плата работника и все положенные ему выплаты и компенсации. Если в этот день работник не работал, отсутствовал и по какой-то причине не обратился за ними, то указанные документы и деньги выдаются ему по первому требованию.

Если увольняемый работник просит у администрации выдать ему справки о работе в данной организации с указанием трудового стажа, квалификации, специальности, должности, времени работы, размера заработной платы и т.д., администрация обязана выполнить его просьбу не позднее чем в пятидневный срок с момента обращения (ст.14 Закона “О труде в РК”).

Если возникают споры о причитающихся работнику при увольне-

нии размерах сумм, то администрация обязан в положенный срок выдать работнику неоспариваемую сумму. В случае смерти работника, который не успел получить причитающиеся ему суммы выплат, то недополученная им заработная плата выдается наследникам по закону.

Если по вине работодателя задерживается выплата увольняемому работнику причитающихся ему сумм, то работодатель выплачивает работнику задолженность и пеню (п.3 ст.76 Закона “О труде в РК”). Пеня начисляется за каждый просроченный календарный день, начиная со следующего дня, когда должен был быть произведен полный расчет, и заканчивая днем выплаты.

В случае задержки выдачи трудовой книжки по вине работодателя работнику производится выплата среднемесячного заработка за время вынужденного прогула.

В отдельных случаях индивидуальный трудовой договор может быть признан недействительным.

Недействительность индивидуального трудового договора означает, что вытекающие из него права сторон не подлежат правовой защите. Если недействительным признается основополагающее условие трудового договора, то и весь индивидуальный трудовой договор теряет силу. Например, обязательным условием для работы в должности преподавателя является наличие высшего педагогического образования. Поэтому любое учебное заведение не имеет права заключать индивидуальный трудовой договор с лицом, не представившим диплом о высшем педагогическом образовании, если он претендует на педагогическую должность.

Индивидуальный трудовой договор имеет большое **социальное, экономическое и правовое значение**. Социальное значение индивидуального трудового договора в том, что с его помощью реализуются права граждан на труд, и трудовой договор способствует развитию рабочих сил страны. **Экономическое значение** индивидуального трудового договора в том, что он является основной правовой формой обеспечения страны необходимыми кадрами. **Правовое значение** индивидуального трудового договора в том, что трудовой договор является основанием возникновения трудовых правоотношений, основанием распространения на работника Закона о труде в РК и охраняет личность работника, его трудовую честь и достоинство.

Вопросы для самопроверки:

1. Дайте определение трудового договора (контракта).
2. Назовите виды трудовых договоров.
3. Назовите признаки трудовых договоров.
4. Кто является стороной трудового контракта?
5. Что составляет содержание трудового договора?
6. Какие условия являются обязательными?
7. Какие условия являются дополнительными?
8. Кому не устанавливается испытание при приеме на работу?
9. На какие сроки может заключаться трудовой договор?
10. Какие особенности отдельных видов трудовых договоров?
11. Раскройте общий порядок приема на работу.
12. Какие документы вправе потребовать работодатель при приеме на работу?
13. Каковы правовые последствия испытательного срока?
14. Кто обязан проходить обязательный медицинский осмотр при приеме на работу?
15. Какие могут быть причины отказа в приеме на работу?

Г Л А В А 9

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Рабочее время и время отдыха – два взаимосвязанных понятия трудового права. Продолжительность трудовой деятельности работников определяется рабочим временем.

Рабочее время и его продолжительность были одним из самых основных требований в истории рабочего движения. В течение длительного периода человеческой истории рабочее время не ограничивалось рамками закона и работодатель по своему усмотрению устанавливал продолжительность времени выполнения трудовых обязанностей. Как правило, это были кабальные условия и продолжительность рабочего времени превышала разумные пределы и достигала 14-16 часов в сутки.

Возникшее в начале XIX века рабочее движение выдвинуло одним из основных требований ограничение рабочего времени. В ряде стран на улицы вышли рабочие с требованиями сократить продолжительность рабочего времени. Под напором рабочего движения в середине XIX века в ряде стран появились законы об ограничении рабочего времени для женщин и детей. Позднее это распространилось и на мужчин.

В 1897 году в России был издан закон об ограничении рабочего дня до 11,5 часов, а для женщин и детей – до 10 часов. Однако эффективность этого закона была нулевой, так как не было предусмотрено ограничение сверхурочных работ.

Рабочий день продолжительностью 8 часов впервые был введен в России в 1917 году Декретом Советской власти. Власть этого Декрета распространялась и на Казахстан. Очевидно, именно эту дату и следует считать датой введения в Казахстане рабочего времени продолжительностью 8 часов.

В настоящее время это максимальная продолжительность рабочего времени, она распространяется на большинство работников и поэтому считается общей мерой труда.

Статья 45 Закона “О труде в РК”

1. Рабочим считается время, в течение которого работник в соответствии с условиями индивидуального трудового договора обязан выполнять трудовые обязанности.

Понятие и виды рабочего времени. *Рабочее время – это установленный законодательством отрезок календарного времени, в течение которого работник должен выполнять свои трудовые обязанности в установленном месте в соответствии с законом, коллективным и трудовым договором, правилами внутреннего распорядка.*

В рабочее время включается как время, в течение которого фактически выполнялась работа, так и время, в течение которого работа не выполнялась, но которая в соответствии с нормами трудового права не подлежит исключению из рабочего времени. Например, простой, оплачиваемые перерывы. К рабочему времени относится и время работы сверх установленной продолжительности в случаях, предусмотренных законодательством. Эта работа должна быть компенсирована работнику.

Не включаются в рабочее время неоплачиваемые перерывы для отдыха и питания, отпуска без сохранения заработной платы, а также прогулы, опоздания, преждевременный уход с работы. В соответствии с нормами трудового законодательства потери рабочего времени не подлежат компенсации путем отработок.

Рабочее время как условие труда в значительной степени определяет уровень жизни работников. От его продолжительности зависит количество свободного времени, используемого для отдыха, развития личности, удовлетворения культурных и иных потребностей людей.

Соблюдение законодательства о рабочем времени и времени отдыха является обязанностью, как администрации, так и работников. Работники обязаны использовать все рабочее время для производительного труда, а администрация обязана обеспечить все необходимые условия для этого и так организовать работу, чтобы не нарушались права работников на отдых и на охрану труда.

Действующее законодательство о труде предусматривает следующие **виды рабочего времени**: нормальной продолжительности, сокращенной продолжительности, неполное рабочее время.

Статья 45 Закона “О труде в РК”

2. Нормальная продолжительность рабочего времени не должна превышать 40 часов в неделю.

Нормальная продолжительность рабочего времени – это такая продолжительность труда в течение дня, недели, года, которая не вредит развитию и существованию человека. Нормальная продолжительность рабочего времени работников на предприятиях, в учреждениях, организациях не может превышать 40 часов в неделю (п.2. ст.45 Закона о труде). Указанная норма распространяется на всех работников, независимо от форм собственности, отрасли экономики, профессии, специальности, должности с обычными нормальными условиями труда.

На сегодняшний день государство устанавливает лишь **предельную продолжительность** рабочего времени. Все остальные вопросы, связанные с рабочим временем – уменьшение, графики сменности, режим работы – решаются организациями самостоятельно.

Согласно Закону “О труде в РК” нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю. Следовательно, ни в коллективном, ни в индивидуальном трудовом договоре нельзя предусмотреть продолжительность рабочего времени в неделю 42 или 45 часов. Однако уменьшить продолжительность рабочего времени стороны по согласованию могут.

Таким образом, 40-часовая недельная продолжительность рабочего времени является предельной нормой и не может быть увеличена по согласованию сторон, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Ограничение продолжительности рабочего времени имеет своей целью способствовать сохранению здоровья работников, продлению его работоспособности, содействовать развитию его личности, повышению квалификации или получению дополнительной профессии и свободное от работы время и содействовать повышению производительности труда.

Сокращенная продолжительность рабочего времени.

Статья 46 Закона “О труде в РК”

1. Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

а) для работников в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю; от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 36 часов в неделю;

б) для работников, занятых на тяжелых физических работах и работах с вредными условиями труда, – не более 36 часов в неделю.

2. Список производств цехов, профессий и должностей, а также перечень работ с вредными (особо вредными) и (или) тяжелыми (особо тяжелыми), опасными (особо опасными) условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, определяются уполномоченными государственными органами по труду.

Для некоторых категорий работников с учетом возраста, тяжести, интенсивности и ряда других факторов по согласованности сторон может быть установлена *сокращенная продолжительность рабочего времени*, которая не может превышать 36 часов (ст. 46 Закона о труде):

- для несовершеннолетних в возрасте от 16 до 18 лет – не более 36 часов в неделю; а для учащихся в возрасте от 14 до 16 лет, работающих в период каникул – не более 24 часов в неделю;

- для работников, занятых на тяжелых физических работах и работах с вредными условиями труда – не более 36 часов в неделю. Эти работы предусмотрены в особом списке.

- отдельных категорий работников с повышенным эмоциональным, умственным, нервным напряжением (учителей, врачей и других работников с особым характером труда). Так, нормативная учебная нагрузка в неделю для педагогических работников государственных учреждений образования устанавливается: не более 20 часов – для начальной ступени общеобразовательного учебного заведения; 18 часов – для основной и старшей ступени общеобразовательного учебного заведения, организаций начального профессионального и среднего профессионального образования; 24 часов – для дошкольных организаций; 18 часов – для внешкольных организаций (в детских юношеских спортивных школах – 24 часа). (Закон РК “Об образовании”, Постановление Правительства РК от 27 августа 1999 года № 1262 “Об утверждении нормативной учебной нагрузки для педагогических работников государственных организаций образования”). Для

преподавателей высших и средних профессиональных образовательных учреждений установлен в среднем 6-часовой рабочий день, в который входит не только учебная, но и научная и методическая работа. Перечень работников с особым характером труда устанавливается законодательством с указанием продолжительности их сокращенного рабочего времени.

- для медицинских работников (врачей поликлиник, амбулаторий, диспансеров и др.);
- работников – инвалидов I и II группы (по зрению, с тяжелыми формами заболевания).

Для определения категорий лиц, имеющих право на сокращенное рабочее время, следует руководствоваться списком производств, цехов, профессий и должностей, а также перечнем работ с вредными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени.

При сокращенной продолжительности рабочего времени труд оплачивается по нормам нормального рабочего времени.

Неполное рабочее время – это часть установленной нормальной или сокращенной продолжительности рабочего времени. Неполное рабочее время может быть установлено по согласованию между работником и работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии, в виде неполного рабочего дня или неполной рабочей недели. При **неполном рабочем дне** уменьшается продолжительность ежедневной работы при сохранении количества рабочих дней, т.е. 5 или 6 в зависимости от вида рабочей недели. Например, при неполном рабочем дне работник работает ежедневно не по 8 часов, а по 5 часов. При **неполной рабочей неделе** уменьшается количество рабочих дней при сохранении в дни входов на работу установленной продолжительности ежедневной работы. Например, при неполной рабочей неделе работник работает, скажем, 3 дня по 8 часов. Возможно и одновременное уменьшение количества рабочих дней и продолжительности ежедневной работы в дни входов на работу. Например, работник работает 4 дня в неделю по 6 часов.

Оплата труда во всех этих случаях производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

Неполное рабочее время отличается от сокращенного. Во-первых, сокращенное рабочее время является полной мерой продолжительности работы, а неполное рабочее время являет-

ся лишь частью этой меры. Во-вторых, сокращенное рабочее время оплачивается полностью, а неполное рабочее время – пропорционально отработанному времени или при сдельной оплате труда в зависимости от выработки.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав. В трудовых книжках факт работы с неполным рабочим временем не фиксируется.

Установление недельной нормы продолжительности рабочего времени связано с тем, что в трудовом законодательстве предусмотрены два вида рабочей недели: пятидневная (5 дней рабочих и два выходных) и шестидневная (6 дней рабочих и 1 день выходной).

Для большинства работников установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. В организациях, где по характеру производства и условиям работы нецелесообразно введение пятидневной, устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем. Как правило, это образовательные учреждения, медицинские, торговые и другие организации, обслуживающие население.

Рабочим днем называется установленное законом рабочее время в течение суток. Законом установлено, что продолжительность ежедневной работы (смены) при 6-дневной рабочей неделе не может превышать 7 часов при недельной норме 40 часов, 6 часов при недельной норме 36 часов и 4 часа при недельной норме 24 часа (ст.47 Закона «О труде РК»).

Работа в ночное время.

Статья 48 Закона “О труде в РК”.

- 1. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.**
- 2. Привлечение к работам в ночное время беременных женщин допускается только с их согласия.**
- 3. К работе в ночное время не допускаются лица моложе восемнадцати лет и иные лица при наличии медицинского заключения, запрещающего работу в ночное время.**

При работе в ночное время (имеется в виду не ночная смена) установленная продолжительность рабочего времени сокращается на 1 час.

Это правило не распространяется на рабочих и служащих, для которых уже предусмотрено сокращение рабочего времени. Например, для работающих на производствах с вредными и тяжелыми условиями труда. Это сокращение не подлежит отработке.

В отдельных случаях для некоторых категорий работников продолжительность ночной работы уравнивается с дневной. Это касается работников:

1) для которых уже предусмотрено сокращение рабочего времени в связи с тем, что они заняты на тяжелых физических работах и работах с вредными условиями труда;

2) непрерывных производств, когда это необходимо по условиям производства;

3) сменных работ при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. В ночное время уменьшается продолжительность рабочей смены при сохранении недельной нормы рабочего времени.

Особо следует обратить внимание на то, что продолжительность ночной работы не сокращается, если работник принят специально для выполнения работы в ночное время. Например, ночным сторожем.

Сверхурочные работы.

Статья 49 Закона “О труде в РК”

1. Сверхурочными считаются работы сверх продолжительности рабочего времени, установленного статьей 45 настоящего Закона.

2. Привлечение к сверхурочным работам допускается только с согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных статьей 51 настоящего Закона.

3. К сверхурочным работам не допускаются работники моложе восемнадцати лет.

По законодательству о труде сверхурочными считаются работы, производимые по распоряжению или с ведома администрации сверх установленной законом или графиками сменности продолжительности рабочего времени. Сверхурочными считаются работы сверх продолжительности рабочего времени, установленного ст.45 Закона о труде. К сверхурочным работам не допускаются работники моложе 18 лет.

Работа признается сверхурочной независимо от того, является ли она выполнением обычных трудовых обязанностей работника или выполнялась другая работа по заданию или с ведома работодателя.

Не считаются сверхурочными работы:

- 1) выполненные сверх установленной продолжительности рабочего времени в порядке совместительства после основной работы;
- 2) для отработки отпуска без сохранения заработной платы;
- 3) выполненные лицами с ненормированным рабочим днем;
- 4) для получения отгула,

Законодательство разрешает работодателю привлекать работника к любым сверхурочным работам, но только с согласия работника, а в исключительных случаях администрация может применять сверхурочные работы и без согласия работника. Эти случаи предусмотрены в статье 51 Закона о труде.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника двух часов (на тяжелых физических работах и работах с вредными или опасными условиями труда – 1 часа) в течение одного календарного дня (ст.50 Закона “О труде в РК”). Но в течение одного календарного года закон не уточняет количество допустимых часов сверхурочных работ.

При особо вредных и особо опасных условиях труда сверхурочные работы запрещаются.

Сверхурочные работы оплачиваются в повышенном размере. Компенсация отгулом не допускается.

В случае нарушения законодательства о сверхурочных работах виновные в этом работодатели привлекаются к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности в установленном порядке.

Ненормированное рабочее время

Для некоторых категорий работников (ответственные работники, работники, труд которых не поддается учету или выполняющие работу и распределяющие рабочее время по своему усмотрению или их рабочее время делится на части неопределенной продолжительности (егеря, лесообъездчики) с учетом особенностей их трудовых функций или характера труда устанавливается *ненормированное рабочее время* (ненормированный рабочий день). Эти работники в случае производственной необходимости могут привлекаться к работе сверх установленного для них рабочего времени без дополнительной оплаты

и без отгула. Тем не менее такие работники должны работать не менее нормированного – нормального или сокращенного – рабочего времени. Переработка не считается сверхурочной работой и компенсируется предоставлением дополнительного отпуска.

Дежурства в нерабочее время – это пребывание работника в организации по распоряжению администрации в нерабочее время в качестве ответственного за порядок и для оперативного решения неотложных вопросов, например в праздники, в выходные дни, в период чрезвычайных ситуаций. На дежурных не могут возлагаться обязанности других работников, таких как сторожа, вахтеры, уборщицы. Дежурства в нерабочее время допускаются в исключительных случаях не чаще одного раза в месяц.

В качестве измерителей рабочего времени принято пользоваться понятиями рабочей недели, рабочего дня и рабочей смены.

Статья 47 Закона “О труде в РК”

Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. При пятидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы (смены) определяется актом работодателя или графиками сменности, утверждаемыми работодателем, с учетом специфики работы, мнения трудового коллектива и с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели.

В организациях, где по характеру производства и условиям работы введение пятидневной рабочей недели нецелесообразно, устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем. При шестидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы не может превышать 7 часов при недельной норме 40 часов, 6 часов при недельной норме 36 часов и 4 часа при недельной норме 24 часа.

Пятидневная или шестидневная рабочая неделя устанавливается работодателем, условиями трудового или коллективного договоров.

Рабочая неделя

В настоящее время пятидневная рабочая неделя с двумя выходными является основным видом рабочей недели. При этом недельная норма рабочего времени (40 часов, 36 часов, 24 часа) распределяется

на пять дней и поэтому ежедневная продолжительность рабочего времени несколько увеличивается. Тем не менее именно этот вид рабочей недели позволяет наиболее эффективно сочетать труд с отдыхом и позволяет работником получать полноценный отдых и затем эффективно трудиться.

При пятидневной рабочей неделе работодатель сам определяет продолжительность ежедневной работы с соблюдением продолжительности рабочей недели. Это должно быть закреплено в правилах внутреннего трудового распорядка и утверждено актом работодателя, а при сменной работе – в графиках сменности, которые тоже утверждаются работодателем с учетом специфики работы и мнения трудового коллектива.

Рабочая смена – это ежедневная продолжительность рабочего времени, определенная в соответствии с законом, индивидуальным трудовым или коллективным договором, выполняемая работником в течение суток согласно графику. Если предприятие работает в две или более смен, то режим работы регулируется графиком сменности.

Эти графики сменности должны быть доведены до сведения трудового коллектива, как правило, не позже чем за 1 месяц до их введения в действие. При 40 часовой рабочей неделе устанавливаются, как правило, 8-часовые рабочие смены. Введению в действие графиков сменности должно предшествовать их обсуждение в трудовом коллективе. При составлении графиков сменности необходимо принимать во внимание такие факторы, как движение общественного транспорта, работа детских дошкольных и школьных учреждений, культурно-бытовых учреждений, магазинов и т.д.

Работники каждой смены должны выполнять свои трудовые функции в течение установленной продолжительности рабочего времени. Чередоваться по сменам работники должны равномерно. Чередование смен должно происходить, как правило, через каждую неделю в часы, определенные графиком сменности.

При шестидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы определяется по тем же принципам, что при пятидневной рабочей неделе с обязательным соблюдением установленных законом пределов: не более 7 часов при недельной норме 40 часов, 6 часов при недельной норме 36 часов, 4 часа при недельной норме 24 часа.

Режим рабочего времени. Под режимом рабочего времени понимается порядок распределения времени работы в пределах суток

или другого календарного периода, начало и окончание ежедневной работы, начало и окончание ежедневного перерыва для отдыха и приема пищи. Время начала и окончания работы и перерыва устанавливается актом работодателя и является неотъемлемой частью внутреннего трудового распорядка.

В соответствии с законодательством принято различать режимы с поденным, недельным и суммированным учетом рабочего времени.

При режиме с *поденным учетом рабочего времени* работники ежедневно при пятидневной или шестидневной рабочей неделе работают одно и то же установленное актом работодателя количество рабочих часов, т.е. учитывается рабочее время, проработанное работником в течение каждого дня. Время и начала и окончания работы в обоих случаях устанавливается графиками сменности или правилами внутреннего трудового распорядка. При таком виде учета рабочего времени переработки или недоработки в отдельные дни не могут компенсировать друг друга.

При работе в две и более смен режим рабочего времени устанавливается в соответствии с графиками сменности. В них должно быть указано количество смен, их продолжительность, время начала и окончания работы в каждой смене, порядок перехода из одной смены в другую. И при сменной работе учитывается рабочее время, проработанное работником в течение каждой рабочей смены (в каждый рабочий день)

Недельный учет рабочего времени может применяться в условиях пятидневной рабочей недели. Недельный учет рабочего времени применяется и в случае, если продолжительность смен в разные дни недели различна при соблюдении недельной нормы часов.

При режиме с *суммированным учетом рабочего времени* все рабочее время за определенный период времени – год, квартал, месяц – суммируется и определяется месячная, квартальная или годовая продолжительность рабочего времени. Такой учет рабочего времени допускается при выполнении ограниченных, строго определенных законодательством видов работ, где по условиям производства не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени. В соответствии со статьей 52 Закона “О труде в РК” суммированный учет рабочего времени разрешается на непрерывно действующих организациях, на отдельных производствах, в цехах, на участках, на некоторых видах работ, где по условиям про-

изводства не может быть соблюдена установленная продолжительность рабочего времени. Суммированный учет рабочего времени применяется и при вахтовом методе работы, когда работа производится вне места постоянного жительства работников и невозможно обеспечить ежедневную доставку работников на место работы. При этом методе работы работники в течение определенного учетного периода временно проживают в местах выполнения работы. Продолжительность ежедневной работы при этом не должна превышать 12 часов.

От режима рабочего времени следует отличать режим работы организации, который в зависимости от характера производства, экономических и конъюнктурных соображений может быть прерывным и непрерывным. На вопрос: “Какой у Вас режим работы организации?” можно ответить: “У нас непрерывное производство”.

Вопросы для самопроверки:

1. Дайте определение рабочему времени.
2. Назовите виды рабочего времени.
3. Для каких категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени?
4. Чем неполное рабочее время отличается от сокращенного?
5. Кто допускается к работе в ночное время?
6. Какие работы считаются сверхурочными?
7. Какова продолжительность сверхурочных работ и как они оплачиваются?
8. Какова максимальная продолжительность рабочего времени?
9. Что такое режим рабочего времени?
10. Расскажите об учете рабочего времени.

Г Л А В А 10

ВРЕМЯ ОТДЫХА

Понятие и виды времени отдыха. Под временем отдыха по трудовому праву понимается время, в течение которого работники в соответствии с законом и правилами внутреннего распорядка должны быть свободны от исполнения трудовых обязанностей. Это время используется ими по своему усмотрению. Оно может быть использовано не только для восстановления сил, отдыха, но и для других занятий по желанию работника. Закон представляет работнику право отлучаться с места работы во время перерыва для отдыха и приема пищи.

Законодательством о труде установлены следующие виды времени отдыха:

- перерывы в процессе ежедневной работы;
- ежедневный отдых между рабочими днями;
- еженедельные выходные дни;
- ежегодные праздничные (нерабочие) дни;
- ежегодные отпуска.

Перерыв для отдыха и приема пищи.

Статья 53 Закона “О труде в РК”

1. В течение ежедневной работы (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и приема пищи продолжительностью не менее одного часа в совокупности. Этот перерыв в рабочее время не включается и используется работником по своему усмотрению.

2. Время предоставления перерыва и его продолжительность устанавливаются актами работодателя, индивидуальным трудовым договором, коллективными договорами.

3. На работах, где по условиям производства предоставление перерыва невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, порядок и место для отдыха и приема пищи устанавливается актами работодателя.

Перерыв для отдыха и приема пищи – предоставляется, как правило, через четыре часа после начала работы. Продолжительность этого вида отдыха должна быть не менее одного часа в совокупности. Начало и окончание этого перерыва определяется правилами внутреннего распорядка. Оно не включается в рабочее время и может быть использовано работниками по своему усмотрению. Время предоставления перерыва, его продолжительность устанавливаются актами работодателя, индивидуальным, трудовым, коллективным договорами. На тех работах, где по условиям производства перерыв установить нельзя (например, в условиях непрерывного производства, конвейера), работникам должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочего времени. Перечень таких работ, порядок и место приема пищи устанавливаются актами работодателя.

В течение рабочего дня или смены работникам могут предоставляться краткосрочные перерывы по 5-10 минут для отдыха и личных потребностей. Но эти перерывы включаются в рабочее время при установлении норм выработки, времени обслуживания, нормативов численности. Они подлежат оплате.

Специальные перерывы (ст.54 Закона о труде) предоставляются работникам, которые работают в холодное время года на открытом воздухе, в закрытых не обогреваемых помещениях, а также на погрузочно-разгрузочных работах. Они называются специальными, так как устанавливаются в целях охраны труда, включаются в рабочее время и подлежат оплате. Специальные перерывы предназначены для обогрева и отдыха работников. Число таких перерывов, их продолжительность определяются правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель имеет право своими актами устанавливать специальные перерывы и на других работах по своему усмотрению.

Ежедневный отдых

Статья 55 «Закона о труде в РК»

Продолжительность ежедневного отдыха работника между окончанием работы и ее началом в следующий день (смену) не может быть менее 12 часов.

Ежедневный отдых – это перерыв в работе в период после окончания рабочего дня (или смены) и до ее начала на следующий рабочий день.

Продолжительность ежедневного отдыха определяется правилами внутреннего трудового распорядка, его продолжительность (периода времени между окончанием одного рабочего дня и началом другого на следующий день) зависит от режима рабочего времени. Однако минимальная продолжительность ежедневного перерыва вместе со временем для отдыха и приема пищи не может быть менее 12 часов. Например, при 7-часовом рабочем дне и часовом обеденном перерыве продолжительность ежедневного отдыха составляет 16 часов (например, если работа начинается в 9.00 оканчивается в 17.00 то продолжительность ежедневного отдыха составляет 16 часов).

Выходные дни

Статья 56 Закона “О труде в РК”

1. Работникам предоставляются выходные дни (время еженедельного непрерывного отдыха).

2. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, а при шестидневной рабочей неделе – один день.

3. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается актом работодателя или графиком работы. Оба выходных дня представляются, как правило, подряд.

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

5. Привлечение работника к работе в выходные дни допускается только с его согласия, за исключением случаев, предусмотренных статьей 59 настоящего Закона.

Выходные дни (еженедельный отдых) – это свободные от работы календарные дни недели, т.е. время еженедельного непрерывного отдыха. Продолжительность еженедельного отдыха исчисляется с момента окончания рабочего дня накануне выходного дня и до начала работы в следующий, после выходного день. При 5-дневной рабочей неделе работникам предоставляется два, а при 6-дневной рабочей неделе – один выходной день. Общим выходным днем является воскре-

сенье. Второй выходной день при 5-дневной рабочей неделе устанавливается графиком работы организации или актом работодателя, если иное не предусмотрено законом. Оба выходных, как правило, предоставляются подряд. Если по условиям труда это не предоставляется возможным, выходные дни предоставляются в другие дни недели.

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

Работодатель не вправе своими актами отменять или переносить выходные дни для всей организации. Такое право есть только у Правительства Республики Казахстан

В организациях, где в связи с необходимостью обслуживания населения в общие выходные дни работа не может прерываться (предприятия транспорта, театры, кинотеатры, рестораны и т.д.) выходные дни представляются в другие дни недели. На предприятиях с непрерывным циклом работы (в том числе и на предприятиях, обслуживающих население) выходные предоставляются в другие дни недели поочередно каждой группе работников согласно графику сменности, утвержденным актами работодателя.

Работа в выходные дни не допускается. Привлечение к работе в выходные дни может быть только с согласия работника (п.5 ст.56 Закона о труде).

Оплата работы в выходные дни производится не ниже чем в двойном размере или, по соглашению сторон, может компенсироваться предоставлением другого дня отдыха. К работе в выходные дни в интересах охраны труда не могут привлекаться некоторые категории работников.

Законодательством о труде предусмотрены случаи, когда работников можно привлекать к работе в выходные дни без их согласия. Такие случаи указаны в статье 59 Закона о труде. Это:

- для предотвращения чрезвычайных ситуаций или стихийного бедствия, производственной аварии либо немедленного устранения их последствий;
- для предотвращения и расследования несчастных случаев, гибели или порчи имущества предприятия (учреждения, организации);
- для выполнения неотложных, заранее непредвиденных ра-

бот, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа предприятия (учреждения, организации) в целом или его отдельных подразделений.

Работники, находящиеся в командировке, пользуются выходными днями в месте командировки. На них распространяется режим рабочего времени той организаций, куда они командированы. В эти дни они не работают и используют выходные дни по своему усмотрению. По возвращении из командировки выходные дни никак не компенсируются, неиспользованные дни отдыха не предоставляются.

Праздничные дни.

Статья 58 «Закона «О труде в РК»»

В праздничные дни, установленные в Республике Казахстан работа не производится, за исключением организаций, приостановка работы которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания населения.

В праздничные дни, установленные в Республике Казахстан, работа не производится. Праздничными днями согласно Указу Президента Республики Казахстан, имеющему силу закона от 18 октября 1995 года за № 2534 являются:

- 1) 1-2 января – Новый год;
- 2) 8 марта – Международный женский день;
- 3) 22 марта – Наурыз мейрамы;
- 4) 1 мая – Праздник единства народа Казахстана;
- 5) 9 мая – День Победы;
- 6) 30 августа – День Конституции Республики Казахстан;
- 7) 25 октября – День Республики;
- 8) 16 декабря – День независимости.

В праздничные дни не допускается привлечение работников к работе.

В праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), проведения неотложных ремонтных, аварийных, погрузочно-разгрузочных работ либо вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания населения (ст.58 Закона о труде). Работники таких организаций без их согласия при-

влекаются к работе в праздничные дни в соответствии с графиками сменности.

Работники могут привлекаться к выполнению неотложных ремонтных, аварийных, погрузочно-разгрузочных работ в праздничные дни в соответствии с утвержденными графиками или по распоряжению работодателя, если невозможно было заранее предвидеть или предусмотреть возникновение таких работ.

Оплата работы в праздничные дни производится не ниже чем в двойном размере. Лишь по желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен дополнительный день отдыха.

Отпуск – это установленный законодательством непрерывный отдых (свободное от работы время) в течение определенного количества календарных дней в году с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы.

Статья 60 Закона «О труде РК».

1. Работающим по индивидуальному трудовому договору гарантируется ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы.

2. Оплата трудового отпуска производится не позднее чем за три календарных дня до его начала.

3. Ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее восемнадцати календарных дней, если иное не предусмотрено другими нормативными правовыми актами для отдельных категорий работников, индивидуальным трудовым, коллективным договорами и актами работодателя.

4. Ежегодные оплачиваемые дополнительные трудовые отпуска предоставляются работникам, занятым на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда, согласно перечню производств, работ, профессий и должностей определяемому уполномоченным государственным органом.

5. Условия и порядок предоставления ежегодного оплачиваемого трудового отпуска устанавливаются индивидуальным трудовым, коллективным договорами.

6. Запрещается непредоставление трудового отпуска в течение двух лет подряд.

Право на ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск относится к категории прав, гарантированных Конституцией. Каждый работающий по индивидуальному трудовому договору имеет право на оплачиваемый отпуск. Говоря другими словами, право на отпуск возникает вместе с возникновением трудовых правоотношений.

Заключение индивидуального трудового договора является непременным условием возникновения у работника права на оплачиваемый отпуск. Если работник не заключил индивидуальный трудовой договор, то у него не возникают трудовые отношения с предприятием, и, следовательно, право на оплачиваемый отпуск у него не возникает. Право на оплачиваемый отпуск не возникает также у лиц, работающих по гражданско-правовым договорам подряда или у лиц, занимающихся индивидуальной трудовой деятельностью. Такие лица сами вправе решать вопросы собственного отдыха и вмешательство государства здесь не требуется.

Ни Конституция, ни какой-либо другой закон Республики Казахстан не предусматривают каких-либо исключений, позволяющих лишать работника права на отпуск. Таким образом, правом на ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск обладают все работники, работающие по индивидуальному трудовому договору на предприятиях, учреждениях, организациях любой формы собственности (частная, государственная), любых организационно-правовых форм (товарищества, акционерные общества, кооперативы и т.п.), независимо от продолжительности рабочего времени (полное или неполное, сокращенное рабочее время), формы оплаты труда, занимаемой должности или выполняемой работы, независимо от места выполнения трудовой функции (на предприятии или на дому), независимо от срока индивидуального трудового договора.

Совместители имеют право на оплачиваемый ежегодный отпуск по совмещаемой работе одновременно с отпуском по основной работе. Внештатные работники получают оплачиваемые ежегодные отпуска на общих основаниях.

Правом на ежегодный оплачиваемый отпуск обладают и лица, работающие по индивидуальному трудовому договору, в качестве домашних работников, секретарей, сиделок, нянь, шоферов и т.д.

Комментарии к Закону “О труде в РК” (авторы Е. Нургалиев и А. Нурмагамбетов) указывают, что исключение составляют временные и сезонные работники, которые не обладают правом на ежегодный оп-

лачиваемый отпуск или на получение денежной компенсации за неиспользованный отпуск.

Ежегодный трудовой оплачиваемый отпуск представляется всем работникам за работу в течение года с сохранением рабочего места (должности) и заработной платы. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется для отдыха, восстановления и укрепления трудоспособности, лечения и профилактики здоровья и других потребностей работника.

Во время отпуска законодательством не допускается перевод работника на другую работу, увольнение по инициативе работодателя. Исключение составляет лишь случай полной ликвидации предприятия.

В трудовом законодательстве различают следующие виды отпусков: ежегодные трудовые (основные и дополнительные), отпуска социального назначения, учебные. Большинство отпусков оплачиваются, некоторые виды отпусков предоставляются по желанию работников без сохранения заработной платы.

В коллективных договорах могут быть предусмотрены и другие виды отпусков, например, поощрительные за выполнение государственных и общественных обязанностей, за участие в каких-то дополнительных видах работ и т.д.

Ежегодный трудовой отпуск гарантируется и предоставляется всем работникам с сохранением места работы, должности и среднего заработка, работающим по индивидуальному трудовому договору. Право работника на отпуск не зависит от места работы, от выполняемой трудовой функции от формы собственности, от срока трудового договора. Правом на ежегодный оплачиваемый отпуск пользуются на общих основаниях совместители по совмещаемой работе, а также внештатные работники, работающие по трудовому договору, надомники, домашние работники.

Оплачиваемый трудовой отпуск предоставляется один раз в рабочем году (рабочий год исчисляется со дня поступления работника на данное предприятие, учреждение, организацию). Условия и порядок предоставления ежегодного трудового отпуска устанавливаются индивидуальным трудовым, коллективным договором. Оплата трудового отпуска производится не позднее, чем за три календарных дня до его начала (п.2 ст.60 Закона о труде).

Продолжительность ежегодного трудового отпуска не должна быть

менее 18 календарных дней. 18 календарных дней – это установленный законом минимальный оплачиваемый отпуск. Законодательство предусматривает удлиненные отпуска для отдельных категорий работников. В настоящее время согласно законодательству удлиненными отпусками пользуются:

- государственные служащие (п.1 ст.22 Закона “О государственной службе”). В соответствии с указанной статьей им предоставляется трудовой отпуск продолжительностью 30 календарных дней;

- педагогические работники (пп.7.п.3. ст.41 Закона “Об образовании”). В соответствии с указанным нормативным правовым актом педагогические работники учреждений среднего общего, начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального и послевузовского профессионального образования и приравненные к ним работники имеют право на трудовой отпуск продолжительностью 56 календарных дней; педагогические работники дошкольных и внешкольных организаций – 42 календарных дня;

- сотрудники органов внутренних дел, которым предоставляется отпуск продолжительностью 30 суток, а сотрудникам органов внутренних дел, проходивших службу в высокогорных районах, в районах с тяжелыми и неблагоприятными климатическими условиями, ежегодный отпуск представляется продолжительностью 45 суток независимо от выслуги лет;

- судьи, ежегодный оплачиваемый отпуск которых продолжается 30 календарных дней;

- сотрудники органов прокуратуры, продолжительность ежегодного отпуска которых составляет 30 календарных дней.

Работодатель имеет право за счет собственных средств увеличить продолжительность ежегодного трудового отпуска сверх 18 календарных дней.

Трудовые отпуска предоставляются в течение всего года. Очередность предоставления трудовых отпусков работникам определяется в порядке, предусмотренным индивидуальным трудовым, коллективным договорами, графиком отпусков, актами работодателя.

Согласно законодательству ежегодный трудовой отпуск (или его часть) может быть продлен или перенесен на следующий год только с согласия работника или по его просьбе. При этом перенесенный трудовой отпуск по соглашению сторон может быть присоединен к трудовому отпуску за следующий рабочий год или предоставлен по

просьбе работника отдельно в другое время. Однако запрещается непредставление ежегодного трудового отпуска в течение двух лет подряд (п.6 ст.60 Закона о труде).

Законодательство предоставляет возможность *отзыва* работника из трудового отпуска. Ежегодный трудовой отпуск может быть прерван по предложению работодателя и с согласия работника (ст.64 Закона о труде). Неиспользованная часть трудового отпуска может быть использована в течение текущего рабочего года или по желанию работника присоединяется к трудовому отпуску за следующий рабочий год, либо выплачивается компенсация.

Продолжительность ежегодных трудовых отпусков исчисляется в календарных днях, без учета праздничных дней, приходящихся на дни трудового отпуска. В трудовой стаж работы, дающей право на ежегодный трудовой отпуск, включается:

- время, фактически проработанное в течение рабочего года;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении;
- время нахождения на лечении, подтвержденное листком нетрудоспособности.

Порядок исчисления среднего заработка для оплаты ежегодных трудовых отпусков или выплаты компенсации за неиспользованный трудовой отпуск установлен постановлением Правительства РК от 13 января 1997 года № 51. Исчисление среднего заработка для оплаты трудовых отпусков, а также для выплаты компенсации за неиспользованный трудовой отпуск производится из расчета среднего заработка за 12 календарных месяцев с учетом установленных надбавок и доплат за этот период и среднего размера премии.

Законодательством предусмотрены *ежегодные оплачиваемые дополнительные трудовые отпуска*, которые предоставляются работникам, занятым на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда, согласно перечню производств, работ, профессий и должностей, определяемому уполномоченным государственным органом. Дополнительный отпуск – это непрерывный отдых в течение нескольких рабочих дней подряд, которые не засчитываются в основной отпуск.

Право на дополнительный оплачиваемый отпуск имеют те работники, профессии и должности которых предусмотрены по производствам и цехам соответствующими разделами Перечня. При этом независимо от того, где и у какого работодателя находятся эти произ-

водства и цеха, дополнительный отпуск должен предоставляться соответствующим работникам. Следует обратить внимание на то, что дополнительный отпуск предоставляется строго по Перечню только тем работникам, которые работают непосредственно в соответствующих производствах и цехах. Продолжительность дополнительного отпуска определяется в Перечне.

Отпуска без сохранения заработной платы.

Ст. 65 Закона “О труде в РК”

По соглашению сторон на основании заявления работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются по различным основаниям, но не за работу. Некоторые из них – для отдыха (льготные), некоторые для определенных целей в связи с определенными обстоятельствами (по уходу за заболевшим членом семьи и т.п.). На эти отпуска не распространяются правила о ежегодных трудовых отпусках. Представляются они независимо от других отпусков. Как правило, предоставляются работникам по их просьбе. Предоставление таких отпусков оформляется актом работодателя с указанием срока отпуска и причины, вызвавшей необходимость в таком отпуске. Следует обратить внимание, что предоставление таких отпусков не является обязанностью работодателя, т.е. он вправе решать самостоятельно предоставить такой отпуск работнику или нет. Но без согласия работника работодатель не вправе отправлять работника в такой отпуск.

В связи с временной приостановкой работ или уменьшением объема работ при необходимости работодатель может в целях предотвращения увольнения работников по сокращению штатов или численности работников предложить работникам отпуска без сохранения заработной платы или с частичным сохранением заработной платы, если иное не предусмотрено коллективным договором. Но, повторяем, это возможно только с согласия работников.

За время отпуска без сохранения заработной платы за работником сохраняется его рабочее место или должность.

Срок отпуска законом не оговаривается, т.е. сторонам предостав-

ляется полная свобода в решении этого вопроса. Однако, как правило, такие отпуска кратковременны, по продолжительности обычно не превышают двух недель. По соглашению сторон такие отпуска могут быть отработаны в последующий период, исходя из условий и возможностей производства. Такое соглашение может быть достигнуто как при оформлении указанного отпуска, так и впоследствии. Отработка возможна в нерабочее время из расчета один день работы соответствующей продолжительности для данной категории работников за каждый день отпуска. Оплата за время отработки производится по фактически выполненной работе в одинарном размере.

Законодательством не предусмотрены случаи, когда администрация обязана предоставить дополнительные отпуска без сохранения заработной платы по просьбе работников. На практике преимущественным правом получения отпуска без сохранения заработной платы пользуются следующие категории работников:

- участники и инвалиды Великой Отечественной войны и другие, приравненные к ним лица;
- женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (без выдачи больничного листа);
- пенсионеры по возрасту и инвалиды;
- получившие путевки в санаторно-курортные лечебные заведения;
- в других случаях, предусмотренных коллективными договорами.

Отпуска социального назначения предусмотрены законодательством для отдельных категорий работников.

Статья 66 Закона “О труде в РК”.

Женщинам предоставляется отпуска по беременности и родам продолжительностью семьдесят календарных дней до родов и пятьдесят шесть (в случае осложненных родов или рождения двух и более детей – семьдесят) календарных дней после родов. Исчисление производится суммарно и отпуск предоставляется женщине полностью, независимо от числа дней, факти-

чески использованных до родов, с выплатой за эти периоды пособия по беременности и родам за счет средств работодателя независимо от продолжительности работы в организации.

Женщине (мужчине), усыновившей или удочерившей новорожденных детей непосредственно из родильного дома, предоставляется (одному из родителей) отпуск за период со дня усыновления или удочерения и до истечения пятидесяти шести дней со дня рождения ребенка с выплатой им в этот период пособия за счет средств работодателя независимо от продолжительности работы в организации.

Эти отпуска касаются женщин, семьи и детей. Такие отпуска предоставляются на основании больничного листа, выданного и заверенного соответствующим медицинским учреждением. Так, женщинам предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 календарных дней до родов и 56 (в случае осложненных родов или рождении двух или более детей – 70) календарных дней после родов. Исчисление производится суммарно, и отпуск предоставляется женщине полностью, независимо от числа дней, фактически использованных до родов, с выплатой за эти периоды пособия по беременности и родам за счет средств работодателя независимо от места, времени и продолжительности работы в организации, в том числе временным и сезонным работникам. Следует обратить внимание, что поскольку закон исчисляет продолжительность такого отпуска в календарных днях, то в счет этого отпуска засчитываются не только рабочие, но и выходные, а также и праздничные дни.

Женщине (или мужчине) усыновившей или удочерившей новорожденных детей непосредственно из родильного дома, предоставляется (одному из родителей) отпуск за период со дня усыновления или удочерения и до истечения 56 дней со дня рождения ребенка, с выплатой им в этот период пособия за счет средств работодателя независимо от продолжительности работы в организации.

Статья 67 Закона “О труде в РК”

Кроме отпусков по беременности и родам женщине по ее заявлению предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет. За время дополнительного отпуска сохраняется место работы (должность).

По заявлению женщин (мужчин), усыновивших или удочеривших новорожденных детей непосредственно из родильного дома, предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, с сохранением за этот период места работы (должности).

Этот отпуск может быть использован полностью или по частям в любое время до достижения ребенком возраста полутора лет.

Как видим, законодательством предусмотрено предоставление дополнительного отпуска без сохранения заработной платы матерям, имеющим детей в возрасте до полутора лет, а также женщинам (или мужчинам), усыновившим или удочерившим детей. Этот отпуск может быть использован полностью или по частям в любое время до достижения ребенком возраста полутора лет. Днем окончания этого отпуска является день исполнения ребенку полутора лет.

За время дополнительного отпуска сохраняется место работы (должность). Работник имеет право вернуться на работу и до истечения этого отпуска.

Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет может быть использован полностью или по частям также и отцом ребенка, бабушкой дедушкой или другими родственниками, фактически ухаживающими за ребенком при взаимном согласии работника и работодателя.

Такая же льгота установлена законодательством для женщин (или мужчин), усыновившим или удочерившим новорожденных детей непосредственно из родильного дома.

Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы матерям, имеющим детей в возрасте до полутора лет, засчитывается в общий стаж работы, а также в стаж работы по специальности. Однако время этого отпуска не засчитывается в стаж работы, дающей право на последующие ежегодные трудовые отпуска.

Учебные отпуска.

Статья 69 Закона “О труде в РК”.

Работникам, обучающимся в организации образования, мо-

гут предоставляться оплачиваемые или неоплачиваемые дополнительные отпуска на период сдачи экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта (работы), сдачи выпускных экзаменов.

Учебные отпуска являются самостоятельным независимым видом отпусков. Они предоставляются работникам независимо от продолжительности непрерывной работы на данном предприятии (учреждении, организации). Дополнительные отпуска в связи с обучением имеют строгое целевое назначение. Они предоставляются и используются в сроки, указанные учебными заведениями. В соответствии с Законом о труде (ст.69) работникам, обучающимся в организациях образования, могут предоставляться оплачиваемые или неоплачиваемые дополнительные отпуска на период сдачи экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта, сдачи выпускных экзаменов. Условия предоставления учебных отпусков устанавливаются индивидуальными трудовыми, коллективными договорами.

Однако следует оговориться, что работодатель не обязан предоставлять учебные отпуска, если это не указано в индивидуальном трудовом или коллективном договоре.

Вопросы для самопроверки:

1. Понятие рабочего времени.
2. Виды рабочего времени.
3. Нормальная продолжительность рабочего времени.
4. Сокращенная продолжительность рабочего времени.
5. Неполное рабочее время.
6. Как оплачивается неполное рабочее время?
7. Что такое сверхурочные работы и как они оплачиваются?
8. Назвать порядок и случаи, когда допускаются сверхурочные работы.
9. Понятие и виды времени отдыха.
10. Перерывы для приема пищи и отдыха.
11. В каких случаях предоставляются специальные перерывы?
12. Что понимается под еженедельным временем отдыха и какова его продолжительность?

13. Как предоставляются выходные дни?
14. Расскажите о трудовых отпусках и их продолжительности.
15. Каковы особенности отпусков социального назначения?
16. В каких случаях и в какие сроки предоставляются учебные отпуски?

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Конституция Республики Казахстан закрепляет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда. Важное значение для системы оплаты труда имеют также Указы Президента Республики Казахстан от 19 декабря 1995 года “О мерах по улучшению социальных условий жизни населения Республики Казахстан” от 1 апреля 1997 года “О единой системе оплаты труда работников органов Республики Казахстан, содержащихся за счет государственного бюджета”, постановление Правительства Республики Казахстан от 6 февраля 1997 года “О совершенствовании организации оплаты труда в Республике Казахстан” и др.

Статья 70 Закона “О труде в РК”

1. Работодатель обязан оплачивать труд работника в соответствии с настоящим Законом, индивидуальным трудовым, коллективными договорами.

2. Труд работников оплачивается повременно, сдельно или по иным системам оплаты труда. Оплата может производиться за индивидуальные и(или) коллективные результаты труда.

3. Заработная плата работника определяется в зависимости от количества и качества, сложности выполняемой работы. Для усиления материальной заинтересованности работников в повышении эффективности производства и качества работы могут вводиться системы премирования, вознаграждения по итогам работы за год и другие формы материального поощрения.

4. Системы оплаты труда в организациях определяются коллективными договорами или актами работодателя.

5. Квалификационные требования к работникам и сложность определенных видов работ устанавливаются на основе квалификационного справочника работ и профессий рабочих, квалификационного справочника должностей служащих. Разработка и порядок применения указанных справочников определяются уполномоченными государственным органом по труду. От-

несение выполняемых работ к определенной сложности и присвоение квалификационных разрядов работникам производится работодателем самостоятельно в соответствии с квалификационным справочником работ и профессий рабочих и квалификационным справочником должностей служащих.

Понятие заработной платы. Заработная плата – это установленное соглашением сторон ежемесячное вознаграждение, плата за работу, за выполняемую конкретную трудовую функцию по трудовому договору, но не ниже установленного минимума. Законодательством Республики Казахстан установлен принцип вознаграждения за труд без какой-либо дискриминации и не ниже установленного законом минимума. Конституция и трудовое законодательство Республики Казахстан гарантируют равную оплату за равный труд, т.е. за труд одинаковой продолжительности, сложности, интенсивности и без каких-либо ущемлений по признаку пола, расы, возраста, национальности и т.д.

Минимальный размер заработной платы представляет собой гарантированный Конституцией Республики Казахстан минимум денежных выплат работающим по найму лицам в организациях независимо от форм собственности. Максимальный размер заработной платы не ограничен, возможно лишь регулирование заработной платы налогами. Оплата труда конкретного работника устанавливается по обоюдному соглашению с работодателем. Трудовые доходы каждого работника зависят только от его личного вклада и конечных результатов работы. Формы, системы и тарифы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами и соглашениями.

При этом необходимо иметь в виду, что право на получение месячной заработной платы не ниже минимального размера, установленного законом, имеют лишь те работники, которые выполняют нормы труда, рассчитанные на месячный период.

В минимальный размер заработной платы не включаются доплаты и надбавки, премии, иные поощрительные выплаты. Это значит, что все виды доплат, надбавок, премий и других выплат начисляются на основную заработную плату, размер которой не может быть ниже минимальной, установленной законом.

Заработная плата – это *заработанная плата* и этим она отличается от пособий, доплат, надбавок, гарантийных и компенсационных выплат, а также дохода, получаемого в результате труда.

При этом важно иметь в виду, что заработанная плата – лишь часть стоимости продукта, заработанного работником. Другими ее частями распоряжается не работник, а работодатель (собственник) в виде дохода (прибыли) и государство путем обложения налогом (подходным) работодателя и работника.

Признаки заработной платы

Заработная плата работника по трудовому договору отличается от оплаты труда по гражданским договорам следующими признаками:

- выплачивается систематически за производимую работу, а по гражданским договорам, связанным с трудом – это цена овеществленного результата труда, т.е. конечного продукта труда, оплачиваемого разово;
- делится на основную и дополнительную части (надбавки, доплаты, премии и т.д.), по гражданским договорам не делится;
- имеет определенную правовую организацию, чего нет, например, в оплате труда по договору личного подряда, поручения и т.д.;
- работник заранее знает, как может быть повышена или снижена его заработная плата, и это стимулирует его труд, чего нет при оплате труда по гражданско-правовым договорам;
- установлен государственный минимум заработной платы. По гражданским договорам, связанным с трудом ограничения не установлены.

Методы правовой организации заработной платы.

Существует два метода правовой организации заработной платы: централизованный (государственный) и децентрализованный (локальный). В настоящее время централизованное государственное регулирование осталось для бюджетных организаций. В условиях формирования рыночных отношений все большее значение приобретает установление размера оплаты труда на основе договорного регулирования. Договорный метод установления размеров оплаты труда существует на всех уровнях договоров, начиная от трудового и коллективного и кончая генеральным социально-партнерским соглашением.

Централизованное государственное регулирование оплаты труда означает, что государство устанавливает тарифы заработной платы, основные условия применения Единой тарифной сетки для оплаты труда всех категорий работников, межразрядные тарифные коэффициенты, дифференцированные по квалификационным группам работников и т.д. Централизованное регулирование заработной платы означает ме-

тод государственного нормирования. Говоря другими словами, государство определяет размер заработной платы работников определенных профессий, специальностей, должностей в зависимости от их квалификации.

Организации негосударственных форм собственности могут использовать тарифные ставки в качестве нижнего уровня размера оплаты труда.

Система заработной платы и нормирование труда – установленный способ соизмерения размера вознаграждения за труд с его конкретными затратами либо результатами. Существуют различные системы оплаты труда, но основными принято считать две: повременную и сдельную.

Повременная система оплаты труда предполагает оплату за пропорционально отработанное время на основе тарифной ставки, т.е. при данной системе труда заработок работника зависит от его тарифной ставки и фактически отработанного времени. Размер такого заработка можно определить по формуле:

$$Зп = Ст \times Тф$$

Где $З$ – заработок работника-повременщика. $С$ – тарифная ставка рабочего за единицу времени; $Т$ – время, фактически отработанное рабочим (дни, часы, месяц).

Повременная система оплаты труда устанавливается преимущественно для служащих в форме месячных должностных окладов, а также может быть установлена для тех рабочих, у которых форма организации труда позволяет установить индивидуальную норму выработки в виде часовой (месячной) тарифной ставки или оклада. Величину заработка можно определить по формуле:

$$Зсд = Rп,$$

Где $Зсд$ – заработок рабочего-сдельщика, R – сдельная расценка на единицу продукции (выполненной работы), $п$ – количество произведенной продукции (выполненной работы) в установленных измерителях.

Сдельная заработная плата производится в точном соответствии с фактической выработкой продукции по заранее установленным сдельным расценкам. Сдельная система заработной платы устанавливает прямую зависимость заработка от результатов труда, тем самым сти-

мулирует материальную заинтересованность работника в повышении производительности труда. Следовательно, при сдельной системе размер заработка работника зависит только от выполнения нормы выработки и не ограничивается никакими пределами.

Сдельная система оплаты труда может иметь следующие разновидности: индивидуальная, коллективная (бригадная), косвенная, сдельно-прогрессивная, сдельно-премиальная и аккордная.

При индивидуальной сдельной системе оплаты труда определяется по выработке каждого рабочего в отдельности. Эта система применяется на тех работах, где труд каждого работника поддается точному учёту. Здесь заработная плата зависит от количества изготовленной годной продукции конкретным работником и сдельной расценки за единицу изделия.

Коллективная сдельная система оплаты труда применяется в тех случаях, когда выполнение работы одним рабочим невозможно. При этой системе начислений коллективу (бригаде) заработок распределяется между членами коллектива (бригады) с учетом присвоенных им разрядов и проработанного времени.

При косвенной сдельной системе оплаты труда оплачивается труд вспомогательного либо подсобного рабочего. Его заработок будет зависеть от результатов работы обслуживаемого им сдельщика (основного рабочего, группы сдельщиков). Например, на конвейере сборного цеха.

Сдельно-прогрессивная система оплаты труда характеризуется тем, что, начиная с определенного, заранее установленного уровня выполнения норм, происходит увеличение сдельной расценки за выполненные операции, детали или изделия. Одна и та же операция, деталь и т.д. будут оплачиваться по разному, и чем выше будет выполнение норм, тем выше будут расценки за каждую единицу выполняемой работы.

При сдельно-прогрессивной оплате заработок рабочего растет быстрее, чем его выработка. Это обстоятельство исключает возможность массового и постоянного применения сдельно-прогрессивной системы. Она обычно вводится на ограниченные сроки (3-6 месяцев) на тех участках, где по тем или иным причинам складывается неблагоприятное положение с выполнением плана и где необходимо создать дополнительную материальную заинтересованность в перевыполнении норм.

Сдельно-премиальная система заработной платы заключается в том, что сверх основного заработка, начисляемого в соответствии с установленной мерой труда, она предполагает начисление дополнительной оплаты – премии. Выплата премии, как правило, обусловлена достижением *дополнительных результатов* по сравнению с установленными нормами. Премия обычно устанавливается в виде заранее определенной части основного заработка.

Аккордная система оплаты труда характеризуется тем, что при ней оплачивается выполнение определенного комплекса работ, входящих в аккордное задание, а не выполнение отдельных операций или видов работ. Сумма заработка по аккордному наряду определяется на основе калькуляции, учитывающей нормы времени (выработки) и расценки на виды работ, включенные в данный комплекс. Аккордная оплата труда вводится, как правило, для коллектива рабочих и фактически может рассматриваться как вариант коллективной системы оплаты труда бригад по конечным результатам труда. В то же время аккордная система отличается от прочих разновидностей сдельной оплаты тем, что общая сумма заработка за выполнение задания объявляется рабочим заранее, до начала работ.

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

Нормой труда принято называть установленный для работника объем работы в единицу времени (в час, смену, день, неделю, месяц). Этот объем работы работник должен выполнять в определенную единицу времени при нормальных условиях труда.

Обязанность обеспечить нормальные условия работы возлагается на администрацию. Другими словами, администрация обязана предоставить работнику исправное состояние приборов, механизмов, оборудования, приспособлений, своевременно обеспечить работника сырьем или материалами для работы, технической документацией, инструментами, электроэнергией, газом, другими источниками энергопитания обеспечить здоровые и нормальные, безопасные условия труда.

К нормам труда относятся:

- нормы выработки;
- нормы времени;
- нормы обслуживания;
- нормы численности;

- нормированные задания;
- укрупненные и комплексные задания.

Нормы труда могут быть единые, типовые, межотраслевые (ведомственные) и локальные. На практике применяют, как правило, локальные нормы, которые разрабатываются на основе типовых или отраслевых.

Нормы выработки – это определенное количество единиц продукции либо рабочих операций, которые работник должен сработать в определенную норму времени (час, день, смену, неделю, месяц). Например, за рабочую смену токарь должен выточить №-ое количество деталей, где №-ое количество – норма выработки.

Норма времени – это количество рабочего времени, за которое работник должен произвести определенное количество единиц продукции или рабочих операций. Например, за 8 часов работы пекарь должен №-ое количество раз загрузить печь булочной продукцией. Здесь 8 часов – норма времени.

Нормы времени и нормы выработки являются давно применяемыми и наиболее распространенными видами норм. Они применяются для определения трудовых заданий рабочим-сдельщикам, для расчета заданий рабочим-повременщикам, для нормирования постоянных работ служащих и инженерно-технических работников.

Норма обслуживания – это количество механизмов, приборов, станков, площадей, которые обслуживает или на которых работает один работник. Например, одна техничка должна ежедневно мыть №-ое количество метров пола и лестниц. №-ое количество метров и будет нормой обслуживания.

Норма численности работников – это количество работников определенной профессии и/или квалификации, которые должны выполнять работы на своем участке труда. Например, в ткацком цехе, где столько-то станков, должно работать №-ое количество работниц или на №-ое количество учеников должно быть R-ое количество учителей. Следует отметить, что норма численности и норма обслуживания взаимосвязаны. Норма обслуживания определяет норму численности и наоборот.

Нормы обслуживания и нормы численности необходимы для установления количества единиц оборудования, станков, приборов, площадей, рабочих мест и т.п., которые работник должен обслуживать в единицу времени (нормы времени). Эти нормы необходимы также для определения количества работников, которые необходимы для

выполнения определенного объема работ, для эффективной работы определенного количества станков в цеху и т.д.

Укрупненные и комплексные нормы – это объем работы, который должна выполнить бригада в единицу времени – в день, неделю, месяц. Такие укрупненные и комплексные нормы устанавливаются, как правило, при коллективном труде производственных бригад, например для бригады строителей, труд которых носит коллективный характер.

Нормированные задания устанавливаются при повременной системе оплаты труда и применяются в целях повышения эффективности труда работников с повременной оплатой труда.

Нормы труда имеют очень большое значение и как один из элементов организации заработной платы. Ведь чтобы определить заработную плату необходимо точно определить меру труда. Эту роль выполняют нормы труда, так как одновременно они являются и мерой вознаграждения за труд. Тем самым они создают материальную заинтересованность работников в результатах своего труда и стимулируют добросовестное отношение к труду.

В настоящее время нормирование труда выполняет ряд важнейших функций. Они являются:

- основой рациональной организации труда;
- элементом организации заработной платы всех категорий работников, как в сфере производства материальных благ, так и в производственной сфере;
- средством учета результатов труда (как коллективного, так и индивидуального);
- средством закрепления и распространения передового опыта.

Нельзя ни отметить, что ни одна из названных функций не является доминирующей, хотя каждая решает важнейшие задачи нормирования труда.

Все эти нормы устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем технического прогресса, достижениями технологии, условиями производства и т.д. С течением времени они периодически пересматриваются, изменяются, заменяются новыми.

Нормы труда подлежат обязательной замене по мере внедрения новой техники или технологии, проведения аттестации рабочих мест. Замена норм труда производится по инициативе администрации и дол-

жна доводиться до сведения работников не позднее чем за 1 месяц до введения.

В настоящее время нормирование труда на многих предприятиях значительно ухудшилось. Объясняется это тем, что произошло значительное падение производства. Однако следует помнить, что своевременный пересмотр норм труда имеет очень большое значение для роста производительности труда.

Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда. Тарифные ставки, оклады рассчитаны на нормальные условия и режим труда. При выполнении работ в условиях, отличающихся от нормальных, организация обязана производить работникам соответствующие доплаты. Размеры доплат и условия их выплаты устанавливаются сами организации и фиксируются в коллективных договорах, но не ниже, чем предусмотрено в законодательстве. Оплате при отклонениях от нормальных условий труда подлежат: совмещение профессий (должностей) и замещение отсутствующего работника, работа сверхурочно, в вечернее и ночное время, в выходные и праздничные дни. Рассмотрим эти случаи.

При совмещении наряду со своей основной дополнительной работы по другой профессии (должности) на том же производстве или дополнительных обязанностей временно отсутствующего работника оплата труда производится путем доплаты за это. Размеры таких доплат устанавливаются администрацией по соглашению с работником.

Оплата за работу в сверхурочное время производится в повышенном размере не ниже чем в полуторном размере. Компенсация сверхурочных работ отгулом не допускается. Оплата сверхурочных работ производится независимо от того, были или нет сверхурочная работа надлежащим образом оформлена приказом (распоряжением).

Оплата работы в праздничные нерабочие дни производится не ниже чем в двойном размере: 1) сельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам; 2) тем, чей труд оплачивается по почасовой (дневной) ставке – не менее двойной часовой или дневной ставкам; 3) получающим месячные оклады – в размере не менее одной часовой или дневной ставки сверх их оклада, если работа была в этот день по графику в пределах месячной нормы. Если же она была сверх месячной нормы, то в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх их оклада. По желанию работника двойная оплата

может быть заменена днем отдыха, но в одинарном размере. При этом день отгула оплате не подлежит.

Работа в выходные дни может по соглашению компенсироваться отгулом или оплачиваться не менее чем в двойном размере. Эта оплата начисляется так же, как и за работу в праздничные дни.

Оплата работы в ночные часы. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. Трудовое законодательство предусматривает, что повышенный размер оплаты ночной работы устанавливается коллективными договорами. Но эти размеры не должны быть ниже, предусмотренных законодательством. Согласно действующему законодательству *каждый час работы в ночное время* оплачивается не ниже чем в полуторном размере.

Порядок выплаты заработной платы. Заработная плата выплачивается не реже одного раза в месяц. Даты выплаты устанавливаются в ИТД и коллективном договоре. При совпадении выплат заработной платы с выходными или праздничными днями выплата производится накануне их.

В случае задержки по вине работодателя выплаты заработной платы, а при расторжении ИТД с работником – других причитающихся ему выплат, работодатель выплачивает работнику задолженность и пеню. Размер пени определяется по ставке рефинансирования Национального банка Республики Казахстан на день исполнения обязательств по выплате заработной платы и начисляется за каждый просроченный календарный день, начиная со следующего дня, когда выплаты должны были быть произведены, и заканчивая днем выплаты. При этом оплата трудового отпуска производится не позднее, чем за три календарных дня до его начала. В случае увольнения выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится не позднее последнего дня работы (ст. 76 Закона о труде).

Правовая охрана заработной платы, кроме гарантийных и компенсационных выплат, включает ограничение удержаний из заработной платы, а также сроки и порядок ее выплаты.

Удержания из заработной платы возможны по общему правилу с письменного согласия работника, а при отсутствии согласия – по решению суда. Независимо от согласия работника, администрация может произвести следующие удержания:

- 1) налогов и взносов в Пенсионный фонд;
- 2) для исполнения судебных решений и других исполнительных документов, в том числе штрафов;

3) для возвращения неизрасходованного аванса, выданного в счет заработной платы, для возврата сумм, излишне выплаченных вследствие счетных ошибок;

4) при увольнении работника по его вине за неотработанные им дни полученного отпуска;

5) для возмещения ущерба, причиненного по вине работника производству, если размер ущерба не превышает месячного заработка.

Общий размер всех удержаний не может превышать при каждой выплате заработной платы 20%, а при исполнительных листах – 50%. При удержании по нескольким исполнительным листам за работником все же должно быть сохранено 50% заработка. Но это ограничение не распространяется при отбывании исправительных работ.

Выплата работникам заработной платы производится, как правило, в – месте выполнения им работы, если индивидуальным трудовым, коллективным договором либо актами работодателя не предусмотрено иное место. Доставку заработной платы работнику, выполняющему задание работодателя вне места постоянной работы (в командировке, в организациях заказчика и др.), работодатель должен обеспечить за свой счет (ст.77 Закона о труде).

Вопросы для самопроверки:

1. Понятие заработной платы.
2. Отличительные признаки заработной платы.
3. Порядок и место выплаты заработной платы.
4. Какие существуют методы правового регулирования оплаты труда?
5. Как Вы понимаете государственное нормирование заработной платы в Республике Казахстан?
6. Дайте понятие системы заработной платы.
7. Расскажите об основных системах оплаты труда.
8. Дайте общую характеристику норм труда.
9. В каких случаях имеет место оплата труда при отклонениях от установленных нормальных условий труда?
10. Расскажите об оплате труда при отклонениях от нормальных условий труда.
11. В каких случаях не требуется согласие работника на удержания из заработной платы?

ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ

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

Гарантийными называются выплаты за время, когда работник фактически не выполнял трудовые обязанности по предусмотренным законодательством уважительным причинам. Отличие их от заработной платы в том, что заработная плата выплачивается в результате труда, а гарантийные выплаты (поэтому они так и называются) выплачиваются не за труд и его результаты, а гарантируют оплату труда в предусмотренных законом случаях. Они устанавливаются в следующих случаях:

Виды гарантийных выплат

2. Гарантии за время выполнения работником государственных или общественных обязанностей.

Статья 80 Закона “О труде в РК”

Работодатель может освобождать работника от работы на время выполнения государственных и общественных обязанностей с сохранением за ним места работы (должности).

Работник, отслуживший срочную военную службу, имеет преимущественное право при приеме на работу на то же предприятие, откуда был призван.

Как видим, согласно Закону «О труде РК» (ст.80) работодатель может освобождать работника от работы на время выполнения государственных или общественных обязанностей с сохранением за ним места работы (должности). Это относится к осуществлению депутатских обязанностей в соответствии с законодательством о выборах и статусе депутатов. Кандидаты в Президенты, депутаты Парламента, маслихатов со дня их регистрации и до опубликования итогов выборов освобождаются от работы (военной службы, военных сборов) с возложением расходов на этот период в размере средней заработной платы за счет средств республиканского бюджета, выделенных на проведение выборов. Время участия кандидатов в выборах засчитывается в трудовой стаж по той специальности, по которой он работал до дня регистрации. Работникам, привлекаемым к выполнению обязанностей, предусмотренных Законом о всеобщей воинской обязанности, представляются гарантии и льготы в соответствии с этим Законом. Работник, отслуживший срочную службу, имеет преимущественное право при приеме на работу на то же предприятие, откуда он был призван (ч.2 ст.80 Закона о труде). Ему может быть предложена либо прежняя работа, либо другая работа в этой же организации.

К числу других случаев выполнения государственных обязанностей в рабочее время следует отнести: явку по вызову в органы дознания, предварительного следствия, к прокурору и в суд в качестве свидетеля, потерпевшего, эксперта, специалиста, переводчика, понятого и др. В этом случае средний заработок работнику должен выплатить орган, привлечший его к этим обязанностям в рабочее время.

Члены выборных профсоюзных органов для выполнения общественных обязанностей в интересах своих членов на время профсоюзной учебы, участия в работах съездов, пленумов, президиумов, конференциях освобождаются от работы. Условия освобождения и порядок оплаты предусматривается коллективными договорами и соглашениями (ст.19 Закона “О профессиональных союзах”).

3. Гарантии за время обследования в медицинских учреждениях.

Статья 81 Закона “О труде в РК”.

На время прохождения периодических медицинских осмотров за работником, обязанным проходить такое обследование за счет работодателя, сохраняется место работы (должность) и среднемесячная заработная плата.

Для обеспечения безопасных условий труда и предупреждения профессиональных заболеваний работодатель обязан организовать предварительное (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры работников.

Обязательные периодические медицинские осмотры должны проходить следующие к категории работников:

- лица, занятые на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда;
- несовершеннолетние работники;
- работники организаций пищевой промышленности;
- общественного питания и торговли;
- работники лечебно-профилактических и детских учреждений;
- работники учреждений образования;
- работники учреждений транспорта и др.

В период периодических обследований в медицинском учреждении за работниками, обязанными проходить такое обследование, сохраняется место работы (должность) и средний заработок по месту работы.

4. Гарантии для работников, направляемых для повышения квалификации и переподготовки с отрывом от производства.

Статья 82 Закона “О труде в РК”

При направлении работодателем работника для повышения квалификации и переподготовки с отрывом от производства за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата.

В данном случае под повышением квалификации следует понимать обучение вторым профессиям, прохождение профессиональной подготовки и т.п.

В этом случае за работниками сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата (ст.82 Закона о труде).

Сохранение места работы (должности) за работником, направленным работодателем на повышение квалификации с отрывом от производства, означает также и то, что если после окончания повышения квалификации работодатель не сможет предоставить ему прежнюю работу (должность), то с взаимного согласия должна быть предоставлена работа (должность), которая по специальности или квалификации должна быть не ниже той, на которой работник работал до повышения квалификации.

В случае направления на обучение в другую местность работникам оплачивается проезд к месту учебы и обратно и суточные за время нахождения в пути и в период учебы (если питание не предоставляется бесплатно).

Кроме того, работодатель имеет право за счет собственных средств обучать или направить на обучение работника для подготовки кадров в интересах работодателя. В этом случае работник, прошедший обучение, повышение квалификации или переподготовку за счет работодателя, обязан отработать у данного работодателя срок, согласованный сторонами в индивидуальном трудовом договоре. В случае же расторжения договора по инициативе работника или работодателя вследствие вины работника последний оплачивает работодателю полностью затраты, связанные с его обучением (ст.88 Закона о труде).

5. Гарантии для работников за участие при заключении коллективного договора и соглашения. Согласно действующему законодательству лица, участвующие в коллективных переговорах, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение года. Все затраты, связанные с участием в переговорах, компенсируются в порядке, предусмотренном законодательством о труде, коллективным договором, соглашением.

6. Гарантии для работников за время нахождения в ежегодном отпуске. Эта гарантия распространяется на все дни нахождения работника в ежегодном трудовом отпуске. Согласно Закону о труде ежегодный оплачиваемый отпуск представляется не менее 18 календарных дней. Гарантийная выплата из расчета среднего заработка за время отпуска производится накануне ухода в отпуск, но не позднее, чем за три дня до ухода в отпуск.

Указанные выше гарантийные выплаты не являются исчерпывающими ни по количеству, ни по размеру. В коллективном и трудовом

договоре могут быть предусмотрены и другие гарантийные выплаты, а также другие условия предоставления перечисленных выше выплат. Однако во всех случаях они не должны быть ниже тех, которые определены трудовым законодательством и соглашениями.

7. Гарантийные доплаты и их виды

От гарантийных выплат следует отличать гарантийные доплаты. Различие состоит в том, что если выплаты предусматриваются за время освобождения по уважительным причинам от работы, то доплаты устанавливаются при наличии работы в целях предотвращения необоснованного снижения заработка.

Рассмотрим некоторые виды гарантийных доплат.

1. Доплаты работникам моложе 18 лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы. Заработная плата работникам моложе 18 лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы выплачивается в таком же размере, как и работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы. Труд указанных работников, допущенных к сдельным работам, оплачивается по сдельным расценкам, установленным для взрослых работников, с доплатой по тарифной ставке за время, на которое продолжительность их ежедневной работы сокращается по сравнению с продолжительностью ежедневной работы взрослых работников.

2. *Доплаты при временных переводах на нижеоплачиваемую работу в связи с увечьем или иным повреждением здоровья, связанным с работой.* Рабочим, временно переведенным на нижеоплачиваемую работу в связи с увечьем или иным повреждением здоровья, связанным с работой, выплачивается разница между прежним заработком и заработком по новой работе. Такая разница выплачивается до восстановления трудоспособности или установления стойкой утраты трудоспособности либо инвалидности.

3. Законодательством предусмотрены и другие случаи сохранения прежнего среднего заработка или выплаты пособия по государственному социальному страхованию при переводе по состоянию здоровья на более легкую нижеоплачиваемую работу. При этом гарантийная доплата также будет составлять разницу между прежним заработком и заработком по новой работе.

4. *Доплата при временных переводах в случае производственной необходимости и простоя.* При производственной необходимости администрация имеет право переводить работников на срок до одного

месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации либо в другую организацию, но в той же местности с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Гарантийной доплатой здесь будет разница между средним заработком по прежней работе и заработком по новой работе.

При переводе на нижеоплачиваемую работу в следствие простоя за работниками, выполняющими нормы труда, сохраняется средний заработок по прежней работе, а за работниками, не выполняющими нормы или переведенными на повременно оплачиваемую работу, сохраняется тарифная ставка (оклад). Гарантийной доплатой здесь также будет разница между средним заработком по прежней работе (либо тарифной ставкой) и заработком по новой работе.

8. Компенсационные выплаты и их виды. Компенсационными называются выплаты, которые имеют целью возместить (компенсировать) работнику расходы, связанные или с выполнением им трудовых обязанностей, или с переездом при переводе и приеме на работу в другую местность.

Компенсации при командировках.

Статья 83 Закона “О труде в РК”

Работникам, направляемым в служебные командировки, оплачиваются:

- 1) суточные за время нахождения в командировке;**
- 2) расходы по проезду к месту назначения и обратно;**
- 3) расходы по найму жилого помещения.**

Служебной командировкой признается поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места работы. Срок командировки ограничен 40 днями, не считая времени нахождения в пути. Командировка работников для выполнения монтажных, наладочных и строительных работ не должна превышать 1 года.

Командировкой не являются поездки по служебным делам (вне места постоянного жительства и работы) тех работников, трудовые обязанности которых связаны с постоянными разъездами, например, машинистов локомотивов, водителей автобусов дальнего следования,

летчиков, кондукторов, проводников. В заработную плату таких работников заранее включены компенсации за расходы в пути.

В течение всего времени командировки за работниками сохраняется место работы (должность) и средний заработок. Кроме того, им выплачиваются :

- 1) суточные за время нахождения в командировке;
- 2) расходы по проезду к месту назначения и обратно;
- 3) расходы по найму жилого помещения.

Суточные выплачиваются за каждый день командировки, включая выходные праздничные дни, день отъезда и день приезда. Если работник имеет возможность вернуться в тот же день к месту постоянного жительства, суточные за время командировки не полагаются.

Срок пребывания в месте командировки определяется по отметкам в командировочном удостоверении о дне убытия в место командировки и дне выбытия из места командировки. В случае, если работник командирован в разные населенные пункты, отметки о дне прибытия и дне убытия делаются в каждом пункте и заверяются печатью предприятия.

При отбытии в командировку работнику выдается денежный аванс в пределах сумм, причитающихся на оплату проезда, расходов по найму жилого помещения и суточных. В течение трех дней после возвращения из командировки работник обязан представить авансовый отчет об израсходованных суммах, к которому прилагаются командировочное удостоверение, документы о найме жилого помещения и расходах по проезду.

Компенсации при переводе работника на работу в другую местность вместе с организацией.

Статья 84 Закона “О труде в РК”

Порядок и размеры компенсации расходов при переводе работника на работу в другую местность вместе с организацией определяются соглашением сторон.

При переезде работника вместе с организацией в другую местность ему возмещаются расходы по переезду его самого, его семьи и провозу его имущества. В возмещаемые расходы включаются:

- стоимость переезда самого работника, членов его семьи, стоимость провоза его имущества;
- суточные за все время нахождения в пути в процессе переезда;

- единовременное пособие на самого работника и на каждого переезжающего члена его семьи;
- заработная плата работника за время переезда до начала работы (выплачивается по соглашению сторон).

Если работодатель предоставляет работнику для переезда транспорт, то стоимость проезда и провоза багажа не оплачивается.

9. Социальные пособия. Законодательством предусмотрены социальные пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, а также социальные пособия женщинам (мужчинам), усыновившим или удочерившим детей (ст.85, 86, 87 Закона о труде).

Социальные пособия по временной нетрудоспособности

Статья 85 Закона “О труде в РК”.

Социальные пособия по временной нетрудоспособности назначаются в случаях временной нетрудоспособности в связи с общим заболеванием (травмой, искусственным прерыванием беременности, карантинном, при временном переводе а другую работу в связи с заболеванием туберкулезом или профессиональным заболеванием) и в других случаях, установленных законодательством.

Как видим, социальные пособия по временной нетрудоспособности назначаются в в случаях временной нетрудоспособности в связи с общим заболеванием и в других случаях, установленных законодательством, На работодателя возлагается обязанность за счет своих средств выплачивать работникам социальные пособия в связи с общим заболеванием, с трудовым увечьем и профессиональным заболеванием. Если временная нетрудоспособность связана с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, то социальное пособие выплачивается работодателем в размере ста процентов средней заработной платы с первого дня наступления нетрудоспособности до выхода на работу или установление инвалидности.

Данное пособие выплачивается, если временная нетрудоспособность наступила в период работы, включая время испытания, независимо от продолжительности работы до наступления временной нетрудоспособности.

При карантине пособие выплачивается, если работник отстранен от работы органами санитарно-эпидемиологической службы из-за зара-

ного заболевания, которым заболели люди из его ближайшего окружения.

Социальные пособия по беременности и родам, а также социальные пособия женщинам (мужчинам), усыновившим или удочерившим детей.

Статья 86 Закона “О труде в РК”

Социальные пособия по беременности и родам, а также социальные пособия женщинам (мужчинам), усыновившим или удочерившим детей непосредственно из родильного дома, назначаются на весь отпуск по беременности и родам или отпуск за период со дня усыновления или удочерения и до истечения пятидесяти шести дней со дня рождения ребенка.

Право на такое пособие имеют лица, усыновившие или удочерившие детей непосредственно из родильного дома. Оно назначается на весь отпуск по беременности и родам или отпуск за период со дня усыновления (удочерения) и до истечения 56 дней со дня рождения ребенка. В этом случае выплата социальных пособий также осуществляется работодателем за счет своих средств.

Право на такое пособие дается независимо от стажа работы.

За неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязательств по выплате социальных пособий работодатель несет ответственность в установленном законодательством порядке.

Вопросы для самопроверки

1. Что принято называть гарантийными выплатами?
2. Назовите и охарактеризуйте основные виды гарантийных выплат?
3. В чем отличие гарантийных выплат от заработной платы, от гарантийных доплат?
4. Назовите виды компенсационных выплат.
5. Как оплачиваются служебные командировки?
6. Назовите и охарактеризуйте основные виды социальных пособий.

МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ИНДИВИДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Трудовое законодательство предусматривает материальную ответственность сторон трудового договора, как работника, так и работодателя, за причиненный материальный ущерб.

Понятие ответственности. Материальная ответственность сторон индивидуального трудового договора состоит в обязанности одной стороны возместить другой стороне ущерб за причиненный вред. Сторона индивидуального трудового договора, причинившая вред другой стороне, обязана возместить его в установленном порядке. Если работнику в связи с исполнением им своих трудовых (служебных) обязанностей причинено увечье или иное повреждение здоровья по вине работодателя, в результате которого он полностью или частично утратил трудоспособность, то работодатель обязан возместить ему вред в порядке и условиях, предусмотренных нормативными правовыми актами Республики Казахстан, при отсутствии выплат работнику страхового возмещения. Ответственность работодателя за вред, причиненный жизни и здоровью работника при исполнении трудовых обязанностей и имуществу организации, подлежит страхованию (ст.90 Закона о труде).

В соответствии с действующим законодательством работники обязаны бережно относиться к имуществу предприятия (учреждения, организации) и принимать меры к предотвращению вреда. В свою очередь работодатель обязан создать работникам условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенного им имущества. Таким образом, законодательство о материальной ответственности направлено, с одной стороны, на всемерную охрану собственности работодателя, а с другой стороны – на охрану заработной платы работников от неправильных и необоснованных удержаний.

Другими словами, возмещение ущерба – обязанность, которая возникает у одной из сторон трудового договора по отношению к другой его стороне. Непосредственно договором такая обязанность не пре-

дусмотрена, но она является следствием ненадлежащего исполнения сторонами этого договора своих обязанностей в сфере труда.

Таким образом, *материальная ответственность сторон трудового договора состоит в обязанности одной из его сторон возместить в соответствии с законодательством материальный ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора.*

Основанием для возложения материальной ответственности на сторону трудового договора служит противоправное и виновное причинение ущерба другой стороне этого договора, если только законодательством не предусмотрено иное. Законом может быть предусмотрено возмещение вреда и при отсутствии вины причинителя ущерба.

Вред, причиненный правомерными действиями, подлежит возмещению лишь в случаях, предусмотренных законом.

Не подлежит возмещению ущерб, причиненный в состоянии необходимой обороны, если при этом не были превышены ее пределы.

Вред, причиненный в состоянии крайней необходимости, то есть для устранения опасности, угрожающей самому причинителю вреда или другим лицам, если эта опасность при данных обстоятельствах не могла быть устранена иными средствами, должен быть возмещен лицом, причинившим вред.

Учитывая обстоятельства, при которых был причинен такой вред, суд может возложить обязанность его возмещения на третье лицо, в интересах которого действовал причинивший вред, либо освободить от возмещения вреда полностью или частично как это третье лицо, так и причинившего вред.

Виды ответственности. Законодательство предусматривает два вида указанной ответственности:

- 1) материальную ответственность работника перед работодателем;
- 2) материальную ответственность работодателя перед работником.

Эти два вида материальной ответственности значительно отличаются друг от друга.

Признавая юридическое равенство сторон трудового договора, законодательство учитывает, что работодатель:

- 1) экономически всегда сильнее отдельного работника;
- 2) организует процесс труда и несет в связи с этим ответственность за могущие возникнуть неблагоприятные последствия;
- 3) как собственник имущества несет бремя его содержания и риск случайной гибели или случайного повреждения.

С другой стороны, законодательство исходит из того, что главной ценностью человека является его физическая и умственная способность к труду, которую он может реализовать в различных юридических формах, но прежде всего путем заключения трудового договора. Сказанное и определяет различие в двух видах ответственности.

Материальная ответственность работодателя перед работником заключается в том, что он обязан возмещать работнику ущерб, возникший в результате:

- 1) увольнения без законного основания или с нарушениями установленного порядка;
- 2) незаконного перевода на другую работу;
- 3) неправильной или не соответствующей действующему законодательству формулировки причины увольнения в трудовой книжке, которая препятствовала поступлению работника на новую работу;
- 4) задержки выдачи трудовой книжки при увольнении;
- 5) несвоевременного исполнения решения суда о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного на другую работу работника;
- 6) незаконного отказа в приеме на работу или несвоевременного заключения трудового договора;
- 7) причинения вреда здоровью работника. Этот случай регулируется постановлением Правительства РК от 17 марта 1993 года № 201 статьей 90 Закона “О труде в РК”. Рассмотрим его подробнее.

Все работники независимо от характера трудовой связи с работодателем (постоянные, временные, сезонные и т.д.), стажа работы и т.п. имеют право на возмещение ущерба, причиненного увечьем или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими своих трудовых обязанностей и происшедшим как на территории организации, так и за ее пределами.

Увечье может возникнуть в результате травмы (механической, электрической и т.п.). Под иным повреждением здоровья понимается профессиональное заболевание и отравление.

Согласно законодательству возмещение вреда состоит в выплате пострадавшему работнику денежных сумм в размере заработка, дохода (или соответствующей части), которого он лишился вследствие утраты трудоспособности или снижения ее, единовременного пособия и компенсационных расходов, вызванных повреждением здоровья. В случае смерти пострадавшего работника право на возмещение вреда

имеют нетрудоспособные лица, состоящие на иждивении умершего или имевшие ко дню его смерти право на получение от него содержания: ребенку умершего, родившийся после его смерти, а также один из родителей, супруг или другой член семьи, если он не работает или занят уходом за детьми, братьями, сестрами, внуками умершего, не достигшими 8 лет.

Степень утраты трудоспособности (в %) работником, получившим увечье или иное повреждение здоровья, устанавливает медико-социальная экспертная комиссия (МСЭК).

Если трудовое увечье наступило не только по вине работодателя, но и вследствие грубой неосторожности пострадавшего работника, размер возмещения ущерба уменьшается в зависимости от степени вины работника

Пострадавшему возмещаются также и дополнительные расходы, вызванные трудовым увечьем. Так, сверх возмещения утраченного заработка предприятие компенсирует пострадавшему дополнительные расходы, вызванные трудовым увечьем (на дополнительное питание, приобретение лекарств, на медицинское обследование и реабилитацию, уход за ним, санитарное лечение, включая проезд потерпевшего к месту лечения и обратно, а в необходимых случаях сопровождающего его лица; приобретение специальных транспортных средств, горючего и т.д.), если МСЭК признал его нуждающимся в этих видах помощи. Дополнительные расходы на уход за пострадавшим работником возмещаются независимо от того, кем этот уход осуществляется.

Суммы возмещения вреда выплачиваются:

- пострадавшим работникам – со дня, когда они вследствие трудового увечья лишились прежнего заработка;
- лицам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца – со дня его смерти;

При обращении о возмещении вреда по истечении 3 лет после утраты прежнего заработка в связи с трудовым увечьем или после смерти кормильца возмещение вреда производится со дня подачи заявления.

Пострадавшим работникам возмещение вреда в части утраченного заработка производится в течение срока, на который МСЭК установлена утрата трудоспособности в связи с трудовым увечьем. Лицам, имеющим право на возмещение вреда в связи с утратой кормильца, возмещение вреда производится:

- несовершеннолетним – до достижения 18 лет (учащимся профессионально-технических, средних специальных и высших учебных заведений – до окончания учебы, но не более, чем до достижения ими 23 летнего возраста);

- мужчинам старше 60 лет и женщинам старше 55 лет – пожизненно;
- инвалидам – в течение всего периода нетрудоспособности;
- родителю, супругу или другому члену семьи, не работающему и занятому уходом за детьми, братьями, сестрами, внуками умершего кормильца, не достигшим 8 лет, до достижения 8 лет.

Пострадавшему работнику (или лицам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца) сверх возмещения утраченного заработка, дополнительных видов возмещения вреда работодатель выплачивает единовременное пособие, размер которого определяется в коллективном договоре, но он должен быть не меньше:

- 10-кратного годового заработка работника в случае его смерти в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

- 5-кратного годового заработка работника, признанного инвалидом I или II группы от трудового увечья или профессионального заболевания;

- 2-кратного годового заработка работника, признанного инвалидом III группы от трудового увечья или профессионального заболевания;

- годового заработка работника при определении ему стойкой утраты трудоспособности без установления инвалидности.

В приведенных и аналогичных случаях работнику компенсируется также и моральный вред, под которым понимаются физические или нравственные страдания.

Условия наступления материальной ответственности работодателя. Общими условиями, при наличии которых наступает материальная ответственность работодателя, являются:

- противоправное причинение вреда;
- причинная связь между противоправным действием (бездействием) и возникшим вредом;
- вина предприятия.

Противоправность в данном случае означает необеспечение здоровых и безопасных условий труда. Противоправным может быть как

действие, так и бездействие, в результате которых произошло повреждение здоровья работника.

Причинная связь выражается в том, что вред у работника возникает в результате противоправного действия (бездействия) работодателя.

Вина предприятия есть вина его работников, которые не обеспечили потерпевшему здоровых и безопасных условий труда.

Заявление о возмещении вреда подается работодателю, который несет ответственность за причиненный трудовым увечьем вред. Если повреждение здоровья получено в организации, где потерпевший работал по совместительству, то заявление подается администрации этой организации. При реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) организации заявление подается его правопреемнику.

Работодатель обязан рассмотреть данное заявление и принять по нему решение не позднее 10 дней со дня его поступления со всеми необходимыми документами или поступления дополнительных документов. Решение о возмещении вреда оформляется приказом работодателя. Приказ должен быть мотивированным, в нем указываются граждане, которым устанавливается возмещение ущерба, его размеры на каждого члена семьи и сроки выплаты. Копия приказа работодателя о возмещении ущерба или мотивированный письменный отказ вручается заинтересованным гражданам в десятидневный срок со дня подачи заявления со всеми необходимыми документами. Задержка рассмотрения заявления или вручения копии приказа в установленный срок рассматривается как отказ в возмещении вреда.

При несогласии с решением работодателя пострадавший работник или другое заинтересованное лицо имеют право обжаловать это решение в судебном порядке. Право потерпевшего на обращение за возмещением вреда сроком давности не ограничено. Однако в случаях, когда потерпевший обратится за положенным ему возмещением вреда по истечении трех лет после утраты трудоспособности, возмещение ему будет производиться только со дня обращения.

Платежи по возмещению ущерба производятся работодателем, его правопреемником, а при их отсутствии – органом, который должен капитализировать суммы, подлежащие выплате.

Материальная ответственность работника. Основания и условия наступления ответственности. Материальная ответственность

работника состоит в обязанности возместить имущественный вред, причиненный по его вине работодателю, с которым он состоит в трудовом правоотношении. Материальная ответственность работника наступает при наличии одновременно следующих условий:

1) *реальный действительный вред*, понесенный работодателем. Под прямым действительным ущербом понимается ущерб наличному, реально существующему имуществу путем утраты его (или его части), присвоения, ухудшения, порчи, понижения ценности, что привело к необходимости для работодателя произвести затраты на восстановление, приобретение имущества или иных ценностей либо произвести излишние выплаты по вине работника другому субъекту (физическому или юридическому лицу).

В отличие от гражданского права в трудовом праве взысканию подлежит лишь прямой действительный ущерб. Действующее трудовое законодательство не допускает взыскания с работника того дохода, который организация могла бы получить, но не получила в связи с неправильными действиями работника. Например, нельзя взыскивать с работника, совершившего прогул без уважительной причины, убытки, вызванные простоем станка в течение всего рабочего дня. К такому работнику могут применяться меры дисциплинарного или общественного воздействия.

Вред, выраженный в денежной форме, называется убытком. Действительный вред (прямые убытки) следует отличать от мнимого вреда (мнимые убытки). Мнимый вред имеет место тогда, когда реально уменьшения или ухудшения имущества в действительности не было, но вследствие неправильного документального оформления движения материальных ценностей по бухгалтерским данным числится недостача.

2) *Противоправность действия* (например, хищение строительных материалов) или противоправность бездействия (например, непринятие мер по предупреждению перерасхода горючего), в результате которых нанесен вред, т.е. нарушение работником возложенных на него трудовых обязанностей.

Противоправным признается любое поведение, выражающееся в нарушении работником обязанности соблюдать трудовую дисциплину и бережно относиться к имуществу организации.

Доказательством противоправности поведения работника служат акты о выбытии, утрате или порче имущества, накладные, объясни-

тельные, докладные, сообщения компетентных органов и другие документы. Бесспорным доказательством противоправности деяний работника, причинившего вред, является привлечение его к уголовной или административной ответственности.

Но вред может быть причинен и правомерными действиями. К правомерным действиям, исключающим материальную ответственность за причиненный вред, относятся действия, совершенные в состоянии необходимости предотвратить наступление большего вреда, а также действия, совершенные в состоянии крайней необходимости или вследствие непреодолимой силы.

3) *Вина работника в причинении вреда.* Материальная ответственность возлагается на работника при условии, что ущерб причинен лишь по его вине. Вина как условие материальной ответственности заключается в том, что причинитель вреда предвидел или мог предвидеть последствия своих действий, а также в его отношении к содеянному. Виновным признается противоправное деяние, совершенное работником умышленно или неосторожно. Различают две формы вины: умысел (прямой или косвенный) и неосторожность (легкомыслие или небрежность). Форма вины влияет на вид и размер материальной ответственности работника.

Для правильного определения размера материальной ответственности необходимо тщательно и всесторонне определить степень виновности работника, причинившего вред противоправным действием или бездействием. Прямой умысел будет налицо в том случае, когда работник сознает противоправный характер своего поведения, предвидит его вредные последствия и желает их наступления (например, в случаях кражи, хищения). Косвенный умысел имеет место тогда, когда работник сознает противоправный характер своего поступка и предвидит возможность возникновения ущерба. При этом он не желает наступления вреда, но сознательно допускает его возникновение или же безразлично, некритически относится к возможности вреда. В форме неосторожности ущерб может быть причинен по небрежности, когда виновное лицо могло и должно было предвидеть наступление вреда, но не приняло мер к предотвращению его.

Материальный вред может быть причинен и при одновременном наличии вины работодателя и работника. Смешанная вина имеет место тогда, когда одновременно и работник ненадлежащим образом относится к сохранности вверенного ему имущества, и работодатель

не принимает меры по обеспечению сохранности указанного имущества.

4) *Причинная связь между противоправным поведением работника и причиненным вредом.* Противоправное действие или бездействие работника является обязательным условием возмещения материального ущерба лишь тогда, когда вред причинен именно им. Отсутствие причинной связи между действием (бездействием) работника и причиненным вредом исключает привлечение его к материальной ответственности. Поэтому прежде чем решать вопрос о виновности работника и причинении вреда, необходимо, во-первых, установить наличие причинной связи между действием (бездействием) и результатом, во-вторых, определить, является ли нанесенный вред прямым следствием данного действия (бездействия) либо он возник вследствие других обстоятельств.

Таковы обязательные условия наступления материальной ответственности работника, при отсутствии хотя бы одного из перечисленных условий материальная ответственность не наступает.

По общему правилу, обязанность доказывать вину работника в причинении материального вреда возлагается на работодателя. Исключение установлено для случаев, когда работник на основании письменного договора или специальных постановлений несет полную материальную ответственность за недостачу вверенных денежных или материальных ценностей. В этом случае работник должен доказать отсутствие его вины в причинении материального ущерба, если считает себя невиновным.

Полная материальная ответственность работников. Полная материальная ответственность состоит в обязанности работника возмещать ущерб в полном объеме независимо от какого-либо предела. Эта ответственность наступает лишь в случаях, указанных в законодательстве. В соответствии с законодательством работники несут материальную ответственность в полном размере, причиненного по их вине работодателю, в случаях, когда:

1) ущерб причинен преступными действиями работника, и это установлено приговором суда. Ответственность по данному основанию наступает лишь тогда, когда совершение работником таких деяний установлено судом в порядке уголовного судопроизводства. При этом полная материальная ответственность наступает и в том случае, если

работник освобожден от уголовной ответственности из-за истечения срока давности или из-за амнистии.

Если суд оправдывает работника за отсутствием состава преступления или прекращает уголовное дело в стадии предварительного следствия, суд в порядке гражданского судопроизводства может принять решение о возмещении причиненного ущерба в пределах полного возмещения причиненного ущерба по иным основаниям, предусмотренным законодательством;

2) ущерб причинен при исполнении трудовых обязанностей, за что предусмотрена полная материальная ответственность специальными законодательными актами. В этом случае полная материальная ответственность наступает независимо от привлечения или непривлечения работника к уголовной ответственности.

Полная материальная ответственность может быть возложена в следующих случаях:

- между работником и работодателем заключен письменный договор о принятии на себя полной материальной ответственности за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных работнику;

- в соответствии с законодательством на работника возложена полная материальная ответственность за вред, причиненный работодателю при исполнении трудовых обязанностей;

- имущество и другие ценности были получены работником под отчет по разовой доверенности или по другим разовым документам;

- вред причинен работником, находящимся в состоянии алкогольного, наркотического или токсикоманического опьянения;

- вред причинен недостачей, умышленным уничтожением или умышленной порчей 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;

- вред причинен в результате разглашения коммерческой тайны;

- вред причинен действиями работника, содержащими признаки деяний, преследуемых в уголовном порядке (ст. 91 Закона о труде РК).

При полной материальной ответственности причиненный ущерб возмещается полностью без ограничения каким-либо пределом, оп-

ределяемым в том или ином соотношении с заработной платой работника.

Указанный перечень случаев, когда работники несут полную материальную ответственность за вред, причиненный работодателю, является исчерпывающим.

Кроме указанного перечня определенные категории работников несут полную материальную ответственность на основании письменных договоров о полной материальной ответственности. По такому договору работник принимает на себя обязательство полностью возместить ущерб в связи с необеспечением сохранности имущества и иных ценностей, переданных ему на хранение или других целей, а работодатель обязуется создать работнику нормальные условия труда и производственную обстановку, обеспечить условия для хранения вверенных работнику ценностей.

Если работодатель не создал условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенных работнику материальных ценностей, то это ведет к уменьшению размера ответственности материально-ответственного лица.

Вопросы для самопроверки:

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

ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА

Понятие о дисциплине труда.

Всякое сообщество людей, занимающихся совместной деятельностью, нуждается в согласовании своих действий и поведения, в определенном порядке чтобы все совместно работающие подчинялись этому порядку, этой дисциплине. Согласование действий, интересов и поведения приобретает особо важное значение при объединении людей для производства и распределения материальных и духовных благ.

Поскольку, как мы уже знаем, в процессе трудовой деятельности действуют две стороны (два субъекта) трудовых отношений, то и выполнять правила поведения в процессе трудовой деятельности должны обе стороны.

Вот почему одной из основных обязанностей работника является соблюдение требований трудовой дисциплины, т.е. обязательных для него правил поведения в процессе трудовой деятельности. Если говорить конкретно, то работник обязан:

- добросовестно выполнять трудовую функцию (т.е. работу по определенной специальности, квалификации, должности);
- подчиняться внутреннему трудовому распорядку;
- выполнять обязательные для него распоряжения работодателя.

Но важнейшей предпосылкой соблюдения работников трудовой дисциплины является обязанность работодателя рациональным образом организовать трудовой процесс, т.е. работодатель должен правильно и рационально организовать труд работников. Для этого он обязан:

- выплачивать работнику заработную плату;
- обеспечить условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон.

Трудовая дисциплина – это двусторонний процесс и ее исполнение зависит от поведения обеих сторон. Другими словами, трудовая дисциплина включает в себя обязанности работодателя правильно организовать трудовой процесс работников не только путем утверждения

определенных правил поведения в процессе труда, но путем создания работнику нормальных условий труда, которые давали бы ему возможность исполнять требования трудовой дисциплины, что является обязанностью работника.

Следовательно, *дисциплина труда – это обязанность работодателя создать для работников такие условия труда, которые позволяли бы ему наиболее эффективно исполнять трудовую функцию, и обязанность работника в обязательном порядке выполнять правила поведения в процессе труда, установленные в актах государства и их основе работодателя.*

Дисциплина труда – это обязанности сторон индивидуального трудового договора, т.е. работника и работодателя и их неуклонное исполнение.

Трудовая дисциплина исследуется представителями различных наук: психологии, социологии, экономики труда и т.д.

В трудовом праве трудовая дисциплина рассматривается в четырех аспектах.

Аспект первый. Трудовая дисциплина рассматривается как один из принципов трудового права – обязанность соблюдать трудовую дисциплину. Обеспечить соблюдение трудовой дисциплины должен работодатель, его администрация, которые должны поддерживать определенный уровень соблюдения дисциплины на производстве

Аспект второй. Трудовая дисциплина рассматривается как фактическое поведение. Фактическое поведение – это точное и неукоснительное соблюдение установленных на предприятии, учреждении, организации правил поведения в процессе трудовых отношений. Фактическое поведение можно назвать уровнем соблюдения требований дисциплины труда. Уровень может быть высоким, если все участники трудовых правоотношений соблюдают дисциплину труда. Уровень может быть средним, если все работники соблюдают трудовую дисциплину, но у отдельных работников имеются в поведении некоторые отклонения. нарушения трудовой дисциплины. И, наконец, уровень может быть низким, если имеются частые и/или массовые нарушения трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка.

Аспект третий. Трудовая дисциплина рассматривается как институт трудового права, т.е. система норм, регулирующих внутренний трудовой распорядок, обязанности работника и работодателя, администрации, меры поощрения и наказания.

Аспект четвертый. Трудовая дисциплина рассматривается как установленный в организации порядок поведения работника и работодателя. В этом случае трудовая дисциплина представляет собой форму общественной связи между людьми, что обусловило выделение особой функции руководства, надзора и контроля за трудом лиц, подчиненных этому руководству.

Дисциплина труда тесно связана с такими понятиями как технологическая и производственная дисциплина.

Технологическая дисциплина – это часть трудовой дисциплины, которая связана с соблюдением технических правил на производстве. Технологическая дисциплина включает в себя правила обращения со станком, машинами, приборами, агрегатами, иными механизмами и инструментами.

Производственная дисциплина – это соблюдение порядка на производстве. Она включает в себя трудовую дисциплину и даже выходит за ее пределы. В производственную дисциплину включается обеспечение четкой и ритмичной, бесперебойной работы организации, своевременное обеспечение работников сырьем, электроэнергией, инструментами, материалами, работой без простоев и т.п. Таким образом, понятно, что производственная дисциплина во многом зависит от работодателя и его администрации.

Методы обеспечения трудовой дисциплины.

Обеспечение трудовой дисциплины является одной из главных функций руководителей процесса труда и ей всегда придавалось важное значение. Доходило даже до курьезов. Например, в начале 80-х годов организационная сторона производства и трудовая дисциплина считались главной по отношению к производственной стороне. Многие помнят, как во времена Андропова, представители контролирующих органов вылавливали людей в рабочее время в магазинах, банях, кинотеатрах и т.д. и подвергали их наказанию за нарушение трудовой дисциплины.

Раньше, во времена социалистической экономики господствовала позиция, что трудовая дисциплина должна обеспечиваться главным образом моральными методами – убеждениями, поощрениями, воспитанием. Материальным методам обеспечения трудовой дисциплины не придавалось значения вообще. Это считалось обывательскими взглядами, мещанством, склонностью к вещизму, и подвергалось осмеянию и всенародному осуждению.

В настоящее время признаются действенными четыре основных метода обеспечения трудовой дисциплины.

1. создание необходимых организационных и экономических условий для нормальной работы. Под нормальными условиями работы понимается создание безопасных условий работы, которые соответствуют требованиями стандартов, правил и норм по охране труда и при которых работник защищен от воздействия вредных и опасных производственных факторов, которые могут вызвать производственную травму, профессиональное заболевание или снижение трудоспособности. К понятию нормальных условий труда относится и исправное состояние машин, станков и приспособлений, надлежащее качество материалов и инструментов, их своевременная подача, своевременное снабжение электроэнергией и другими источниками питания, своевременное обеспечение технической документацией и т.д.

Под созданием экономических условий для обеспечения трудовой дисциплины имеется в виду своевременная, полная и честная выплата заработной платы, создание возможности для работников получения дополнительного материального вознаграждения при соблюдении трудовой дисциплины и материальное вознаграждение (премии) за высокий уровень исполнения трудовой дисциплины.

О важности этого метода говорит тот факт, что в 1988 году в ч.1. ст 140 КЗоТ было внесено важное дополнение, по которому трудовая дисциплина должна была обеспечиваться созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы

К сожалению, следует признать, что в настоящее время в связи с кризисом экономики на многих производствах не созданы нормальные условия труда. Происходит это в большинстве случаев из-за нехватки материалов, энергоносителей, а порой и из-за халатности или экономических appetитов руководителей. Подобная политика ведет к простоям, длительным неоплачиваемым отпускам, что неизбежно связано со снижением уровня дисциплины труда. Но в то же время угроза потерять работу, что очень реально в связи с появившейся безработицей, заставляет работников дорожить своим рабочим местом и тщательно соблюдать трудовую дисциплину

2. сознательное отношение к труду. Конечно, многие работники понимают необходимость выполнения требований трудовой дисциплины и сознательно ее исполняют. Особенно в настоящее время, ког-

да заключается индивидуальный трудовой договор, и исполнение трудовой дисциплины является одним из требований индивидуального трудового договора. К тому же, как говорилось выше, угроза обширного рынка труда и массовой безработицы, что создает реальную возможность остаться без источника средств существования, повышает уровень сознательного отношения к труду и выполнения трудовой дисциплины. Поэтому большинство работников сознательно стремятся улучшить качество работы и дисциплину на производстве.

3. метод убеждения, воспитания, поощрения за добросовестный труд и успехи в работе. Как говорилось выше, было время когда этот метод считался основным в обеспечении трудовой дисциплины. На наш взгляд, на сегодняшний день этот метод не является активно применяемым и действенным. Нам кажется, что в условиях самостоятельного хозяйствования и свободной конкуренции на рынке товаров и услуг работодатели не занимаются воспитанием и формированием убеждений работников. В условиях, когда главным критерием успешности того или иного производства является его прибыльность или убыточность, когда реальная заработная плата зависит от сбыта продукции, именно материальная заинтересованность работников может в гораздо большей степени направить работника на производительный труд и соблюдение дисциплины труда, чем воспитание и убеждение.

Тем не менее действенным в соблюдении трудовой дисциплины является создание обстановки нетерпимости к нарушителям трудовой дисциплины, требовательности к работникам, которые недобросовестно исполняют свои трудовые обязанности.

4. поощрение и принуждение. Психологи утверждают, что поощрение и наказание способно творить чудеса с нарушителями, если их правильно применять. О поощрениях и принуждении мы будем далее говорить отдельно, поэтому сейчас не будем отдельно останавливаться на этом вопросе.

Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка

Дисциплина труда определяется актами работодателя, положениями коллективного договора и правилами внутреннего трудового распорядка. Эти акты распространяются на всех работников. Кроме того существуют специальные акты для отдельных категорий работников, например, для прокуроров, судей. Существуют также специальные уставы и положения для транспортных отраслей: железных

дорог, морского, речного, воздушного и автодорожного транспорта, связи, геологов и др. На работников не основных профессий этих областей распространяются правила внутреннего распорядка.

В этих правилах с учетом специфики организации закрепляются основные обязанности работников и администрации, устанавливается порядок использования рабочего времени и т.д. Целью этих правил является воспитание у работников добросовестного отношения к труду, укрепление трудовой дисциплины, рациональное использование рабочего времени и повышение производительности труда.

Таким образом, *правила внутреннего распорядка – это порядок, установленный внутри организации, где трудится работник.* Обычно, правила внутреннего распорядка состоят из следующих разделов:

1. общие положения (о действии правил);
2. порядок приема и увольнения работников;
3. основные обязанности работников;
4. основные обязанности работодателя;
5. рабочее время и его использование;
6. поощрения за успехи в работе;
7. ответственность за нарушения трудовой дисциплины.

Основные обязанности работников в сфере трудовой дисциплины.

Основные обязанности работников определены рядом нормативно-правовых актов, главным среди которых является Закон РК «О труде РК»

Прежде всего, заключая индивидуальный трудовой договор, работник принимает на себя главную обязанность – выполнять работу по определенной специальности, квалификации, должности и при этом подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка организации, в которой будет трудиться. Круг трудовых обязанностей, которые должен выполнять работник по своей специальности, содержится в квалификационной характеристике (должностной инструкции), с которой работодатель должен ознакомить работника при приеме на работу.

Правилами внутреннего трудового распорядка предусматриваются, как правило, следующие основные обязанности работника:

1. соблюдать дисциплину труда – основу порядка на производстве. Это означает, что работник обязан вовремя приходить и уходить с работы, соблюдать установленную продолжительность рабочего вре-

мени, использовать все рабочее время для производительного труда, своевременно и точно исполнять все распоряжения и приказы администрации и работодателя;

2. соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии и противопожарной охране. Это означает, что работник обязан содержать в чистоте свое рабочее место, передавать или оставлять свое рабочее место в исправном состоянии, соблюдать санитарно-гигиенические и противопожарные требования, пользоваться средствами индивидуальной и коллективной защиты: спецодеждой, спецобувью, предохранительными приспособлениями;

3. повышать производительность труда, выполнять нормы выработки, задания и планы;

4. соблюдать технологическую дисциплину, не допускать упущений и брака в работе, улучшать качество продукции;

5. бережно относиться к имуществу предприятия, организации, учреждения, эффективно использовать машины, оборудование, станки, инструменты, не допускать их поломок и выхода из строя; бережно относиться к материалам, спецодежде и т.д.;

6. принимать меры к устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих, или делающих невозможной эффективную работу предприятия (аварии, простои, несчастные случаи), немедленно сообщать о них работодателю, администрации, если устранение их невозможно своими силами;

7. соблюдать установленный порядок хранения материальных и иных ценностей, материалов и документов;

8. постоянно работать над повышением своей квалификации и интеллектуального уровня.

Разумеется, этот перечень не является исчерпывающим. К тому же следует признать, что ряд указанных обязанностей носят декларативный характер, не имеют правового характера и являются скорее моральными обязанностями. К ним относятся в частности, обязанность повышать производительность труда, работать над повышением своей квалификации, вести себя достойно и т.д. Тем не менее, эти требования выражают необходимость со стороны работника соизмерять свои действия и поступки с требованиями служебной этики. И в конце концов, их нарушение может вызвать не только моральное осуждение, но и юридические последствия при нарушении трудовой дисциплины.

Основные обязанности работодателя в сфере трудовой дисциплины.

В соответствии с законодательством одной из сторон индивидуального трудового договора является работодатель. Круг обязанностей администрации и работодателя определены Указом Президента Республики Казахстан, имеющего силу Закона, от 19 июня 1995 года «О государственном предприятии», уставом предприятия и другими нормативными законодательными актами, основным среди которых является Закон «О труде РК», где предусмотрены основные обязанности работодателя. К ним относятся:

1. соблюдать трудовое законодательство и правила охраны труда;
2. правильно организовывать труд работников, чтобы каждый работал по специальности, квалификации и должности, указанной в индивидуальном трудовом договоре, чтобы каждый работник имел свое рабочее место с нормальными условиями труда; отдавал четкие приказы и указания и проверял их точное и своевременное исполнение, уделял особое внимание вопросам безопасности труда;
3. до начала работы администрация или работодатель обязаны ознакомить работника с правилами внутреннего трудового распорядка, с установленными заданиями;
4. создавать условия для роста производительности труда, внедрять новейшие достижения науки и техники, совершенствовать организацию и обслуживание рабочих мест, механизировать тяжелые и трудоемкие производства и т.д.
5. обеспечивать трудовую и производственную дисциплину;
6. внимательно относиться к нуждам и запросам работников, улучшать условия их труда, вовремя выдавать заработную плату и предоставлять трудовой отпуск и т.д.

Конечно, некоторые обязанности работодателя тоже носят декларативный характер, например о внимательном отношении к нуждам и запросам работников. Тем не менее нарушение работодателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора является основанием для досрочного расторжения по требованию работника срочного трудового договора.

Руководитель, нарушающий законодательство о труде, осуществляющий неуставную деятельность или не выполняющий обязательства по коллективному договору, может быть подвергнут дисциплинарной ответственности в установленном порядке (ст.8 Указа Прези-

дента Республики Казахстан имеющего силу закона, от 19 июня 1995 года «О государственном предприятии»).

Меры поощрения и порядок их применения.

Соблюдение трудовой дисциплины, как указывалось выше, осуществляется несколькими методами, среди которых важное место занимает моральное и материальное поощрение. Эти меры имеют своей целью обеспечение высокой производительности труда и трудовой дисциплины, укрепление порядка и организованности в каждой организации.

Под поощрением понимается публичное признание трудовых и организационных заслуг работника, оказание им почета и уважение как со стороны руководства, так и со стороны трудового коллектива.

Поощрения применяются за высокие показатели в производственной работе, улучшение качества продукции и повышение производительности труда, новаторство в труде и другие достижения в работе, за продолжительную и безупречную работу и пр. Законом (ст. 93 Закона «О труде РК») не определены виды поощрений. Виды и порядок поощрений обычно указываются в коллективных, индивидуальных трудовых договорах, в актах работодателя. Из недавней истории известно, что существуют следующие виды поощрений:

1. объявление благодарности;
2. денежная или иная премия;
3. награждение ценным подарком;
4. награждение Почетной Грамотой;
5. занесение в Книгу почета, на доску почета;
6. награждение орденами и медалями;
7. продвижение по службе на вышестоящую должность;
8. награждение почетными званиями (например, для работников сферы образования предусмотрено награждение нагрудным знаком «Отличник образования Республики Казахстан»)

Приведенный перечень является примерным, хотя строго говоря, существует два главных вида поощрения: за успехи в работе и за особые трудовые заслуги. С учетом особенностей и специфики производства он может быть дополнен в специальных актах (уставах или положениях о дисциплине) или отраслевых соглашениях. Например, предоставление дополнительного отпуска.

Лучшим работникам, успешно и добросовестно исполняющим свои трудовые обязанности могут быть предоставлены льготы или преимуще-

ства (возможно в области социально-культурного или жилищно-бытового обслуживания – например, оплата путевок или лечения работникам или членам их семей, помощь в улучшении жилищных условий и т.п.). Мерой поощрения лучших работников служит также продвижение по служебной лестнице. Под продвижением по работе понимается преимущественное право на получение более квалифицированной работы или перемещение на вышестоящую должность.

Указанные преимущества и льготы устанавливаются актами работодателя за счет средств организации.

Как видим, поощрения за успехи в работе делятся на две группы: меры морального характера и меры материального характера.

Целью поощрения является не только стимулирование работников к дальнейшим успехам в работе, но и стимулирование других работников к достижению более высоких трудовых успехов.

Порядок применения поощрений.

Поощрения применяются по решению администрации или актом работодателя. Допускается соединение нескольких видов поощрений. Например, отличившемуся работнику может быть объявлена благодарность с одновременным вручением денежной премии или ценного подарка. При таком сочетании поощрения обеспечивается сочетание морального и материального стимулирования труда.

Поощрения объявляются приказом или распоряжением и, как правило, доводятся до сведения всего трудового коллектива. Обычно о поощрениях объявляется на общем собрании коллектива и они заносятся в трудовую книжку.

Если работнику вынесено дисциплинарное взыскание, то в течение всего срока дисциплинарного взыскания меры поощрения не применяются. В таком случае поощрением является досрочное снятие дисциплинарного взыскания.

Государственные награды.

Кроме мер поощрения, предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка, за особые трудовые заслуги работник может быть представлен к поощрению вышестоящими органами, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами и звания лучшего работника по данной профессии.

Государственные награды являются высшей формой поощрения граждан за выдающиеся заслуги в экономике, науке, культуре, воспитании, просвещении, здравоохранении и охране прав граждан.

Законом Республики Казахстан «О государственных наградах Республики Казахстан» от 12 декабря 1995 года утвержден перечень наград и порядок награждения граждан, удостоенных высших наград республики. В соответствии с этим законом государственными наградами награждаются граждане Республики Казахстан в знак признания трудовых заслуг перед республикой за плодотворную государственную, общественную, творческую деятельность, трудовые и ратные подвиги.

Государственными наградами являются знаки высшей степени отличия – орден «Алтын Кыран», звание «Халық қаһарманы», а также награждение орденами, медалями, почетными званиями и Почетной грамотой Республики Казахстан.

За особые заслуги в государственной и общественной деятельности в развитии экономики, социальной сферы, науки и культуры граждане могут быть награждены орденами «Отан» и «Барыс», медалью «Ерен еңбегі үшін».

Государственные служащие, проработавшие не менее 10 лет в сфере материального производства, средствах массовой информации и социально-культурной сфере, могут быть награждены почетным званием «Қазақстанның еңбек сіңірген қызметкері».

За значительные достижения в экономике, в социальной сфере, в общественной деятельности граждане награждаются почетной грамотой Республики Казахстан. Почетной грамотой могут также награждаться творческие коллективы по итогам гастрольных поездок за укрепление культурных связей, дружбы и сотрудничества между народами.

Один и тот же гражданин не может быть дважды награжден знаками высшей степени отличия или одним и тем же орденом или медалью, кроме наград, имеющих степени. Повторное присвоение почетных званий не допускается.

К очередной награде работник может быть представлен не ранее чем через 5 лет после предыдущего награждения, за исключением награждения многодетных матерей и особых случаев, когда совершаются героические поступки, подвиги.

Порядок и формы морального поощрения государственными наградами или увековечения граждан, удостоенных государственных наград, определяются Правительством Республики Казахстан, министерствами, государственными комитетами, иными центральными и местными исполнительными органами.

Лица, награжденные государственными наградами, в соответствии с законодательством пользуются установленными льготами в области жилищного и пенсионного обеспечения, санаторно-курортного лечения.

Дисциплинарная ответственность.

Понятие дисциплинарной ответственности и ее виды.

Если за добросовестное отношение к работе, заслуги в труде работники получают какой-либо вид поощрения, то за нарушения трудовой дисциплины работники подвергаются дисциплинарной ответственности.

Что имеется в виду под нарушением трудовой дисциплины? Нарушение трудовой дисциплины – это виновное противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником трудовых обязанностей, предусмотренных индивидуальным трудовым договором. Следовательно, основанием для дисциплинарной ответственности является нарушение трудовой дисциплины, дисциплинарный проступок. К дисциплинарной ответственности привлекается конкретный работник, совершивший конкретный дисциплинарный проступок.

Как видим, дисциплинарная ответственность является одним из видов юридической ответственности, которая налагается за неправомерное поведение в процессе труда. Кроме дисциплинарной ответственности существуют еще уголовная, административная, гражданско-правовая и материальная ответственность. Каждый из этих видов ответственности регулируется своим законодательством и имеет свои меры наказания и порядок применения.

Дисциплинарная ответственность – это осуждение поведения работника, совершившего дисциплинарный проступок (нарушение трудовой дисциплины) путем наложения на виновного дисциплинарного взыскания. Право привлечения к дисциплинарной ответственности принадлежит работодателю и/или его администрации.

В трудовом законодательстве предусмотрены два вида дисциплинарной ответственности работников: общая и специальная.

Общая дисциплинарная ответственность предусмотрена правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым законодательством. Она распространяется на всех работников, кроме тех, на кого распространяется специальная дисциплинарная ответственность.

Специальная дисциплинарная ответственность устанавливается для отдельных категорий работников законодательством или ведом-

ственными актами. К таким актам относятся законы «О государственной службе», «О статусе судей», «О прокуратуре», «Об адвокатуре» и др.

Специальная дисциплинарная ответственность отличается от общей следующими признаками:

1. по кругу лиц (специальная дисциплинарная ответственность распространяется только на работников определенных категорий);

2. по мерам взысканий (специальная дисциплинарная ответственность, кроме выговоров, замечаний и расторжения индивидуального трудового договора, т.е. увольнения, предусмотренных ст. 94 Закона «О труде в РК», предполагает и другие взыскания, такие как предупреждение, строгий выговор, предупреждение о неполном служебном соответствии, снижение квалификации и пр.);

3. по порядку применения взыскания. Например, применение дисциплинарного взыскания к судьям производится в порядке дисциплинарного производства. Дисциплинарное производство включает в себя три стадии: проверку данных о дисциплинарном проступке судьи, возбуждение дисциплинарного производства, рассмотрение дисциплинарного дела;

4. по порядку обжалования наложенного дисциплинарного взыскания.

Виды дисциплинарных взысканий.

Статья 94 Закона РК «О труде РК».

1. За нарушение трудовой дисциплины, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей работодатель вправе применять следующие виды дисциплинарных взысканий:

1) замечание;

2) выговор;

3) расторжение индивидуального трудового договора в соответствии с подпунктами 9)-12) статьи 26 настоящего Закона.

2. Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренного настоящим Законом, не допускается.

Как видим, данной статьей предусмотрены три взыскания: заме-

чение, выговор и увольнение (расторжение индивидуального трудового договора). При этом следует иметь в виду, что список видов дисциплинарных взысканий является исчерпывающим, т.к. в п.2 этой статьи отмечается, что никакие другие меры дисциплинарного взыскания не могут быть применены (это не относится к специальной дисциплинарной ответственности).

Как видно из вышеприведенной статьи, увольнение (расторжение индивидуального трудового договора) является крайней мерой и применяется, когда исчерпаны другие меры воздействия при нарушениях трудовой дисциплины, т.е. когда работник нарушает правила поведения во время выполнения трудовой функции.

В данном случае под нарушениями трудовой дисциплины, под дисциплинарными проступками имеются в виду прогулы, опоздания, появление на работе в нетрезвом виде или в состоянии наркотического или другого опьянения, не выполнение норм труда, изготовление недоброкачественной продукции, участие в незаконной забастовке, невыполнение принятых на себя по индивидуальному трудовому договору трудовых или иных обязательств.

При этом виновными признаются действия или бездействие, совершенные умышленно или по неосторожности. *Умышленно – это когда работник знал или предвидел нежелательные последствия своего проступка и сознательно совершил нарушение трудовой дисциплины и тем самым допустил возникновение ущерба либо другие нежелательные последствия своего проступка. При совершении дисциплинарного проступка по неосторожности работник не предвидел (хотя должен был предвидеть), что в результате его поступка могут возникнуть нежелательные последствия и возникновение ущерба.*

Но если работник ненадлежащим образом выполняет свои трудовые обязанности по причинам, от него не зависящим и тем самым допускает возникновение ущерба (из-за недостаточной трудовой квалификации, отсутствии опыта или нормальных условий работы), то такие действия не могут быть признаны виновными, так как в этом нет его вины, и его поведение не влечет за собой дисциплинарной ответственности. Не привлекаются к дисциплинарной ответственности и за отказ от выполнения незаконных распоряжений, приказов администрации. Например, за выполнение работ, не предусмотренных индивидуальным трудовым договором.

Нарушением трудовой дисциплины, т.е. дисциплинарным проступком являются также действия руководителя, направленные на осуществление неуставной деятельности. Такие дисциплинарные проступки руководителей влекут применение мер дисциплинарной ответственности в соответствии со ст.8 Указа Президента Республики Казахстан, имеющего силу закона от 19 июня 1995 года «О государственном предприятии».

За один дисциплинарный проступок может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. Нельзя, например, за прогул работнику объявлять выговор и увольнять его с работы. Но вместе с тем, к работнику за один дисциплинарный проступок могут одновременно применяться одно дисциплинарное взыскание и иные меры воздействия. Например, если в результате дисциплинарного проступка работника, работодатель понес материальный ущерб, то вместе с дисциплинарной ответственностью работник привлекается к материальной ответственности.

Право налагать дисциплинарные взыскания принадлежит работодателю и/или его администрации. Иные должностные лица могут обладать таким правом, если это предусмотрено Уставом организации или они специально уполномочены работодателем. При наложении дисциплинарного взыскания работодатель должен учитывать степень вины работника, тяжесть совершенного проступка и размер причиненного им вреда, обстоятельства, при которых совершен проступок, предшествующую работу и поведение работника, его отношение к своим трудовым обязанностям, а также соответствие дисциплинарного взыскания тяжести совершенного проступка. Это положение надо понимать в том смысле, что работодатель не должен в буквальном смысле исполнять очередность указанных в ст.94 Закона «О труде в РК» средств взыскания. И поскольку увольнение работника является крайней мерой дисциплинарного взыскания, решение об увольнении должно приниматься со всей ответственностью и соответствовать тяжести совершенного дисциплинарного проступка.

Законодательством предусмотрен единый *порядок наложения дисциплинарных взысканий*. По общему правилу взыскания налагают непосредственно сразу за совершением дисциплинарного проступка, но не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка и не может быть наложено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйствен-

ной деятельности – не позднее двух лет со дня его совершения. В эти сроки не включается время производства по уголовному делу.

До наложения взыскания от нарушителя должно быть затребовано объяснение в письменной форме, написанное собственноручно. Целью таких объяснительных является выяснение, действительно ли работник совершил проступок и признает ли он себя виновным в совершении данного проступка. Отказ работника давать письменное объяснение своего проступка не препятствует вынесению взыскания, но в этом случае должен быть составлен соответствующий акт.

Как всякий юридический факт, с которым связаны правовые последствия, взыскание должно быть должным образом зафиксировано. Поэтому взыскание должно быть вынесено приказом или распоряжением и объявляется работнику под расписку. Почему последнее обстоятельство особенно важно, видно из следующего примера. Если работник совершил дисциплинарный проступок впервые, получил дисциплинарное взыскание, которое не было должным образом оформлено, т.е. не объявлялось ему под роспись, то последующее дисциплинарное взыскание не может рассматриваться как повторное, т.е. как упорное нежелание работника подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, как устойчивое стремление игнорировать порядок в организации. Работник может отказаться расписываться в приказе о вынесении ему дисциплинарного взыскания, и такой отказ должен быть оформлен соответствующим актом.

Если хотя бы одно из этих требований будет нарушено, дисциплинарное взыскание, наложенное на работника с нарушением указанных требований, будет считаться недействительным. Например, дисциплинарные взыскания, объявленные без затребования предварительного письменного объяснения, или с нарушением сроков, или необъявленные работнику, или объявленные без росписи в приказе, юридической силы не имеют. Такие дисциплинарные взыскания не могут учитываться при неоднократных нарушениях трудовой дисциплины и решении вопроса об увольнении по п. 8 ст. 26 Закона «О труде РК» (повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание).

В отличие от мер поощрения дисциплинарные взыскания в трудовую книжку не заносятся, кроме случаев увольнения. Это объясняется тем, что если в течение 6 месяцев после наложения дисциплинар-

ного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он будет считаться не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.

Дисциплинарное взыскание может быть снято и до истечения года. Орган, должностное лицо или работодатель может досрочно снять дисциплинарное взыскание по собственной инициативе, по ходатайству непосредственного руководителя наказанного работника или трудового коллектива, если наказанный после получения дисциплинарного взыскания не совершил нового дисциплинарного поступка и в течение всего времени проявлял себя как добросовестный дисциплинированный работник. Досрочное снятие дисциплинарного взыскания должно быть оформлено приказом работодателя.

Однако в течение всего срока дисциплинарного взыскания меры поощрения к наказанному работнику не применяются.

Вопросы для самопроверки

1. Понятие и сущность трудовой дисциплины.
2. Что такое технологическая дисциплина?
3. Что такое производственная дисциплина?
4. Методы обеспечения трудовой дисциплины.
5. Расскажите о правилах внутреннего распорядка.
6. Какими нормативными актами обеспечивается правовое регулирование внутреннего трудового распорядка?
7. Из каких разделов состоят правила внутреннего трудового распорядка?
8. Основные обязанности работника в отношении трудовой дисциплины.
9. Основные обязанности работодателя в отношении трудовой дисциплины.
10. Меры поощрения и порядок их применения.
11. Какие государственные награды установлены в Республике Казахстан?
12. Понятие и сущность дисциплинарной ответственности.
13. Назовите меры дисциплинарной ответственности.
14. Порядок наложения дисциплинарных взысканий.

ОХРАНА ТРУДА

Понятие и принципы охраны труда. Конституция Республики Казахстан провозглашает, что труд и здоровье людей охраняются государством, что каждый гражданин имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Государство исполняет эти требования в первую очередь через систему норм об охране труда и надзор за их исполнением.

Охрану труда следует различать в широком и узком понимании. В широком понимании охрана труда – это система мер, которые направлены на сохранение жизни и здоровья работника в процессе его трудовой деятельности. Охрана труда в широком понимании включает в себя правовой, медицинский, технический, экономический компоненты. При этом следует помнить, что если нарушается хоть какой-нибудь компонент охраны труда – нарушается и вся охрана труда.

Например, технический аспект охраны труда предполагает, что правила охраны труда должны быть соблюдены при строительстве машин, оборудования, промышленных зданий и т.д. Если оборудование, станки, машины и т.д. сделаны опасными для жизни и здоровья работающих на них людей, то неизбежны несчастные случаи на производстве, случаи производственного травматизма. Если при производстве работ, связанных с грязью, не оборудованы душевые, санитарно-гигиенические помещения, а в горячих цехах нет должной подсоленной питьевой воды, или помещения загрязнены, захламлены, загазованы, или в них превышены допустимые нормы вредности – это означает, что нарушен медицинский компонент охраны труда, а значит нарушена и вся охрана труда, т.е. жизни и здоровью работающим угрожает опасность.

То же самое происходит, когда нарушается экономический аспект охраны труда, т.е. охрана труда не финансируется, и из-за этого работники не обеспечены предохранительными приспособлениями, спецодеждой, не заменяется изношенное оборудование, машины, что создает небезопасные для жизни и здоровья работников условия труда.

В широком понимании охрана труда нужна везде, где трудится человек. Охрана труда распространяется на труд в организациях всех форм собственности, включая в них труд работников, работодателей, членов кооперативов, студентов, учащихся на практике, граждан, отбывающих наказание по приговору суда.

В узком понимании охрана труда – это система мероприятий и средств, которые должны обеспечить безопасные для жизни и здоровья работников условия труда.

Эти мероприятия и средства предусмотрены в:

- правилах и инструкциях по охране труда;
- специальных нормах о компенсациях и льготах для лиц, работающих на тяжелых, вредных или опасных работах;
- нормах об охране труда женщин, несовершеннолетних и лиц с пониженной трудоспособностью;
- правилах расследования и учета несчастных случаев на производстве;
- правилах по технике безопасности и производственной санитарии.

Основные принципы национальной политики в области охраны труда изложены в ст.4 Закона РК «Об охране труда». Национальная политика в области охраны труда предусматривает единство действий органов государственной власти и управления всех уровней при участии профсоюзов и работодателей и основывается на следующих принципах:

- приоритета жизни и здоровья работника по отношению к результатам производственной деятельности предприятия;
- полной ответственной собственника либо уполномоченного им представителя (в дальнейшем – работодатель);
- комплексного решения задач охраны труда на базе государственных программ по этим вопросам и координацию деятельности в области охраны труда с другими направлениями экономической и социальной политики;
- установления единых требований в области охраны труда для всех предприятий, независимо от форм собственности и хозяйствования;
- осуществления государственного надзора и контроля за повсеместным выполнением требований охраны труда и техники безопасности на предприятиях;

- широкого использования достижений науки, техники и передового национального и зарубежного опыта по охране труда;
- стимулирования разработки и внедрения безопасной техники, технологии и средств защиты работающих, научно-исследовательской работы по охране труда;
- участия государства в финансировании охраны труда;
- проведения налоговой политики, способствующей созданию здоровых и безопасных условий труда на предприятиях;
- экономической заинтересованности предприятий в обеспечении здоровых и безопасных условий труда, а работников – в соблюдении правил и норм охраны труда и техники безопасности;
- лицензирования деятельности предприятий с позиции охраны труда;
- проведения сертификации на соответствие требованиям безопасности применяемой продукции производственного значения;
- оценки опасности и вредности производства органами государственной экспертизы условий труда непосредственно на рабочих местах, а также в проектах строительства новых и реконструируемых предприятий;
- обеспечения работников специальной одеждой и обувью, средствами индивидуальной защиты, лечебно-профилактическим питанием за счет средств собственника;
- обязательности рассмотрения и учета каждого несчастного случая на производстве и каждого профессионального заболевания, обеспечения информированности работников об уровнях производственного травматизма, профессиональной заболеваемости и о принимаемых мерах по улучшению охраны труда;
- социальной защиты интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве или получивших профессиональное заболевание;
- подготовки специалистов по охране труда и технике безопасности в высших и средних специальных учебных заведениях;
- всемерной поддержки деятельности представительных организаций трудящихся, работодателей, общественных объединений, предприятий и отдельных лиц, направленной на обеспечение охраны труда;
- международного сотрудничества при решении проблем охраны труда.

Государственное управление охраной труда. В соответствии со ст.5 Закона РК «Об охране труда» государственное управление охраной труда осуществляется:

- Правительством Республики Казахстан;
- специально создаваемым Правительством государственным органом и его подразделениями на местах.

Органы государственного надзора и контроля за охраной труда.

Согласно ст.8 Закона «Об охране труда» органами государственного надзора и контроля за охраной труда являются:

– Министерство труда и социальной защиты населения, которое осуществляет государственный контроль за соблюдением законодательства о труде, охране труда, занятости в организациях, независимо от форм собственности и ведомственной подчиненности;

– Министерство сельского хозяйства, которое осуществляет государственный контроль за охраной труда противопожарной безопасностью, техническим состоянием машинно-тракторного парка;

– Агентство по чрезвычайным ситуациям, которое координирует работу центральных и местных исполнительных органов, научных учреждений в области чрезвычайных ситуаций природного и технического характера гражданской обороны страны, пожарной безопасности, а также надзора за безопасным ведением работ в промышленности и горного надзора;

– Дисциплинарный совет при акиме соответственно области, городов Алматы, Астаны, который рассматривает вопросы укрепления государственной дисциплины и обеспечения ответственности должностных лиц местных исполнительных органов;

– Генеральная прокуратура, которая осуществляет высший надзор за точным и единообразным применением законов, указов Президента Республики Казахстан и иных нормативных правовых актов на территории республики;

– местные представительные и исполнительные органы, которые обеспечивают исполнение программ социального и экономического развития соответствующей территории, исполнение на местах Конституции, законов Республики Казахстан, постановлений Верховного Совета, актов Президента и Правительства Республики Казахстан, решений вышестоящих маслихатов и глав администраций, принятых в пределах их компетенции, связь между республиканскими и местными органами власти, привлечение населения к управлению местными делами.

Основные права органов государственного надзора и контроля. Важно отметить, что в соответствии со ст.9 Закона «Об охране труда» органы государственного надзора и контроля, их уполномоченные лица в своей деятельности не зависят от работодателей, хозяйственных органов, общественных объединений, местных органов государственной власти и управления, действуют в соответствии с положениями, утвержденными Правительством Республики Казахстан.

Уполномоченные лица органов государственного надзора и контроля имеют право:

- беспрепятственно посещать без предварительного уведомления и в любое время предприятия независимо от форм собственности и хозяйствования, получать от министерств, других центральных и местных органов государственного управления, предприятий работодателей необходимую информацию;

- выдавать руководителям и другим должностным лицам предприятий обязательные к исполнению предписания;

- приостанавливать (запрещать) эксплуатацию предприятий, отдельных производств, цехов, участков, рабочих мест и оборудования;

- налагать штрафы на руководителей, должностных лиц, рабочих предприятий за нарушение законодательных и иных нормативных актов по охране труда, делать представления об отстранениях указанных лиц от занимаемой должности, передавать в необходимых случаях материалы в органы прокуратуры для решения вопроса о привлечении их к уголовной ответственности.

Представителям органов государственного надзора и контроля работодатель обязан обеспечивать все необходимые условия для исполнения возложенных на них функций.

Вместе с тем, уполномоченные должностные лица органов государственного надзора и контроля несут ответственность за превышение полномочий и применение необоснованных санкций в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан.

Права и обязанности работников и работодателей по охране труда и их гарантии.

Каждый работник имеет право на охрану труда, т.е. на условия труда, которые отвечают требованиям безопасности и гигиены труда. Это одно из основных его прав закрепленных в Конституции РК и в Законе “О труде в РК”.

Право на охрану труда – означает право на:

- безопасное рабочее место, которое должно быть защищено от воздействия вредных, опасных или вредных производственных факторов, чтобы они не могли вызвать производственную травму, профессиональное заболевание или снижение работоспособности;
- обязательное расследование несчастных случаев и случаев профессиональных заболеваний и социальной защиты при подобных случаях;
- на бесплатное обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты;
- на обучение безопасным методам работы и приемам труд;
- на получение достоверной информации о состоянии охраны труда на его рабочем месте, об имеющихся рисках повреждения здоровья и о принятых мерах по его защите;
- на отказ от выполнения работы в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья до устранения этой опасности;
- обеспечение требований охраны труда при проектировании, строительстве и эксплуатации предприятий;
- подготовку специалистов по охране труда;
- финансирование охраны труда.

Право на безопасное рабочее место означает, что условия труда на предприятиях, на каждом рабочем месте должны соответствовать требованиям стандартов, правил и норм по охране труда. Рабочее место должно быть защищено от воздействия опасных, вредных производственных факторов, которые могут вызвать производственную травму, профессиональное заболевание или снижение работоспособности. Обеспечение здоровых и безопасных условий труда, организация контроля за состоянием охраны труда и своевременное информирование коллектива о его результатах возлагается на работодателя.

При соблюдении требований охраны труда несчастные случаи на производстве, случаи травматизма, профессиональных заболеваний являются чрезвычайным событием. Однако если они случились, работники обязаны немедленно сообщать своим непосредственным руководителям или администрации о любом несчастном случае, о признаках профессионального заболевания, о любых ситуациях, которые могут угрожать жизни и здоровью людей. Работодатель, администрация должны принять все меры для расследования несчастного слу-

чая, предотвращения их в дальнейшем и сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций. В случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья работников, последние имеют право отказаться от выполнения работы до полного устранения этой опасности, а также от выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, если они не предусмотрены условиями трудового договора. И это не влечет за собой дисциплинарной ответственности.

К сожалению следует признать, что возможности вредного воздействия производства на человека на современном уровне развития науки и техники еще не устранены полностью. Поэтому на работах с вредными и опасными условиями труда, с особыми температурными условиями, а также связанные с загрязнением и т.д. работникам должна безвозмездно выдаваться в соответствии с нормами специальная одежда, специальная обувь, другие средства индивидуальной защиты, такие как респираторы, маски, шлемы, защитные очки, предохранительные пояса, мыло, дезинфицирующие средства и т.д. В обязанность администрации входит не только предоставление средств индивидуальной защиты, но и обеспечение их хранения, стирки, сушки, дезинфекции, ремонт и т.д.

На работах с вредными условиями труда работникам должны бесплатно выдавать молоко или другие равноценные пищевые продукты по установленным нормам, а работающим в особо вредных условиях должно бесплатно предоставляться лечебно-профилактическое питание.

Проектирование, строительство и эксплуатация производственных зданий и сооружений, разработка и выпуск технологий, конструирование и изготовление машин, механизмов, оборудования и других изделий, в том числе приобретенных за рубежом, не отвечающих требованиям государственных стандартов, правил, норм по охране труда, не допускаются.

Запрещается применение веществ, сырья, материалов, не прошедших токсикологическую, санитарно-гигиеническую, радиационную, медико-биологическую оценку их влияния на организм и здоровье человека.

Финансирование охраны труда осуществляется за счет средств государственного и местного бюджетов, внебюджетных фондов, средств предприятий других источников. Работники предприятий не несут расходов на эти цели.

Законодательством об охране труда предусмотрены и обязанности работников и работодателей. Работники обязаны соблюдать нормы, инструкции и правила по охране труда, которые устанавливают определенные правила выполнения работ и поведения в производственных цехах, на строительных площадках. Работники также обязаны правильно использовать и применять средства коллективной и индивидуальной защиты. Если обязательным условием допуска к работе является специальное обучение, инструктаж или сдача экзамена по технике безопасности, то работник обязан выполнить эти требования. Отказ от выполнения этих требований рассматривается как нарушение трудовой дисциплины.

Работодатель в свою очередь обязан проводить работу по соблюдению требований охраны труда, т.е. он или администрация должны следить за допустимым уровнем вредных и опасных веществ, не допускать их превышения, проводить обучения, инструктаж по технике безопасности и требовать выполнения инструкций, норм и правил техники безопасности, проверять знание работниками этих норм и требований, информировать работников об уровне безопасности и степени охраны труда рабочего места, обеспечивать работников средствами коллективной и индивидуальной защиты. Работодатель обязан также следить за соблюдением требований производственной санитарии и гигиены производственных помещений и рабочих мест работников, проводить надзор и контроль за выполнением требований охраны труда, принимать меры, связанные с ответственностью за нарушение правил охраны труда.

Охрана труда женщин и лиц моложе восемнадцати лет.

Охрана труда женщин.

Статья 17 Закона РК «Об охране труда» ограничивает:

- 1) применение труда женщин на работах вредными и опасными условиями труда, а также на работах, связанных с подъемом и перемещением тяжестей вручную;
- 2) на работах, связанных с подъемом и перемещением тяжестей вручную женщинам администрация обязана предусмотреть для транспортировки грузов средства механизации и автоматизации, другие приспособления. В случае, если нагрузка при подъеме и перемеще-

нии тяжести может причинить вред, ручная переноска должна быть исключена. Применение труда беременных женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением тяжестей вручную запрещена;

3) законодательством предусмотрены меры особой охраны труда женщин в период материнства. Эти меры предусматривают:

а) в соответствии со ст. 48 Закона «О труде РК» привлечение к работам в ночное время беременных женщин допускается только с их согласия. Если беременная женщина отказывается от ночных работ, то работодатель не вправе рассматривать такой отказ как нарушение трудовой дисциплины и применять в отношении ее меры дисциплинарного воздействия.

б) в соответствии со ст. 17 Закона РК «Об охране труда» беременные женщины в соответствии с медицинским заключением переводятся на другую более легкую работу, исключая воздействие опасных и вредных производственных факторов, в порядке, установленном законодательством. При этом за ней сохраняется средний заработок по прежнему месту работы.

в) женщинам предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 календарных дней до родов и 56 (в случае осложненных родов или рождения двух и более детей – 70) календарных дней после родов. Исчисление производится суммарно и отпуск предоставляется женщине полностью, независимо от числа дней, фактически использованных до родов с выплатой за эти периоды пособия по беременности и родам за счет работодателя независимо от продолжительности работы в организации. Особые льготы, установленные законом для женщин в связи с материнством, закон распространяет и на отцов, выполняющих те же функции. В связи с этим женщине (мужчине) усыновившей (удочерившей) новорожденных детей непосредственно из родильного дома, предоставляется (одному из родителей) отпуск за период со дня усыновления или удочерения и до истечения 56 дней со дня рождения ребенка с выплатой им в этот период пособия за счет средств работодателя независимо от продолжительности работы в организации.

г) женщине по ее заявлению предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет. За время дополнительного отпуска сохраняется место работы (должность).

По заявлению женщин (мужчин) усыновивших или удочеривших новорожденных детей непосредственного из родильного дома, им предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет с сохранением за этот период места работы (должности).

Этот отпуск может быть использован полностью или по частям в любое время до достижения ребенком возраста полутора лет.

Особые меры по охране труда предусмотрены для лиц моложе 18 лет. При этом имеются в виду льготы по рабочему времени, режиму труда, защите от вредных, тяжелых и опасных условий труда, предоставляемые лицам моложе 18 лет. Такая забота государства позволяет молодежи сочетать работу с саморазвитием и сохранить растущий организм и психику в здоровом состоянии.

Содержание особых мер по охране труда лиц моложе 18 лет включает в себя:

1) не допускается прием на тяжелые физические работы и работы с вредными и/или опасными условиями труда лиц моложе 18 лет;

2) ограничен прием молодежи на работу. Как известно, Закон «О труде РК» допускает прием на работу с 16 лет. Допускается прием на работу с 15 лет в случае получения среднего образования либо оставления общеобразовательного учебного заведения, но с согласия родителей или опекуна, попечителя. С согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) возможно заключение индивидуального трудового договора, т.е. прием на работу с лицом, достигшим 14 лет для выполнения работы в свободное от учебы время, не причиняющей вреда здоровью и не нарушающей процесса обучения;

3) для несовершеннолетних работников устанавливается законом сокращенное рабочее время с оплатой труда как за полное время.. Это означает например, что рабочий день у несовершеннолетних работников на 2 часа короче, но заработную плату они при этом получают наравне с совершеннолетними работниками;

4) законодательство запрещает привлекать лиц моложе 18 лет к работам в ночное время, к сверхурочным работам;

5) для несовершеннолетних работников ограничен вес подъема и перемещение тяжестей вручную. На подобных работах администрация обязана предусмотреть для транспортировки грузов средства механизации и автоматизации или другие приспособления. В случае, если

нагрузка при подъеме и перемещении может причинить вред, ручная переноска должна быть исключена.

Таким образом, государство законодательно устанавливает трудовые льготы для лиц моложе 18 лет, тем самым облегчая им условия труда, охраняя неокрепший еще растущий организм подростков от производственных вредностей и позволяет молодежи сочетать работу и учебу, повышать квалификацию, развивать свою личность. Кроме того, все женщины, а также лица моложе 18 лет принимаются на работу только после предварительного медицинского осмотра, и в дальнейшем при достижении женщинами возраста 45 лет, а несовершеннолетние – 18 лет они должны проходить обязательный ежегодный медицинский осмотр.

Гарантии прав работников на охрану труда. Государство гарантирует права на охрану труда. Самая главная гарантия состоит в том, что в результате принятых мер охрана труда на производстве должна планомерно непрерывно, постоянно улучшаться

Статья 18 Закона РК «Об охране труда» закрепляет следующие гарантии работников на охрану труда:

Условия индивидуального трудового договора должны соответствовать требованиям нормативных актов об охране труда. Запрещается прием граждан на работу, которая противопоказана им по состоянию здоровья.

В индивидуальном трудовом договоре должна быть указана достоверная характеристика рабочего места, включая опасные и вредные производственные факторы, указаны льготы и компенсации за работу в таких условиях, предусмотренные законодательством и коллективным договором.

При приеме на работу с вредными и опасными условиями труда администрация предприятия обязана предупредить работника о наиболее вероятном сроке возникновения профессионального заболевания.

Ответственность за нарушения охраны труда. Законом «Об охране труда» предусмотрена ответственность за нарушения законодательных и иных нормативных актов по охране труда. Эту ответственность можно условно разделить на ответственность предприятий, должностных лиц и ответственность работников.

Предприятия несут экономическую *ответственность за не обеспечение требований охраны труда и за выпуск и сбыт продукции*

производственного назначения, *не отвечающей требованиям охраны труда.*

При нарушении законодательства об охране труда, которые выявляются органами надзора и контроля, предприятия выплачивают штрафы из собственных средств в фонды охраны труда в порядке и размерах, определенных законодательством Республики Казахстан.

Предприятия, создавшие и\или изготовившие новую технику, технологии, производственные объекты, не отвечающие требованиям охраны труда, также несут экономическую ответственность и возмещают убытки органам социального страхования и потребителям по устранению этих нарушений, в том числе связанные с компенсационными выплатами пострадавшим в результате несчастного случая и профессионального заболевания. Размер убытков определяется и взыскивается арбитражным судом в установленном порядке.

Научно-исследовательские и проектно-конструкторские организации, разработавшие проекты средств производства и новые технологии с нарушениями норм и требований охраны труда и настоявшие на их внедрении, обязаны возместить заказчику причиненный ущерб по устранению этих нарушений. Размер ущерба определяется и взыскивается арбитражным судом в установленном порядке.

Производство, реклама и продажа продукции, в том числе приобретенной за границей, если она не соответствует установленным требованиям стандартов, правил и норм по охране труда, являются незаконными. Прибыль, полученная предприятием в результате такой деятельности, подлежит изъятию в фонд охраны труда.

Предприятия несут материальную ответственность за ущерб работникам, пострадавшим на производстве, или лицам, имеющим на это право в случае смерти работников.

Работнику, полностью или частично утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, или лицам, имеющим на этом право в случае смерти работника, предприятие, либо его правопреемник, выплачивает единовременное пособие и возмещает ущерб за причиненное поврежде-

ние здоровья или смерть работника в порядке и размерах, установленных законодательством.

Размер единовременного пособия определяется коллективным договором и законодательством Республики Казахстан и должен быть не менее:

– десятикратного годового заработка работника в случае смерти в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

– пятикратного годового заработка работника, признанного инвалидом первой или второй группы от трудового увечья или профессионального заболевания;

– двукратного годового заработка работника, признанного инвалидом третьей группы от трудового увечья или профессионального заболевания;

– годового заработка работника при определении ему стойкой утраты трудоспособности без установления инвалидности.

Порядок исчисления годового заработка определяется Правительством Республики Казахстан.

Предприятие возмещает пострадавшему работнику расходы на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи, если он признан нуждающимся в них. При необходимости предприятие обеспечивает профессиональную реабилитацию, переподготовку и трудоустройство потерпевшего в соответствии с медицинским заключением или возмещает расходы на эти цели.

Должностные лица, виновные в нарушениях требований норм охраны труда либо препятствующие деятельности надзора и контроля, привлекаются к административной, дисциплинарной, материальной или уголовной ответственности в порядке, установленной законодательством.

Работники также могут привлекаться к ответственности за нарушения требований нормативных актов по охране труда в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

Вопросы для самопроверки:

1. Дайте понятие охраны труда.
2. Что составляет законодательство об охране труда?
3. Какие организации входят в Государственное управление по охране труда?
4. Перечислите основные права органов государственного надзора и контроля.
5. Для кого установлены обязательные медицинские осмотры?
6. В чем заключаются основные права и обязанности работников и работодателей по охране труда?
7. В чем заключается особая охрана труда женщин?
8. Расскажите об охране труда лиц моложе 18 лет.
9. Кто осуществляет надзор и контроль за охраной труда?
10. Какая установлена ответственность за нарушение охраны труда?

ТРУДОВЫЕ СПОРЫ**Понятие и виды трудовых споров.**

Как известно, сторонами трудовых отношений являются работодатель и работник. С одной стороны, их объединяет общая цель – получение продукта труда и соответственно дохода, но с другой стороны в их отношениях имеется определенное противоречие, которое заключается в том, что работодатель заинтересован в том, чтобы работник побольше работал, выдавал большее количество продуктов труда, но при этом чтобы его заработная плата не превышала запланированных затрат. Другими словами, работодатель хочет, чтобы работник много работал и мало получал. А работник наоборот, заинтересован в том, чтобы мало работать и много получать. Совместить эти позиции очень сложно, если не сказать невозможно. На этой почве возникают нарушения прав и законных интересов сторон. Это и составляет объективную основу для возникновения различного рода разногласий и конфликтов в сфере труда между собственником и наемными работниками.

Конфликты и разногласия могут возникать по самым различным поводам. Они могут предшествовать трудовым правоотношениям, могут возникать в период действия или после расторжения трудового договора. Но при этом конфликт или разногласия по поводу трудовых правоотношений не всегда можно назвать трудовым спором.

Конфликт или разногласие могут иметь место, но при этом стороны не предпринимают никаких шагов для его разрешения. Возникшие разногласия и конфликты могут быть разрешены путем непосредственных переговоров между самими сторонами путем взаимных уступок и соглашений, либо путем обращения в профсоюзный орган за разъяснениями и помощью. На этой стадии разногласия и конфликты еще не являются трудовыми спорами. Но если конфликт или разногласие не разрешается путем переговоров и возникает необходимость привлечь к его разрешению специальные уполномоченные на это юридические органы, то конфликт перерастает в трудовой спор.

Трудовыми спорами конфликты становятся в момент обращения в соответствующий юрисдикционный орган. Другими словами, нача-

лом трудового спора является день, когда работник, коллектив работников или уполномоченный ими представительный орган получил от работодателя уведомление о полном или частичном отказе в удовлетворении требований работника или коллектива наемных работников и принял решение о несогласии с решением работодателя или когда сроки рассмотрения истекли, а ответ работодателя не поступил.

На сегодняшний день разрешение трудовых споров в судебном порядке еще редкость. Происходит это потому, что не каждый трудовой конфликт перерастает в трудовой спор, и стороны разрешают свой конфликт мирным путем, не допуская перерастания конфликта в стадию трудового спора.

Другой причиной является то, что большинство наемных работников, несмотря на создание конфликтных ситуаций неправомерными действиями работодателей, избегают обращаться за защитой своих прав в судебные органы, опасаясь в условиях безработицы остаться без рабочего места. Ведь даже при разрешении спора в пользу работника он остается один ни один с работодателем, от которого он зависит по многим основаниям. Ведь не секрет, что формально равноправные стороны – работодатель и работник – фактически неравноправны в трудовых отношениях. Таким образом, общество не имеет информации о реальной картине в сфере трудовых споров и потому не может вносить необходимые коррективы в их правовое урегулирование.

Правовой основой разрешения трудовых споров является Конституция Республики Казахстан закон РК от 8.07.96 г. «О коллективных трудовых спорах и забастовках». Постановление Президента Республики Казахстан от 19 декабря 1994 года «О социальном партнерстве в области социально-экономических и трудовых отношений».

Конституция Республики Казахстан в п.3 ст. 24 признает право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

Постановление Президента Республики Казахстан «О социальном партнерстве в области социально-экономических и трудовых отношений» ориентирует стороны трудовых отношений на создание системы социального партнерства в сфере труда и предупреждение и цивилизованное разрешение трудовых конфликтов.

Трудовыми спорами являются неурегулированные путем непос-

редственных переговоров разногласия между работником и работодателем по вопросам применения действующего законодательства, установления новых или изменения условий труда.

Причины, вызывающие трудовые споры могут быть самыми разнообразными. В зависимости от этих причин и от предмета трудового спора трудовые споры принято подразделять на следующие виды.

По субъектному составу, т.е. по составу участников трудового спора, трудовые споры делятся на индивидуальные и коллективные.

Индивидуальные трудовые споры возникают по инициативе отдельных работников, которые выдвигают требования к работодателю по поводу признания или восстановления нарушенных трудовых прав, по поводу применения норм трудового законодательства, коллективного договора и иных соглашений о труде. В индивидуальных трудовых спорах участвуют с одной стороны работник, с другой – администрация. Индивидуальные споры возможны не только по поводу содержания уже имеющегося трудового правоотношения, но и по вопросам, предшествующим заключению трудового договора или возникшим в период его действия, или возникшим после расторжения трудового договора (например, по поводу незаконного увольнения). Предметом индивидуальных трудовых споров могут быть как трудовые, так и тесно связанные с ними иные отношения. Споры о переводе, увольнении, повышении квалификации или разряда – все это индивидуальные трудовые споры. А споры профоргана или трудового коллектива с администрацией, возникающие при заключении коллективного договора, вопросы коллективных премий т.д. – это коллективные трудовые споры. При этом следует иметь в виду, что даже если в суд предъявляют десятки идентичных исков от отдельных работников (по поводу вынужденных отпусков, задержки заработной платы), они от этого не становятся коллективными. В индивидуальных трудовых спорах оспариваются и защищаются субъективные права конкретного работника, его законные интересы.

В Законе «О коллективных трудовых спорах и забастовках» дается следующее определение коллективных трудовых споров: *«Коллективные трудовые споры – это разногласия между работодателем (объединением работодателей) и коллективами работников (представителями работников) по поводу установления и изменения условий и оплаты труда в организациях заключения, выполнения коллективных договоров и соглашений а также по вопросам при-*

менения положений действующего законодательства, коллективных договоров и соглашений».

В коллективных же трудовых спорах оспариваются и защищаются права, полномочия и интересы всего коллектива. В коллективных трудовых спорах участвуют с одной стороны – трудовой коллектив или трудовые коллективы нескольких организаций, с другой стороны – администрация одной или нескольких организаций. Коллективные трудовые споры возникают из следующих правоотношений:

- а) из правоотношений трудового коллектива с администрацией, включая и вышестоящий орган управления;
- б) из правоотношений профоргана с администрацией.

Поэтому коллективные трудовые споры можно разделить на трудовые споры трудового коллектива с администрацией, на трудовые споры профоргана с администрацией.

Коллективный трудовой спор – это разногласия, возникающие между сторонами по вопросам:

- а) установления новых или изменения существующих социально-экономических условий труда и производственного быта;
- б) заключения или изменения коллективного договора, соглашения;
- в) невыполнения требований законодательства о труде

По своему характеру (по предмету) трудовые споры могут быть исковыми и неисковыми. К исковым трудовым спорам относятся трудовые споры – это споры о восстановлении нарушенных прав или законных и интересов, которые рассматриваются в суде на основании соответствующего заявления (иска). Как правило, это индивидуальные трудовые споры. Это объясняется тем, что каждый работник имеет трудовые права и обязанности, и их защита производится в индивидуальном порядке.

Неисковые трудовые споры – это споры об установлении новых или изменении существующих условий труда, не урегулированных законодательством или иными нормативными актами о труде. Они разрешаются работодателем и соответствующим уполномоченным органом работников, т.е. в несудебном порядке. Трудовые споры неискового характера могут быть как индивидуальными, так и коллективными.

Коллективные трудовые споры имеют неисковой характер и рассматриваются в особом порядке специальными комиссиями *(о которых речь пойдет ниже)*

Причины трудовых споров.

Как мы выше выяснили, в трудовых спорах участвуют две стороны. Причинами трудовых споров являются противоречия в оценке спорящими сторонами исполнения трудовых прав и обязанностей. В теории трудового права принято выделять две основные причины возникновения трудовых споров. Это:

а) отставание индивидуального сознания от общественного. У руководителей это может проявляться в волоките, в неуважительном отношении к правам и интересам наемных работников, в бюрократизме, гонении за критику и пр. К причинам такого порядка относится и излишнее усердие администрации, когда в погоне за производственными показателями нарушаются права и интересы работников.

У работников это может выражаться в нарушении трудовой дисциплины, в прогулах, опозданиях, пренебрежительном отношении к труду, в производственном браке и т.п., а когда за подобное отношение к трудовым обязанностям им выносят дисциплинарное взыскание, они его оспаривают.

Со стороны трудовых коллективов эта причина может проявляться в требовании незаслуженных льгот или незаработанных преимуществ, в требовании повышения заработной платы, реально не заработанной.

б) недостаточный уровень правовой культуры, т.е. незнание или плохое знание трудового законодательства как со стороны администрации, так и со стороны наемных работников.

Если работодатель не знает или плохо знает трудовое законодательство, то он по своему незнанию допускает нарушения трудового законодательства, т.е. неправильно увольняет работников, с нарушениями осуществляет переводы, оплату труда, организацию сверхурочных и т.д. Низкий уровень правовой культуры работниками приводит к тому, что они нарушают исполнение своих обязанностей, что тоже является причиной трудовых споров.

Обе причины трудовых споров на практике встречаются достаточно часто и одновременно, что обостряет течение и разрешение спора.

Органы, рассматривающие трудовые споры. Их компетенция и подведомственность.

Трудовые споры рассматриваются либо специально уполномоченными органами, либо судами, на которых лежит обязанность разрешать трудовые споры и которые обладают для этого определенными полномочиями.

Органами по рассмотрению трудовых споров являются:

- администрация и \или профсоюзный орган (об установлении или изменении индивидуальных условий труда);
- согласительные комиссии (по соглашению сторон);
- примирительная комиссия и трудовые арбитражи (по вопросам установления новых или применения существующих условий труда и быта, заключения и исполнения коллективных договоров и иных соглашений);
- вышестоящая организация (для некоторых категорий работников по отдельным вопросам – особый порядок);
- суд.

Компетенция органа – это совокупность полномочий, т.е. прав и обязанностей органа, его функции в области трудовых споров. В компетенцию входит как право органа принять трудовой спор к рассмотрению, так и его полномочия по его рассмотрению с правом вынесения решения. При этом права органа одновременно являются его обязанностями. Например, рассмотрение трудового спора является одновременно и обязанностью соответствующего органа. Поэтому орган по рассмотрению трудового спора не вправе отказать в приеме заявления или рассмотрении трудового спора.

Подведомственность – это определение, в каком уполномоченном органе какой трудовой спор должен рассматриваться. Подведомственность определяется видом трудового спора по субъектам (индивидуальный или коллективный) и по содержанию (по установлению условий труда или по их применению). Каждый из органов рассматривает споры, только ему подведомственные. Поэтому прежде чем обратиться за разрешением трудового спора, нужно определить, в какой именно орган следует подать заявление или иск. Например, суду подведомственны только исковые трудовые споры, а коллективные трудовые споры имеют неисковой характер, т.е. подведомственны не суду и рассматриваются в примирительной комиссии, а при не достижении согласия в ней – в трудовом арбитраже.

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Индивидуальные трудовые споры – наиболее массовый вид разногласий между работодателем и работником в сфере труда.

Трудовые споры рассматриваются либо специально уполномоченными органами, либо судами, на которых лежит обязанность разрешать трудовые споры и которые обладают для этого определенными полномочиями.

Индивидуальные трудовые споры можно разделить на следующие подвиды:

- спора по оплате труда;
- споры о гарантиях и компенсациях;
- споры по вопросам переводов на другую работу;
- споры по вопросам рабочего времени;
- споры по вопросам отдыха;
- споры по вопросам охраны труда;
- споры по вопросам увольнения;
- споры по вопросам дисциплины труда и дисциплинарных взысканий;
- споры по вопросам материальной ответственности работников за причиненный ими ущерб.

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются и разрешаются либо по соглашению сторон, либо в судебном порядке. По соглашению сторон трудовые споры рассматриваются согласительной комиссией (о ее работе мы расскажем ниже). Для некоторых категорий работников возможно рассмотрение трудовых споров вышестоящими организациями. В судах трудовые споры рассматриваются в соответствии с действующим законодательством. В зависимости от органа, который рассматривает трудовой спор, можно выделить следующие виды разбирательства индивидуальных трудовых споров искового характера:

а) общий порядок, когда трудовой спор может рассматриваться согласительной комиссией или судом. В какой орган обратиться за разрешением своего трудового спора – решает сам работник. Для начала он может обратиться в согласительную комиссию по разрешению трудовых споров, либо решать свой трудовой спор в судебном порядке.

б) особый порядок, когда трудовые споры определенных категорий работников рассматриваются в соответствии с установленными процедурными правилами, и в согласительной комиссии, и в суде индивидуальные трудовые споры рассматриваются независимо от того, является ли работник штатным или нештатным, временным, совместителем или сезонным и независимо от членства в профсоюзе или партии. Уволенный работник также может обратиться за разрешением трудового спора, если он возник из его прежних трудовых отношений с организацией (конечно, в пределах установленных сроков). Такими же правами обладают работники, принятые на работу в по-

рядке перевода из другой организации, студенты и учащиеся в период прохождения производственной практики в организации и зачисленные по трудовому договору на рабочие места.

Предметом индивидуального трудового спора являются права и законные интересы работника, если он считает, что они нарушены администрацией или работодателем. К таким нарушениям законных интересов и прав, а следовательно, и в компетенцию согласительной комиссии, может относиться перевод на другую работу без согласия работника, невыплата или несвоевременная выплата, или неполная выплата заработной платы, нарушение режима рабочего времени или времени отдыха, лишение премий, непредставление ежегодного оплачиваемого трудового отпуска или предоставление такого отпуска меньшей продолжительности, чем предусмотрено законодательством, а также предметом индивидуального трудового спора может быть неисполнение администрацией или работодателями обязанности возмещения материального ущерба работнику или наоборот и пр.

В подобных случаях работник, чьи законные интересы и права нарушены, подает заявление в согласительную комиссию. Согласительная комиссия в соответствии со ст. 99 Закона «О труде в РК» создается из равного числа представителей работодателя и работников по совместному решению сторон, которые из своего состава избирают председателя и секретаря комиссии.

Представители работников в согласительную комиссию избираются общим собранием (конференцией) организации с числом работающих не менее 15 человек. Порядок избрания, численность и состав согласительной комиссии определяется также общим собранием трудового коллектива. Члены согласительной комиссии избираются на срок ее полномочий. Временных членов быть не может. По решению общего собрания членов согласительной комиссии можно досрочно отзывать, если выявится его недостаточная компетенция, недобросовестность или недостаточно ответственное отношение. Избранными в состав согласительной комиссии считаются представители, получившие большинство голосов.

Представители работодателя назначаются приказом руководителя организации. Избирать руководителя организации в состав согласительной комиссии нецелесообразно, так как именно на его действия, как правило, и жалуются работники, т.е. именно он нарушает трудовое законодательство. Работодатель обязан также для обеспечения ра-

боты согласительной комиссии обеспечить ее необходимым помещением и материалами. По требованию согласительной комиссии администрация обязана предоставить на заседание согласительной комиссии необходимые документы, расчеты, ведомости и пр., необходимые для рассмотрения трудового спора.

Работник, чьи законные интересы и права были нарушены по его мнению, может обратиться в согласительную комиссию в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своих законных интересов или прав. Однако истечение этого срока не может служить основанием для отказа в приеме заявления и его рассмотрении при наличии уважительных причин. Согласительная комиссия может восстановить этот срок и рассмотреть спор по существу. Если согласительная комиссия придет к выводу о неважности причин пропуска срока, то она отказывает заявителю в рассмотрении и удовлетворении его требований.

Принятые к рассмотрению заявления подлежат обязательной регистрации. Эта обязанность приказом администрации или работодателя возлагается на определенного работника или решением согласительной комиссии на его секретаря. При наличии профсоюзной организации эта обязанность входит в компетенцию профкома. Журнал регистрации заявлений о рассмотрении трудовых споров ведется в производной форме, однако непременно должны быть указаны фамилия, имя, отчество заявителя, дата подачи заявления, принятое решение по спору и его исполнение. О времени рассмотрения поступившего заявления согласительная комиссия заблаговременно официально в письменной форме извещает заинтересованных лиц и администрацию о времени рассмотрения трудового спора.

Согласительная комиссия рассматривает заявление в трехдневный срок со дня его подачи. Спор должен рассматриваться обязательно в присутствии заявителя и представителя администрации. Рассмотрение спора в отсутствие работника, подавшего заявление, допускается только по его письменному заявлению. В случае неявки работника, рассмотрение спора откладывается. В случае повторной неявки работника на заседание согласительной комиссии, согласительная комиссия может принять решение снять данное заявление с повестки дня. Но это не лишает работника права подать подобное заявление повторно.

Заседание согласительной комиссии вправе рассматривать трудовой спор при наличии не менее половины избранных в ее состав чле-

нов. После выяснения присутствия сторон слово предоставляется заявителю или его представителю для изложения существа спора. Затем свою точку зрения на этот спор излагает представитель администрации, свои позиции основывают также свидетели, специалисты, эксперты, другие лица, вызванные для участия в рассмотрении спора. На заседании ведется протокол, в котором фиксируется ход рассмотрения спора.

По результатам рассмотрения согласительная комиссия принимает решение и выдает его заявителю. Решение принимается большинством голосов. Решение согласительной комиссии должно быть мотивированным и основанным на законодательстве, написано четким, ясным языком и выражено в категоричной форме. Денежные требования должны быть указаны точной суммой. Копии решения выдаются заявителю и администрации и оформляется распиской.

Если данное решение устраивает заявителя, то противоположная сторона обязана исполнить его в трехдневной срок.

Согласительная комиссия является первой стадией рассмотрения индивидуальных трудовых споров (кроме споров, которые отнесены к исключительной компетенции судов и споров отдельных категорий работников по отдельным вопросам, рассматриваемых в особом порядке). В отдельных случаях спор может быть передан в суд.

Практика показывает, что большинство индивидуальных трудовых споров, переданных в суд, решается в пользу работника.

В судах рассматриваются следующие трудовые споры:

а) по заявлению работника:

- о восстановлении на работе;
- об изменении даты и формулировки причины увольнения;
- об оплате за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы;

б) по заявлению администрации:

– о возмещении работником материального ущерба, причиненного организации;

в) споры об отказе в приеме на работу:

- лиц, приглашенных из другой организации в порядке перевода;
- беременных женщин и кормящих матерей;
- инвалидов и т.д.

При обращении работника в суд по требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, освобождаются от уплаты судебных рас-

ходов в доход государства, государственных пошлин и издержек, связанных с рассмотрением дела.

В компетенцию согласительной комиссии входит защита индивидуальных прав работника в трудовых отношениях. В компетенцию суда входит защита самого права на работу по трудовому договору и рассмотрение других споров после согласительной комиссии.

Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров.

Право на коллективные трудовые споры закреплено Конституцией Республики Казахстан и Законом Республики Казахстан «О коллективных трудовых спорах и забастовках» от 8 июля 1996 года.

Нормы, установленные этим законом, распространяются на все категории работников и работодателей. Другими словами, закон гарантирует всеобъемлющую сферу действия установленного порядка разрешения коллективных трудовых споров и защиту коллективных прав и интересов работников.

Предметом коллективных трудовых споров являются права и интересы трудового коллектива, по поводу которых возникли разногласия между коллективом работников и работодателем. Это могут быть следующие разногласия:

- а) установление в организации новых или изменение существующих социально-экономических условий труда;
- б) заключение и исполнение коллективного договора.

Как видим, в предмет коллективного трудового спора входят не всякие права и интересы работников, а только вышеуказанные.

Сторонами коллективного трудового спора являются, с одной стороны, работодатель (или объединение работодателей), с другой стороны – коллектив организации (объединения организаций). Стороны в коллективном трудовом споре осуществляют свои полномочия через представителей. Представителями работников могут быть органы профессиональных союзов и их объединений, уполномоченные на представительство в соответствии с их уставами, органы общественной самодеятельности, образованные на собраниях (конференциях) работников организации, филиала, представительства и уполномоченные им. Например, общее собрание работников (конференция) может уполномочить представлять их интересы профсоюзный комитет или созданный на этом же общем собрании рабочий комитет. Так как коллективные трудовые споры возможны не только на уровне отдельной организации, но и на более высоком уровне, то в таком случае пред-

ставителями работников будут различные профсоюзные ассоциации.

Представителями работодателя могут быть руководители организации или другие полномочные в соответствии с уставом организации, лица, полномочные органы объединений работодателей, иные уполномоченные работодателями органы.

Субъектами коллективных трудовых споров могут быть только вышеуказанные представители. Какие ни было споры между другими субъектами, либо по другим вопросам, не подпадают под действие порядка рассмотрения коллективных трудовых споров. Например, требования трудовых коллективов к Правительству Республики Казахстан о недостаточном размере минимальной заработной платы не могут рассматриваться в порядке, установленном для коллективных трудовых споров.

Моментом возникновения коллективного трудового спора является, как уже говорилось выше, не время возникновения разногласия между коллективом работников и работодателем, а момент сообщения работодателем его решения об отклонении всех или части требований работников или несообщение своего решения в письменной форме в течение трех рабочих дней со дня получения требований работников. Этим моментом может также считаться дата составления протокола разногласия в ходе коллективных переговоров.

В процессе разрешения коллективные трудовые споры проходят следующие стадии:

- первая стадия – выдвижение требований;
- вторая стадия – рассмотрение спора сторонами;
- третья стадия – рассмотрение спора примирительной комиссией;
- четвертая стадия (не всегда имеет место) – рассмотрение коллективного трудового спора при участии посредника;
- пятая стадия – рассмотрение коллективных трудовых споров трудовым арбитражем.

Первая стадия – *выдвижение требований трудового коллектива* по вопросам установления и изменения условий и оплаты труда в организации, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров и иных соглашений между коллективом работников и работодателем – происходит следующим образом. Требования трудового коллектива формируются и утверждаются на общем собрании (конференции) большинством голосов членов данного трудового коллектива либо делегатов конференции. На собрании ведется протокол, в ре-

шении четко формулируются требования работников. Выдвинутые требования излагаются в письменной форме и направляются работодателю. Одновременно с выдвижением требований работники избирают своих полномочных представителей для участия и разрешения коллективного трудового спора.

Во второй стадии работодатель обязан рассмотреть выдвинутые трудовым коллективом требования не позднее трех календарных дней со дня их получения и попытаться достигнуть соглашения по существу спора, а при не достижении соглашения в указанный срок довести свое решение и предложения в письменном виде до сведения трудового коллектива с указанием персонального состава своих представителей для дальнейшего рассмотрения спора.

Объединенные или совместные требования двух и более трудовых коллективов направляются соответствующим органам работодателей, которые обязаны рассмотреть их и сообщить в течение семи календарных дней со дня получения о своем решении объединенному представительному органу трудовых коллективов.

Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией. Если решение работодателя не устраивает трудовой коллектив коллективный трудовой спор переходит в третью стадию – рассмотрение примирительной комиссией. При этом ни одна из сторон не вправе уклониться от участия в примирительных процедурах. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом. Инициатива создания примирительной комиссии может принадлежать любой из сторон. Предложение о создании примирительной комиссии оформляется в письменном виде и передается другой стороне для уведомления.

Примирительная комиссия создается из представителей сторонам на равноправной основе в течение трех календарных дней со дня доведения работодателем до сведения трудового коллектива либо несообщения работодателем своего решения. Создание примирительной комиссии оформляется приказом работодателя. На работодателя возлагается обязанность создавать необходимые условия для работы примирительной комиссии: предоставлять помещение, канцелярские товары, необходимые документы, отчеты и пр.

Примирительная комиссия рассматривает требования трудового коллектива в срок не позднее семи календарных дней со дня ее создания. На рассмотрение примирительной комиссии выносятся те требо-

вания, которые не были решены предшествующими переговорами либо решением работодателя.

В процессе работы примирительная комиссия может консультироваться с работниками, их представителями, администрацией, государственными органами, приглашать и заслушивать специалистов, экспертов, требовать представить дополнительные документы и т.д.

Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон на основе протокола, подписывается представителями обеих сторон, имеет обязательную силу и исполняется в порядке и в сроки, которые указаны в решении.

Решение доводится до сведения сторон спора через их представителей. Сроки исполнения решения примирительной комиссии законом не оговорены, поэтому в самом решении должны быть особо указаны порядок, сроки и действия сторон по выполнению решения.

При недостижении согласия сторонами коллективного трудового спора в примирительной комиссии, либо в случаях уклонения работодателя от участия в создании или работе примирительной комиссии, стороны продолжают попытки решения спора с помощью посредника или в трудовом арбитраже.

Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

Четвертая стадия – попытка решения коллективного трудового спора – трудовой арбитраж.

Трудовой арбитраж представляет собой орган, который создается временно именно для решения данного коллективного трудового спора. Он создается сторонами коллективного трудового спора в течение пяти календарных дней с участием членов республиканской или местной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Количество членов трудового арбитража и его персональный состав определяются соглашением сторон коллективного трудового спора. Тем не менее в соответствии с требованиями действующего законодательства, трудовой арбитраж должен состоять не менее чем из трех человек, включая его председателя.

В состав трудового арбитража включаются представители профсоюзных органов, органов по труду, специалисты-эксперты и другие лица. Председатель трудового арбитража утверждается соглашением сторон из числа членов арбитража.

Коллективный трудовой спор рассматривается трудовым арбитражем с обязательным участием представителей сторон коллективного трудового спора, а при необходимости также с участием представителей других заинтересованных лиц. Процедура рассмотрения спора определяется трудовым арбитражем и доводится до сведения обеих сторон.

Трудовой арбитраж рассматривает требования и предложения сторон, может затребовать необходимые документы и сведения, в случае необходимости информирует органы государственной власти и органы местного самоуправления о возможных социальных последствиях, разрабатывает рекомендации, вырабатывает приемлемое разрешение коллективного трудового спора.

Решение и рекомендации трудового арбитража принимаются не позднее семи календарных дней со дня его создания простым большинством голосов членов трудового арбитража. При разделении голосов членов арбитража поровну, голос председателя имеет решающее значение. Решение должно быть мотивированным, излагаться в письменной форме и подписываться всеми членами трудового арбитража.

Решение трудового арбитража является обязательным для исполнения, если стороны об этом заключили соглашение в письменной форме.

Разрешение коллективного трудового спора при помощи посредника. В соответствии с Законом РК «О коллективных трудовых спорах и забастовках» на любой стадии рассмотрения коллективного трудового спора стороны могут обратиться к посреднику. Процедура участия посредника в рассмотрении и разрешении коллективного трудового спора является самостоятельной по отношению к примирительной комиссии, трудовому арбитражу и может вестись параллельно с ними.

Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника определяется посредником по соглашению со сторонами спора. В качестве посредника сторонами могут быть приглашены авторитетные для них организации и лица, нейтральные по отношению к сторонам. Но во всех случаях от посредника должно быть получено согласие на посредничество.

Посредничество по собственной инициативе могут предложить компетентные государственные органы и должностные лица. министер-

ства и их органы на местах, а также должностные лица, научные работники и иные авторитетные для сторон органы, организации и лица.

Достижение соглашения сторонами по коллективному трудовому спору. При достижении согласия сторонами коллективного трудового спора на любом этапе примирительные процедуры прекращаются, а условиями разрешения спора считаются условиями соглашения между сторонами.

Достижение соглашения между сторонами о разрешении спора влечет за собой прекращение забастовки, если она была объявлена.

Если примирительная комиссия и трудовой арбитраж не смогли урегулировать разногласия сторон коллективного трудового спора, причины этого в письменной форме доводятся до сведения трудового коллектива. В этом случае трудовой коллектив вправе использовать все иные предусмотренные законом способы защиты своих интересов, вплоть до забастовки.

Гарантии работников в связи с разрешением коллективного трудового спора, Закон закрепил гарантии работников, участвующих в процедурах рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора. В соответствии со ст. 10 закона «О коллективных трудовых спорах и забастовках» члены примирительной комиссии, посредники, трудовые арбитры на время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы при наличии согласия работодателей с сохранением средней заработной платы на срок не более трех месяцев в течение года. Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители профсоюзов, их объединений, органов общественной самодеятельности не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе администрации без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа.

Забастовки. Понятие и специальный порядок реализации прав на забастовку.

Если примирительные органы, рассматривавшие коллективный трудовой спор не смогли достигнуть соглашения сторон, или работодатель уклоняется от примирительных процедур, либо не выполняет достигнутое соглашение, то работники вправе использовать собрания, митинги, демонстрации, пикетирование, включая право на забастовку.

Конституция РК провозглашает право работающих граждан на забастовку для защиты своих экономических и социальных интересов. Однако это право может быть реализовано только в рамках Закона РК «О коллективных трудовых спорах и забастовках», где признается право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора.

Забастовка – это временное коллективное добровольное прекращение работниками выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора. Забастовка применяется как крайнее средство, когда все другие средства исчерпаны, когда работодатель или его представители отказываются удовлетворить требования работников или уполномоченных ими органов.

В отличие от примирительных процедур забастовка – это ультимативное требование работников, давление на работодателя путем прекращения работы, чтобы добиться выполнения своих требований, не урегулированных в примирительных процедурах. Еще раз повторяем, забастовка является крайней, исключительной мерой разрешения трудового коллективного спора.

Основными причинами забастовок являются, как правило, спад производства, падение реального уровня заработной платы, несвоевременная ее индексация, постоянные (иногда многолетние) задержки выплаты заработной платы, нарушения трудового законодательства. Забастовки приносят ощутимый материальный убыток не только работодателю, но и работникам, трудовым коллективам, так как в это время они не получают заработной платы, уменьшается прибыль не только бастующего производства, но и поставщиков, потребителей, и в конечном счете убыток терпит все народное хозяйство. Поэтому законодательством установлен *особый, специальный порядок реализации права на забастовку.*

Это означает, что забастовка может быть начата, только если примирительные процедуры не разрешили коллективный трудовой спор, или если работодатель уклоняется от примирительных процедур, или если собственник не выполняет условия соглашения, достигнутого в процессе разрешения коллективного трудового спора.

Решение о проведении забастовки принимается на собрании (конференции) трудового коллектива и считается принятым, если за него проголосовало не менее двух третей членов данного трудового кол-

лектива (делегатов конференции). Решение об объявлении забастовки оформляется протоколом. На этом же собрании трудовым коллективом избирается забастовочный комитет, который руководит ходом забастовки. Если забастовку объявили несколько трудовых коллективов с одинаковыми требованиями, то ее может возглавить объединенный орган, который формируется из равного числа представителей этих коллективов.

Забастовка может быть объявлена в отраслевом или территориальном масштабе. Решение об этом принимается на отраслевом или территориальном уровне на конференции, собрании или пленуме представителей работников и/или профсоюзов и направляется соответствующим трудовым коллективам или профсоюзам.

Забастовка будет считаться отраслевой или территориальной, если на предприятиях, на которых объявлена забастовка, число работающих составляет более половины общего числа работающих соответствующей отрасли или территории.

Отраслевую или территориальную забастовку возглавляет орган или лицо, назначенное конференцией, собранием или пленумом или другим выборным органом представителей работников.

Работники отдельных предприятий отрасли или административно-территориальных единиц самостоятельно принимают решение об объявлении или необъявлении забастовки на своем предприятии.

В решении об объявлении забастовки указывается:

- перечень разногласий сторон, которые являются основанием для объявления и проведения забастовки;
- дата, место и время начала забастовки, ее продолжительность и предполагаемое количество участников;
- наименование органа, который возглавляет забастовку, состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах;
- предложение по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки.

Предупреждение о начале забастовки. Забастовочный комитет обязан в письменном виде предупредить работодателя о начале забастовки и возможной продолжительности не позднее чем за пятнадцать дней до объявления забастовки.

Работодатель обязан немедленно в кратчайшие сроки предупредить поставщиков, потребителей, транспортные организации, заказ-

чиков работ, а также других заинтересованных лиц о возможности объявления забастовки.

Полномочия забастовочного комитета. Орган или лицо, возглавляющее забастовку, действует во время забастовки в пределах прав, предусмотренных действующим законодательством, и на основе полномочий, которыми наделяет его трудовой коллектив. В обязанности забастовочного комитета входит также информировать работников о ходе решения коллективного трудового спора.

Орган, возглавляющий забастовку, имеет право:

- представлять интересы трудового коллектива во взаимоотношениях с работодателем, государственными, профсоюзными, иными юридическими и должностными лицами по вопросам разрешения выдвинутых бастующим коллективом требований;
- получать от работодателей информацию по вопросам, затрагивающим интересы трудового коллектива;
- освещать ход рассмотрения требований трудового коллектива в средствах массовой информации;
- вести переговоры с работодателем по вопросам разрешения коллективного трудового спора бастующего коллектива;
- привлекать специалистов для дачи заключений по спорным вопросам;
- приостанавливать забастовку с согласия трудового коллектива.

Для возобновления забастовки не требуется повторного рассмотрения спора примирительной комиссией, посредником или в трудовом арбитраже. Работодатель и орган по урегулированию трудовых споров должны быть предупреждены о возобновлении забастовки не позднее, чем за три рабочих дня.

Полномочия органа, возглавляющего забастовку, прекращаются в случаях, когда стороны коллективного трудового спора подписали соглашение о его урегулировании, а также в случаях признания забастовки незаконной.

При осуществлении своих полномочий орган, возглавляющий забастовку, не вправе принимать решения, относящиеся к компетенции работодателя, государственных органов и общественных объединений.

Обязанности сторон в ходе забастовки. Во время забастовки стороны коллективного трудового спора обязаны продолжать поиск путей его разрешения, используя для этого все имеющиеся возможности, включая примирительные процедуры.

В ходе проведения забастовки стороны коллективного трудового спора, органы, возглавляющие забастовку, обязаны принять все меры для обеспечения в период забастовки общественного порядка и соблюдению законности, сохранности имущества, а также обеспечению работы машин, оборудования, остановка которых представляет угрозу жизни и здоровью людей и может повлечь остановку производства.

В бастующих организациях, работа которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества, при проведении забастовки необходимо обеспечить минимум необходимых работ (услуг). Этот перечень должен быть минимальным и не служить препятствием к проведению забастовки. Данный минимум работ (услуг) определяется соглашением сторон совместно с органом исполнительной власти или органом местного самоуправления. Если стороны не приходят к соглашению о минимуме работ (услуг), то он устанавливается органом исполнительной власти или органом местного самоуправления.

Виды забастовок. Забастовки могут быть **законными и незаконными.**

Если забастовка проводится с соблюдением требований действующего законодательства, она признается законной.

Незаконными признаются забастовки:

- по политическим мотивам, в том числе с требованием об изменении конституционного строя, созыва, роспуска или изменения порядка деятельности государственных органов, отставки их руководителей, а также требованиями, влекущими нарушения национального и расового равноправия, изменения территориальной целостности страны;

- объявленные без соблюдения положения статей 2-6 Закона РК «О коллективных трудовых спорах и забастовках», начавшиеся или продолжающиеся в нарушении требований статей 11, 12 указанного закона;

Кроме того, основаниями для признания забастовки незаконной являются:

- отсутствие предмета коллективного трудового спора (конфликта);
- несоблюдение требований по формированию требований работниками;

– объявленные забастовки без соблюдения работниками, профсоюзами сроков, которые определяют момент возникновения коллективного трудового спора.

Забастовка может быть признан незаконной, если спор не рассматривался трудовым арбитражем или есть его решение об обязательности выполнения которого стороны предварительно договорились, а также когда решение об объявлении забастовки принимается не уполномоченным на то органом, когда решение об объявлении забастовки принято не путем голосования общим собранием работников, если за него проголосовало меньше чем две трети состава членов трудового коллектива или делегатов конференции, когда орган возглавляющий забастовку письменно не предупредил работодателя не позднее чем за пятнадцать календарных дней до начала забастовки.

Решение о признании забастовки незаконной принимается судом в соответствии с законодательными актами. Иск о признании забастовки незаконной подается работодателем, местными исполнительными органами, соответствующим прокурором. Дело о признании забастовки незаконной должно быть рассмотрено судом не позднее десяти календарных дней со дня подачи искового заявления.

Если суд принял решение о признании забастовки незаконной, трудовой коллектив обязан отменить или прекратить забастовку и возобновить работу не позднее суток после вручения копии решения суда органу, возглавлявшему забастовку.

Вместе с тем орган, возглавлявший забастовку, имеет право на обжалование решения суда в порядке, установленном законодательством. Таким образом, отложить, приостановить, досрочно прекратить забастовку могут два органа: суд – в указанных случаях и орган, возглавляющий забастовку – в любое время.

Ответственность за незаконные забастовки. Если суд признал забастовку незаконной, то участие в ней рассматривается как нарушение трудовой дисциплины и может повлечь применение мер дисциплинарного взыскания, недосмотренных законодательством.

Лица, принуждавшие к участию в забастовке путем насилия или угрозой насилия, несут уголовную ответственность. Возмещение вреда, причиненного работодателю, другим организациям или гражданам а также убытков, понесенных самой организацией, производится в судебном порядке.

Если забастовка, признана незаконной, проводилась по инициативе профсоюза, возмещение вреда производится за счет его средств в размере, определяемом судом.

Случаи ограничения права на забастовку. В законе предусмотрены случаи, когда право на забастовку ограничивается. В соответствии со ст.16 Закона РК «О коллективных трудовых спорах и забастовки» забастовки не допускаются:

- если прекращение работниками работы создает угрозу жизни и здоровью людей, окружающей среде, препятствует предотвращению стихийного бедствия, аварий, катастроф, эпидемий и эпизодий либо ликвидации их последствий;
- в организациях железнодорожного транспорта, гражданской авиации, связи на непрерывно действующих производствах, приостановка деятельности которых связана с тяжелыми и опасными последствиями;
- в организациях, выполняющих задачи по обеспечению обороноспособности, правопорядка и безопасности республики;
- в иных случаях, предусмотренных законодательными актами.

Окончание забастовки.

Если стороны достигли соглашения на любом этапе, то спор считается разрешенным. В таком случае забастовка оканчивается подписанием соглашения спорящими сторонами.

Если соглашение о разрешении коллективного трудового спора будет достигнуто, оно должно быть подписано руководителем или другим полномочным представителем органа, возглавляющего забастовку, и работодателем, или уполномоченным органом (представителем). Контроль за исполнением условий этого соглашения осуществляется сторонами коллективного трудового спора или уполномоченными ими органами.

Забастовка может быть окончена и признанием забастовки незаконной. Тогда с принятием суда решения прекращаются и полномочия органа, возглавляющего забастовку.

Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки. В соответствии со ст. 17 Закона РК «О коллективных трудовых спорах и забастовках» при законной забастовке установлена определенная социальная защищенность работникам, как участвующим, так и не участвующим в забастовке.

Прежде всего следует отметить, что к участию или неучастию в забастовке нельзя принуждать. Кроме того, участие в законных забастовках не может рассматриваться как нарушение работником трудовой дисциплины и повлечь применение мер дисциплинарного воздействия.

На время законной забастовки за работниками сохраняется место работы (должность), право на выплату пособий по социальному страхованию, трудовой стаж, а также гарантируется другие права, вытекающие из трудовых отношений.

Заработная плата за время забастовки участвующим в ней работникам сохраняется. За работниками, не принимавшими участие в забастовке, но в связи с ее проведением не имевшими возможности исполнять свои трудовые обязанности, сохраняется заработная плата как во время простоя не по вине работника. Работодатель имеет право также переводить таких работников а другую работу в порядке, предусмотренном законодательством о труде. Учет таких работников являются обязанностью работодателя.

Коллективными договорами или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового договора, могут быть предусмотрены определенные компенсации работникам, участвующим в забастовке. Например, этими актами может быть предусмотрен более льготный порядок выплаты заработной платы работникам, не участвовавшим в забастовке.

Работникам, выполняющим обязательный минимум работ (услуг), выплачивается полагающаяся заработная плата.

Трудовой коллектив или профсоюз вправе создавать забастовочные фонды за счет добровольных взносов и пожертвований, а также специальный страховой фонд.

Ответственность за нарушение законодательства о порядке разрешения коллективных трудовых споров. Предусмотрена юридическая ответственность работодателя за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах. Нарушениями законодательства о коллективных трудовых спорах считаются:

- уклонение от участия в примирительных процедурах;

- невыполнение соглашения, достигнутого в результате примирительной процедуры;
- незаконные забастовки.

Работодатель, уклоняющийся от участия в примирительных процедурах, в трудовом арбитраже или виновный в задержке выполнения решений примирительных органов, подвергается штрафу, налагаемому в судебном порядке.

Если работодатель виновен в невыполнении обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, или неисполнении решения суда по коллективному трудовому спору, то он подвергается штрафу. По требованию профсоюза, иного представительного органа работников, собственник вправе принять меры воздействия к руководителям, по вине которых возник коллективный трудовой спор вплоть до освобождения от должности.

Решение о наложении штрафа принимается в порядке, установленном Кодексом об административных правонарушениях.

1. НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ О ТРУДЕ

Конституция Республики Казахстан, 1995 г.

О труде в Республике Казахстан: Закон Республики Казахстан от 10 декабря 1999 г. № 494-1 // Казахстанская правда. 1999. 24 дек.

О занятости населения: Закон Республики Казахстан от 30 декабря 1998 г. № 342-4 с изменениями, внесенными Законом Республики Казахстан от 5 апреля 1999 г. № 361-1 // Казахстанская правда. 1999. 5 янв.; 14 апр.

О профессиональных союзах: Закон Республики Казахстан от 9 апреля 1993 г. № 2107- XII // Ведомости. 1993. № 8. Ст. 200.

О коллективных договорах: Закон Республики Казахстан от 4 июля 1992 г. № 1541- XII // Ведомости. 1992. № 16. Ст. 422.

О коллективных трудовых спорах и забастовках: Закон Республики Казахстан от 8 июля 1996 г. // Казахстанская правда. 1996. 19 июля.

О свободе вероисповедания и религиозных объединениях: Закон Республики Казахстан от 15 января 1992 г. № 1128-ХП // Ведомости. 1992. № 4. Ст. 84.

О науке и государственной научно-технической политике Республики Казахстан: Закон Республики Казахстан от 15 января 1992 г. // Ведомости. 1992. №4. Ст.86

Об образовании: Закон Республики Казахстан от 7 июня 1999 г. № 389-1 // Юридическая газета. 1999. № 24. 16 июня.

О государственной службе: Закон Республики Казахстан от 23 июля 1999 г. // Казахстанская правда. 1999. 6 авг.

О статусе и социальной защите военнослужащих и членов их семей: Закон Республики Казахстан от 20 января 1993 г. № 1901-ХП // Ведомости. 1993. №2. Ст. 32.

Об иностранных инвестициях: Закон Республики Казахстан от 27 декабря 1994 г. // Советы Казахстана. 1995. 20 янв.

О защите и поддержке частного предпринимательства: Закон Республики Казахстан от 4 июля 1992 г. № 1543-ХП //Ведомости. 1992. № 16. Ст. 424.

О крестьянском хозяйстве: Закон Республики Казахстан от 21 мая 1990 г. № 64-ХІІ // Ведомости. 1990. № 22. Ст. 257; 1992. № 13-14/309.

О миграции населения: Закон Республики Казахстан от 13 декабря 1997 г. № 204-1 // Юридическая газета. 1997. 24 дек.

Об охране труда: Закон Республики Казахстан от 22 января 1993 г. № 1914-ХІІ // Ведомости. 1993. № 3. Ст. 40.

О социальной защищенности инвалидов в Казахской ССР: Закон Казахской ССР от 21 июня 1991 г. № 692- ХІІ // Ведомости. 1991. № 26. Ст. 345.

О государственном предприятии: Указ Президента Республики Казахстан, имеющий силу закона, от 19 июня 1995 г. // Казахстанская правда. 1995. 27 июня.

О производственном кооперативе: Указ Президента Республики Казахстан, имеющий силу закона, от 5 октября 1995 г. // Вести Казахстана. 1995. 12 окт.

О государственных наградах Республики Казахстан: Закон Республики Казахстан от 12 декабря 1995 г. в ред. Закона от 26 июля 1999 г. № 462-1 //Казахстанская правда. 1995. 14 дек.; 1999. 13 авг.

О правовом положении иностранных граждан в Республике Казахстан: Указ Президента Республики Казахстан от 19 июня 1995 г. // Казахстанская правда. 1995 24 июня.

О мерах по усилению государственной поддержки и активизации развития малого предпринимательства: Указ Президента Республики Казахстан от 6 марта 1997 г. // Казахстанская правда. 1997. 13 марта.

О порядке рассмотрения обращений граждан: Указ Президента Республики Казахстан от 19 июня 1995 // Вести Казахстана. 1995. 24 июня.

Положение о стаже государственной службы для выплаты процентных надбавок за выслугу лет и порядке исчисления выслуги лет для назначения пенсий государственным служащим Республики Казахстан. Утверждено Указом Президента Республики Казахстан от 3 июня 1996 г. № 3014 // О государственной службе. Алматы: Жеті жарғы, 1997. С. 123.

Об утверждении Реестра должностей политических государственных служащих и Правил порядка наложения дисциплинарных взысканий на политических государственных служащих: Указ Президента Республики Казахстан от 29 декабря 1999 г. № 317 // САПП. 1999. № 58. Ст. 559.

Об утверждении Реестра должностей административных государственных служащих и Перечня категорий административных государственных служащих: Указ Президента Республики Казахстан от 29 декабря 1999 г. № 318//САПП. 1999. № 58. Ст. 560.

Об утверждении текста присяги административного государственного служащего и порядка принесения присяги административными государственными служащими: Указ Президента Республики Казахстан от 29 декабря 1999 г. № 319//САПП. 1999. № 58. Ст. 561.

Об утверждении Правил наложения дисциплинарных взысканий на административных служащих Республики Казахстан: Указ Президента Республики Казахстан от 31 декабря 1999 г. № 321//САПП. 1999. №58. Ст.562.

Вопросы Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан: Постановление Правительства Республики Казахстан от 9 апреля 1999 г. №394//САПП. 1999. 12. Ст. 119.

Правила об организации общественных работ. Утверждены постановлением Правительства Республики Казахстан от 4 декабря 1998 г. № 1242 // САПП. 1998. № 45. Ст. 409.

Об утверждении Перечня должностей работников, осуществляющих техническое обслуживание и обеспечивающих функционирование государственных органов и не являющихся государственными служащими: Постановление Правительства Республики Казахстан от 30 декабря 1999 г, № 2021 // САПП, 1999. № 58. Ст. 576.

О социальном партнерстве в области социально-экономических и трудовых отношений: Постановление Президента Республики Казахстан от 19 декабря 1994 г. № 1987 // САПП. 1994. № 46. Ст. 495.

О служебных командировках работников государственных объединений, предприятий и организаций Республики Казахстан: Постановление Кабинета Министров Республики Казахстан от 22 октября 1992 г. № 892 // САПП. 1992. № 41. Ст. 607.

О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную: Постановление Кабинета Министров Республики Казахстан от 20 января 1994 г. № 89 // САПП. 1994. №5. Ст. 46.

Об утверждении Перечня документов, по которым взыскание задолженности производится в бесспорном порядке на основании исполнительных надписей (гл. 7): Постановление Правительства Республики Казахстан от 12 мая 1999 г. № 565 // САПП. 1999. № 18. Ст. 193.

Вопросы Государственного фонда содействия занятости и Государственной службы занятости населения Республики Казахстан: Постановление Правительства Республики Казахстан от 29 января 1999 г. № 68 // САПП. 1999. № 2. Ст. 17.

Вопросы установления организациям минимального количества рабочих мест (квоты) для приема на работу лиц, нуждающихся в социальной защите: Постановление Правительства Республики Казахстан от 25 июня 1999 г. № 855 // САПП. 1999. № 29. Ст. 279.

Об утверждении Положения о расследовании и учете несчастных случаев и иных повреждений здоровья трудящихся на производстве: Постановление Кабинета Министров Республики Казахстан от 15 декабря 1994 г. № 1414 // САПП. 1994. № 47. Ст. 527.

Правила возмещения предприятиями, учреждениями, организациями всех форм собственности ущерба, причиненного рабочим и служащим увечьем либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей: Постановление Кабинета Министров Республики Казахстан от 17 марта 1993 г. № 201 // САПП. 1993. № 8. Ст. 97.

Об утверждении Правил об условиях труда работников Республики Казахстан за границей: Постановление Кабинета Министров Республики Казахстан от 31 мая 1994 г. № 577 // САПП. 1994. № 24. Ст. 250.

О Концепции реформирования трудовых отношений в Республике Казахстан // Постановление Правительства Республики Казахстан от 24 сентября 1998 г. № 944 // САПП. 1998. № 34. Ст. 306.

О совершенствовании организации оплаты труда в Республике Казахстан: Постановление Правительства Республики Казахстан от 6 февраля 1997 г. № 170 // САПП. 1997. № 6. Ст. 46.

Правила проведения конкурса на занятие вакантной административной государственной должности. Утверждены приказом председателя Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы от 24 ноября 1999 г. № А-202 // Казахстанская правда. 1999. 11 дек.

Правила об организации профессиональной подготовки лиц, признанных безработными. Утверждены постановлением Правительства Республики Казахстан от 23 июня 1999 г. № 836 // САПП. 1999. № 28. Ст. 271.

Правила осуществления трудовой и профессиональной деятельности иностранцев и лиц без гражданства на территории Республики Казахстан и граждан Республики Казахстан за границей. Утвержде-

ны постановлением Правительства Республики Казахстан от 25 июня 1999 г. № 862 // САПП. 1999. № 29. Ст. 280.

Правила выдачи лицензий на деятельность, связанную с привлечением иностранной рабочей силы и вывозом рабочей силы из Республики Казахстан за границу. Утверждены постановлением Правительства Республики Казахстан от 25 июня 1999 г. № 862 // САПП. 1999. № 29. Ст.280.

Правила, условия и размеры внесения гарантийного и залогового взносов. Утверждены постановлением Правительства Республики Казахстан от 25 июня 1999 г. №862 // Юридическая газета. 1999. № 27. 7 июля.

Правила оказания посреднической помощи гражданам по трудоустройству за границей. Утверждены постановлением Правительства Республики Казахстан от 25 июня 1999 г. № 862 // Юридическая газета. 1999. № 27. 7 июля.

Государственные органы, обладающие контрольными функциями // Казахстанская правда. 1998. 2 июля.

Правила проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной службы в центральных исполнительных органах Республики Казахстан. Утверждены приказом председателя Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы от 16 апреля 1999 г. №А-33 (зарегистрированы в Министерстве юстиции Республики Казахстан 16 апреля 1999 г. №732) // Казахстанская правда. 1999. 17 апр.

Гражданский кодекс Республики Казахстан (Общая часть), 1995 г. Ст. 126. Служебная и коммерческая тайна.

Уголовный кодекс Республики Казахстан, 1997 г. Ст. 148,152,245,246.

Уголовно-процессуальный кодекс Республики Казахстан.

Кодекс об административных правонарушениях. Ст. 41, 41-1 (в ред. Закона Республики Казахстан от 10 марта 1997 г. // Казахстанская правда. 1997.13 марта).

О некоторых вопросах применения судами законодательства по делам о восстановлении на работе лиц, уволенных в связи с ликвидацией, реорганизацией предприятия, учреждения, организации, сокращением численности, штата работников: Постановление № 4 Пленума Верховного Суда Республики Казахстан. 1993. № 1. С. 34

О применении судами Казахской ССР законодательства, регулирующего материальную ответственность рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации: Постановле-

ние Пленума Верховного Суда Казахской ССР от 12 сентября 1991 г. № 4 // Сборник постановлений Пленума Верховного Суда Республики Казахстан (Казахской ССР). Т. 2. 1998. С. 163.

О применении судами законодательства о возмещении морального вреда: Постановление № 10 Пленума Верховного Суда Республики Казахстан (имеющее нормативный характер) от 22 декабря 1995 г. // Сборник постановлений Пленума Верховного Суда Республики Казахстан (Казахской ССР). Т. 2. 1998. С. 135.

О некоторых вопросах применения судами республики законодательства по возмещению вреда, причиненного здоровью: Постановление Пленум Верховного Суда Республики Казахстан от 9 июля 1999 г. // Казахстанская правда. 1999. 5 авг.

О практике применения законодательства по возмещению вреда, причиненного незаконными действиями органов, ведущих уголовный процесс: Постановление Пленум Верховного Суда Республики Казахстан от 9 июля 1999 г. // Казахстанская правда. 1999. 5 авг.

* * *

О ратификации соглашения о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся – мигрантов, подписан в г. Москве 15 апреля 1994 г.: Постановление Верховного Совета Республики Казахстан от 8 сентября 1994 г. № 147-ХІІ // Ведомости. 1994. № 13-14. Ст. 194.

Соглашение о взаимном признании прав на возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей. Подписано правительствами стран СНГ 9 сентября 1994 г.

Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда.

2. СПЕЦИАЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА

Назарбаев Н.А. Казахстан-2030. Процветание, безопасность и улучшение благосостояния всех казахстанцев: Послание Президента страны народу Казахстана // Казахстанская правда. 1997. 11 окт.

Назарбаев Н.А. О положении в стране и основных направлениях внутренней и внешней политики: демократизация общества, экономическая и политическая реформа в новом столетии: Послание Пре-

зидента Республики Казахстан народу Казахстана // Казахстанская правда. 1998. 1 окт.

Абайдельдинов Т.М. Содержание специальной трудовой правоспособности // Вестник КазГУ. Серия юридических наук. 1993.

Абайдельдинов Т.М. О понятиях «собственник предприятия» и «работодатель» в сфере социально-трудовых отношений // Правовая реформа в Казахстане. 1999. № 3. С. 58.

Абжанов К.А. Трудовой договор. М.: Юридическая литература, 1964.

Абрамова А.А., Дмитриева И.К. Контракт в трудовом праве // Вестник Московского университета. Серия 11. Право. 1992. № 4.

Абузярова Н.А. Обеспечение законности в трудовых отношениях. Алматы: Жеті жарғы, 1997.

Акопова Е.М., Еремина С.Н. Договоры о труде. Ростов н/Д., 1996.

Акопова Е. М. Локальное правовое регулирование труда на предприятии // Правоведение. 1989. № 6.

Андреева Л.А., Медведев О.М., Отырба Л.В. Трудоустройство и трудовой договор в условиях перехода к рыночной экономике: (Учеб. пособие). М.: Изд-во МГУ, 1992.

Антонова Л.И. Локальное правовое регулирование. Л., 1985.

Архипова Б.А. Роль и значение коллективных договоров в период перестройки // Трудовое право и право социального обеспечения на путях перестройки. М., 1991.

Байменов А. Реформа стереотипов не приемлет // Казахстанская правда. 2000. 22 фев.

Бейсенов С.Д., Мухамбетов Т.И. Рынок и проблемы занятости в Республике Казахстан. Алматы, 1992.

Бухарбаева С.А. Защита интересов человека труда как один из главных принципов трудового права // Право и государство. 1999. № 2. С. 64.

Власов В.И. Социальная защита в условиях банкротства предприятий // Государство и право. 1995. № 4; *Он же.* Соглашения и коллективные договоры: (защита от безработицы) // Государство и право. 1995. № 8.

Глазырин В. Трудовой договор (контракт) // Хозяйство и право. 1993. № 6. С. 67-68.

Глянцев В. Контракт: условия и особенности его заключения // Закон. Журнал для деловых людей. 1993. № 6.

Государственная служба: Регулирование трудовых отношений: Зарубежный опыт. М., 1995. Вып. 3.

Головина С.Ю., Шахов В.Д. Контрактная форма регулирования трудовых отношений // Советское государство и право. 1991. № 8.

Гусов К.Н. Трудовые контракты и реализация права на труд // Вестник Московского университета. Серия 11. Право. 1992. № 4.

Димитрова С.А. Правовые проблемы труда и занятости населения. Алматы: Жеті жарғы, 1997.

Цойблер В. Тенденция развития трудового права в промышленно развитых странах // Государство и право. 1995. № 2.

Егоров В.В. Право на труд рабочих и служащих: теория и практика. М., 1986.

Желтое О.Б. Развитие законодательства о трудовых договорах (контрактах) // Вестник Московского университета. Серия 11. Право. 1995. №3.

Жусупова И.З. Правовое регулирование труда на совместных предприятиях в Республике Казахстан. Дис. ... канд. юрид. наук. Алматы, 1995.

Зайкин А.Д. Трудовое право: проблемы на пути к рынку // Вестник Московского университета. Серия 11. Право. 1992. № 4.

Иванов С.А. Трудовое право и рыночная экономика // Вестник Московского университета. Серия 11. Право. 1992. № 4.

Иосифиди Д.Г. Формы труда и их правовое опосредствование // Государство и право. 1992. № 11.

Карагузов Ф., Швандер О. Вопросы применения трудового законодательства иностранными работодателями в Казахстане // Правовая реформа в Казахстане. 1999. № 3. С. 53.

Кориунов Ю. Контракт как форма трудового договора // Хозяйство и право. 1991. № 5.

Куренной А.М. Трудовое право: на пути к рынку. М., 1995.

Кучма М. Правовое регулирование занятости труда в странах СНГ / Человек и труд. 1994. № 9.

Маурин С.П., Плиев И.П. Понятие должностного лица в советском трудовом праве // Правоведение. 1983. № 4. С. 18-23.

Мелешенко Н.Т. Материальное стимулирование труда в условиях перехода к рыночной экономике. Тверь, 1991.

Методические принципы и подходы к оценке результатов труда и разработке квалификационных характеристик должностей государ-

ственных служащих: Доклад Института труда Министерства труда Российской Федерации. М., 1994.

Мухитдинов А.Н. Контрактная форма регулирования трудовых отношений: Дис... канд.юрид.наук. Алматы, 1994.

Михайленко Н.Т. Обеспечение занятости высвобождаемых работников. Бишкек, 1992.

Никитинский В.И. Контракт в трудовом праве // Советское государство и право. 1991. № 8.

Никитинский В.И., Коршунова Т.Ю. Правовое регулирование трудовых отношений работающих собственников // Советское государство и право. 1992. № 6.

Никитинский В.И., Орловский Ю.П. Предмет и метод трудового права: изменения в условиях перестройки // Советское государство и право. 1989. № 4.

Нурғалиева Е.Н. Трудовое право в новых условиях хозяйствования // Алма-Ата: Наука, 1990.

Нурғалиева Е.Н., Хохлов Е.Б. Проблемы трудового права в современных условиях. Караганда, 1994.

Нурғалиева Е.Н. Механизм правового регулирования труда. Алматы: Жеті жарғы, 1996.

Нурғалиева Е.Н. Кто защитит труд наемного работника? // Юридическая газета. 1998. 23 сент.

Нурмагамбетов А.М. Рынок труда: правовые проблемы и перспективы. Алматы: Баспа, 1998.

Нуртдинов А. Современные проблемы трудового права // Человек и труд. 1997. № 12. С. 54.

Пашков А. С. Договоры о труде в условиях многоукладной экономики // Государство и право. 1993. № 6.

Пашков А. С., Иванкина Т.В., Магницкая Е.В. Кадровая политика и право. Л., 1989.

Реформа трудового законодательства: проблемы и решения / Под ред. Ю.П.Орловского. М., 1991.

Розенфельд В.Г., Стариков Ю.Н. К вопросу о понятии и правовом статусе должностного лица // Правовая наука и реформа юридического образования: Сб. науч. трудов. Воронеж, 1995. Вып.1. С. 67-91.

Сериков О. Т. Вопросы единства и дифференциации в правовом регулировании труда // Право и государство. 1999. № 1. С. 70.

- Смирнов О. В.* Законодательство о труде и коллективный договор // Вестник МГУ. Серия 2. Право. 1992. № 4.
- Соболев С. А.* Трудовое законодательство и мотивизация поведения // Государство и право. 1995. № 1.
- Соболев В. В.* Охрану труда – под контроль государства // Советы Казахстана. 1994. 26 февр.
- Сыроватская Л.А.* Трудовые отношения и трудовое право // Государство и право. 1996. № 7.
- Сыроватская Л. А.* Трудовое право. М., 1995.
- Трудовое право России: Учебник / Под ред А.С.Пашкова. Спб., 1994.
- Уваров В.Н.* Трудовой договор (контракт). Алматы, 1995.
- Уваров В.Н.* Трудовое законодательство Республики Казахстан. Алматы, 1998.
- Уваров В.Н.* Государственная служба. Алматы, 1996.
- Уваров В.Н.* Трудовое право. Алматы, 2000
- Уржинский К., Гусов К., Уржинская Н.* Заключение контрактов: взгляд в будущее // Хозяйство и право. 1992. № 7.
- Уржинский К., Уржинская Н.* Контракт: новая правовая модель подбора кадров // Хозяйство и право. 1991. № 3.
- Хозяйство, труд, право в условиях перестройки. Минск, 1980.
- Хохлов Е.Б.* Экономические методы управления и трудовое право. Л., 1991.
- Шайбеков Д.К.* Трудовое правоотношение Республики Казахстан и рынок. Алматы, 1997.
- Шайбеков К.А.* Трудовое право Республики Казахстан. Алматы, 1996.
- Шахов В.Д.* Полномочия трудового коллектива: содержание, виды, механизм реализации. Свердловск, 1989.
- Шшишкин В. И.* Судебная защита от неправомерных действий должностных лиц // Советское государство и право. 1989. № 3. С. 23-29.

3. О ТРУДЕ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН: Закон Республики Казахстан от 10 декабря 1999 г. № 494-1 (Казахстанская правда. 1999. 24 дек.).

Настоящий Закон регулирует трудовые отношения, возникающие в процессе реализации гражданами конституционного права на свободу труда в Республике Казахстан.

Г Л А В А 1

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 1. Основные понятия, используемые в настоящем Законе

В настоящем Законе используются следующие понятия:

труд – деятельность человека, направленная на создание материальных, духовных и других ценностей, необходимых для жизни людей;

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

акты работодателя – акты (приказы, распоряжения, инструкции, правила внутреннего трудового распорядка), издаваемые работодателем (представителем работодателей);

индивидуальный трудовой договор – двустороннее соглашение между работником и работодателем, заключаемое в письменной форме, по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с исполнением актов работодателя, а работодатель обязуется своевременно и в полном объеме выплачивать работнику заработную плату и иные, предусмотренные законодательством и соглашением сторон, денежные выплаты, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде и коллективным договором;

вредные (особо вредные) условия труда – условия труда, при которых воздействие определенных производственных факторов приводит к снижению работоспособности или заболеванию работника либо отрицательному влиянию на здоровье его потомства;

опасные (особо опасные) условия труда – условия труда, при которых воздействие определенных производственных факторов приво-

дит в случае несоблюдения правил охраны труда к внезапному резкому ухудшению здоровья или травме работника либо его смерти;

тяжелые физические работы – виды деятельности работника, связанные с подъемом или перемещением тяжестей вручную, либо другие работы с расходом энергии более 300 ккал/час;

время отдыха – время, в течение которого работник свободен от выполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению;

заработная плата – вознаграждение (доход) за труд в соответствии с его сложностью, количеством и качеством;

квалификационный разряд – уровень квалификации работника, отражающий сложность выполняемых им работ;

коллективный договор – правовой акт, оформленный в виде письменного договора, подписанного одним или несколькими работодателями (их представителями) и одним или несколькими профессиональными союзами либо работниками, не являющимися членами профессионального союза, образовавшими свою организацию для ведения переговоров;

командировка – направление работника по распоряжению работодателя для выполнения трудовых обязанностей вне места постоянной работы;

компенсации – денежные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, с возмещением работникам затрат, понесенных ими при выполнении работ;

минимальный размер заработной платы – гарантированный Конституцией Республики Казахстан минимум денежных выплат работающим по найму лицам в организациях, независимо от формы собственности;

письменное предупреждение (уведомление) – подписанное и зарегистрированное заявление работника или работодателя либо заявления, поданные иным способом (заказным письмом с уведомлением, факсом, электронной почтой, телеграммой);

представители работодателей – физические или юридические лица, уполномоченные на основании учредительных документов представлять интересы работодателя или группы работодателей;

представители работников – органы профессиональных союзов и их объединений, уполномоченные на представительство в соответствии с их учредительными документами, доверенностью либо решением,

принятым на собрании, а также иные уполномоченные работниками лица и организации;

работник – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с работодателем и непосредственно выполняющее работу по индивидуальному трудовому договору;

работодатель – юридическое или физическое **лицо, с которым** работник состоит в трудовых отношениях;

рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с актами работодателя и условиями индивидуального трудового договора выполняет трудовые обязанности;

трудовые обязанности – обязательства работника и работодателя, обусловленные индивидуальным трудовым договором;

трудовой стаж – время в календарном исчислении, затраченное работником на осуществление трудовых обязанностей в качестве работника или физического лица, занимающегося предпринимательской и иной деятельностью без образования юридического лица;

трудовой спор – разногласия между работником и работодателем по вопросам применения законодательства о труде, о выполнении условий индивидуального трудового, коллективного договоров, не урегулированные ранее между работником (представителем работника) и работодателем (представителем работодателя);

уполномоченный государственный орган по труду – центральный исполнительный орган, осуществляющий свои полномочия в сфере трудовых отношений в соответствии с законодательством Республики Казахстан;

условия труда – условия оплаты, охраны и нормирования труда, режим работы, возможность и порядок совмещения профессий (должностей), технические, санитарные, гигиенические, производственно-бытовые условия, а также иные по согласованию сторон условия индивидуального трудового и коллективного договоров.

Статья 2. Законодательство о труде

1. Законодательство Республики Казахстан о труде основывается на Конституции Республики Казахстан и состоит из настоящего Закона и иных нормативных правовых актов, регулирующих трудовые отношения отдельных категорий работников, нормы которых не могут быть ниже норм настоящего Закона.

2. Международные договоры, ратифицированные Республикой Ка-

захстан, имеют приоритет перед настоящим Законом и иными нормативными правовыми актами о труде и применяются непосредственно, кроме случаев, когда из международного договора следует, что для его применения требуется издание закона Республики Казахстан, регулирующие трудовые отношения. Стороны индивидуального трудового, коллективного договоров могут изменить этот минимум в сторону улучшения.

5. Условия индивидуального трудового, коллективного договоров являются обязательными для выполнения сторонами, если они не противоречат законодательным актам.

Статья 6. Запрещение принудительного труда

Принудительный труд запрещен. Принудительный труд допускается только по приговору суда либо в условиях чрезвычайного или военного положения.

Статья 7. Основные права и обязанности работников

1. Работник имеет право:

1) заключать, изменять и расторгать индивидуальный трудовой договор с работодателем в порядке, установленном настоящим Законом;

2) на равную оплату за равный труд без какой-либо дискриминации;

3) на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;

4) на добровольное членство в профессиональных союзах или других общественных объединениях, если иное не предусмотрено другими законодательными актами;

5) на отдых;

6) на возмещение вреда, причиненного его здоровью или имуществу в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

7) на предоставление гарантий и компенсаций;

8) на разрешение трудовых споров по соглашению сторон или в судебном порядке;

9) требовать от работодателя подтверждения полномочий должностного лица, представляющего сторону в индивидуальном трудовом договоре;

10) участвовать в разработке и знакомиться с коллективным договором и актами работодателя;

11) повышать свою профессиональную квалификацию.

2. Работник обязан:

1) добросовестно выполнять трудовые обязанности, обусловленные индивидуальным трудовым, коллективным договорами и актами работодателя;

2) соблюдать трудовую дисциплину;

3) не допускать в процессе работы нанесения имущественного вреда работодателю;

4) выполнять требования правил по охране труда, пожарной безопасности и производственной санитарии;

5) не разглашать доверенные ему в соответствии с индивидуальным трудовым договором сведения, составляющие служебную, коммерческую и иную охраняемую законом тайну;

6) сообщать о возникшей ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя и работников.

Статья 8. Основные права и обязанности работодателя

1. Работодатель имеет право:

1) заключать, изменять и расторгать индивидуальные трудовые и коллективные договоры с работниками в порядке, установленном настоящим Законом;

2) при приеме на работу требовать от работника предоставления документов, предусмотренных настоящим Законом, подтверждающих возможность заниматься определенной трудовой деятельностью и (или) занимать определенную должность;

3) издавать в пределах своих полномочий акты работодателя;

4) поощрять работников, привлекать их к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Законом и иными нормативными правовыми актами;

5) на возмещение вреда, нанесенного ему работником;

6) на прекращение работы организации и увольнение работников при их участии в организации и проведении забастовки, признанной по решению суда незаконной;

7) создавать и вступать в объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и интересов;

8) устанавливать работнику испытательный срок;

9) на возмещение своих затрат, связанных с обучением работника, если это оговорено условиями индивидуального трудового договора.

2. Работодатель обязан:

1) обеспечить работникам условия труда в соответствии с законодательством о труде, индивидуальным трудовым, коллективным договорами;

2) рассматривать предложение представителей работников и заключать коллективный договор;

3) обеспечить работников средствами и материалами, необходимыми для выполнения ими трудовых обязанностей;

4) при заключении индивидуального трудового договора ознакомить работника с коллективным договором и актами работодателя;

5) своевременно и в полном объеме выплачивать заработную плату и

Статья 3. Сфера действия настоящего Закона

1. Настоящий Закон регулирует трудовые отношения на территории Республики Казахстан.

2. Действие настоящего Закона распространяется на иностранцев и лиц без гражданства, осуществляющих трудовую деятельность в Республике Казахстан, если иное не предусмотрено Конституцией, законами и международными договорами, ратифицированными Республикой Казахстан.

На работников организаций, расположенных на территории Республики Казахстан, учредителями или собственниками (полностью или частично) которых являются иностранные юридические или физические лица, распространяется законодательство о труде Республики Казахстан.

Статья 4. Запрещение дискриминации в сфере труда

1. Каждый имеет равные возможности в реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах или получать какие-либо преимущества в их реализации в зависимости от пола, возраста, расы, национальности, языка, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к гражданству, общественным объединениям, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника и результатами его труда.

2. Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, могут обратиться с соответствующим заявлением в суд.

Статья 5. Трудовые отношения, регулируемые индивидуальным трудовым и коллективным договорами

1. Трудовые отношения между работодателем и работником регули-

руются нормативными правовыми актами, индивидуальным трудовым, коллективным договорами, заключенными в соответствии с законодательством о труде.

2. Условия индивидуального трудового, коллективного договоров не могут быть изменены сторонами в одностороннем порядке.

3. Условия труда отдельных категорий работников, которые регулируются иными нормативными правовыми актами, не должны быть ниже условий настоящего Закона.

Недействительность отдельных условий индивидуального трудового, коллективного договоров не влечет признания недействительным индивидуального трудового, коллективного договоров в целом.

4. Настоящий Закон обуславливает минимальные сроки и условия, регулирующие трудовые отношения. Стороны индивидуального трудового, коллективного договоров могут изменить этот минимум в сторону улучшения.

5. Условия индивидуального трудового, коллективного договоров являются обязательными для выполнения сторонами, если они не противоречат законодательным актам.

Статья 6. Запрещение принудительного труда

Принудительный труд запрещен. Принудительный труд допускается только по приговору суда либо в условиях чрезвычайного или военного положения.

Статья 7. Основные права и обязанности работников

1. Работник имеет право:

1) заключать, изменять и расторгать индивидуальный трудовой договор с работодателем в порядке, установленном настоящим Законом;

2) на равную оплату за равный труд без какой-либо дискриминации;

3) на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;

4) на добровольное членство в профессиональных союзах или других общественных объединениях, если иное не предусмотрено другими законодательными актами;

5) на отдых;

6) на возмещение вреда, причиненного его здоровью или имуществу в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

7) на предоставление гарантий и компенсаций;

8) на разрешение трудовых споров по соглашению сторон или в судебном порядке;

9) требовать от работодателя подтверждения полномочий должностного лица, представляющего сторону в индивидуальном трудовом договоре;

10) участвовать в разработке и знакомиться с коллективным договором и актами работодателя;

11) повышать свою профессиональную квалификацию.

2. Работник обязан:

1) добросовестно выполнять трудовые обязанности, обусловленные индивидуальным трудовым, коллективным договорами и актами работодателя;

2) соблюдать трудовую дисциплину;

3) не допускать в процессе работы нанесения имущественного вреда работодателю;

4) выполнять требования правил по охране труда, пожарной безопасности и производственной санитарии;

5) не разглашать доверенные ему в соответствии с индивидуальным трудовым договором сведения, составляющие служебную, коммерческую и иную охраняемую законом тайну;

6) сообщать о возникшей ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя и работников.

Статья 8. Основные права и обязанности работодателя

1. Работодатель имеет право:

1) заключать, изменять и расторгать индивидуальные трудовые и коллективные договоры с работниками в порядке, установленном настоящим Законом;

2) при приеме на работу требовать от работника предоставления документов, предусмотренных настоящим Законом, подтверждающих возможность заниматься определенной трудовой деятельностью и (или) занимать определенную должность;

3) издавать в пределах своих полномочий акты работодателя;

4) поощрять работников, привлекать их к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Законом и иными нормативными правовыми актами;

5) на возмещение вреда, нанесенного ему работником;

6) на прекращение работы организации и увольнение работников

при их участии в организации и проведении забастовки, признанной по решению суда незаконной;

7) создавать и вступать в объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и интересов;

8) устанавливать работнику испытательный срок;

9) на возмещение своих затрат, связанных с обучением работника, если это оговорено условиями индивидуального трудового договора.

2. Работодатель обязан:

1) обеспечить работникам условия труда в соответствии с законодательством о труде, индивидуальным трудовым, коллективным договорами;

2) рассматривать предложение представителей работников и заключать коллективный договор;

3) обеспечить работников средствами и материалами, необходимыми для выполнения ими трудовых обязанностей;

4) при заключении индивидуального трудового договора ознакомить работника с коллективным договором и актами работодателя;

5) своевременно и в полном объеме выплачивать заработную плату и иные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами Республики Казахстан, индивидуальным трудовым, коллективным договорами, актами работодателя;

6) соблюдать требования законодательства о труде, индивидуального трудового, коллективного договоров;

7) страховать ответственность за нанесение вреда здоровью и жизни работника при исполнении последним трудовых обязанностей;

8) сдавать в государственный архив документы, подтверждающие трудовую деятельность работников и сведения об отчислении денег на их пенсионное обеспечение;

9) возмещать работнику вред в порядке и условиях, предусмотренных нормативными правовыми актами Республики Казахстан;

10) приостанавливать работу, если ее продолжение создает угрозу жизни или здоровью работника;

11) предупреждать работника о вредных и опасных условиях труда и возможности профессионального заболевания.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Статья 9. Содержание индивидуального трудового договора

1. Индивидуальный трудовой договор должен содержать:

1) реквизиты сторон:

полное наименование работодателя – юридического лица и его местонахождение, номер и дата государственной регистрации учредительных документов работодателя – юридического лица;

фамилия, имя, отчество (если указано в документе, удостоверяющем личность) и должность работодателя (его представителя), а в случае, когда работодатель – физическое лицо, то и адрес его постоянного места жительства, наименование, номер, дата выдачи документа, удостоверяющего его личность;

фамилия, имя, отчество (если указано в документе, удостоверяющем личность) работника, наименование, номер, дата выдачи документа, удостоверяющего его личность; номер социального индивидуального кода (СИК), регистрационный номер налогоплательщика (РНН);

2) трудовую функцию (работа по определенной должности, специальности, профессии);

3) срок индивидуального трудового договора;

4) дату начала осуществления трудовых обязанностей;

5) характеристики условий труда, гарантии и компенсации работникам за тяжелую физическую работу или работу во вредных или опасных условиях;

6) режим рабочего времени и времени отдыха;

7) условия оплаты труда и охраны труда;

8) права и обязанности работодателя;

9) права и обязанности работника;

10) порядок изменения, расторжения и пролонгации индивидуального трудового договора;

11) порядок выплаты компенсаций и предоставления гарантий;

12) ответственность сторон.

2. По соглашению сторон в индивидуальный трудовой договор могут включаться и иные условия.

Статья 10. Срок индивидуального трудового договора

1. Индивидуальный трудовой договор может быть заключен:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок;
- 3) на время выполнения определенной работы или на время замещения временно отсутствующего работника.

2. Если в индивидуальном трудовом договоре не оговорен срок его действия, договор считается заключенным на неопределенный срок.

Статья 11. Возраст, с которого допускается прием на работу

1. Заключение индивидуального трудового договора допускается с лицами, достигшими шестнадцатилетнего возраста.

2. В случаях получения среднего образования либо оставления общеобразовательного учебного заведения индивидуальный трудовой договор могут заключать лица, достигшие пятнадцати лет с согласия родителей или опекуна, попечителя.

3. С согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) индивидуальный трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим четырнадцатилетнего возраста, для выполнения работы в свободное от учебы время, не причиняющей вреда здоровью и не нарушающей процесса обучения.

4. Согласие родителей (опекуна, попечителя) дается в письменной форме (заявление), при этом родители (опекун, попечитель) наряду с несовершеннолетним подписывают индивидуальный трудовой договор.

5. Не допускается прием на тяжелые физические работы и работы с вредными и (или) опасными условиями труда лиц моложе восемнадцати лет.

Статья 12. Заключение индивидуального трудового договора

1. Индивидуальный трудовой договор заключается в письменной форме, составляется не менее чем в двух экземплярах и подписывается сторонами. Одним экземпляр индивидуального трудового договора передается работнику после подписания сторонами.

2. Началом выполнения трудовых функций работника считается начала работы, указанная в индивидуальном трудовом договоре.

3. После заключения индивидуального трудового договора работодатель обязан издать приказ о приеме работника на работу доводится ему под расписку.

4. Для заключения индивидуального трудового договора работодатель вправе потребовать документы, подтверждающие трудовую деятельность работника, удостоверение личности (паспорт), свидетельство о присвоении социального индивидуального кода, пенсионный договор, свидетельство о рождении для лиц моложе шестнадцати лет, документ об образовании или профессиональной подготовке и иные документы, предусмотренные законодательством.

5. Работник имеет право заключать с несколькими работодателями индивидуальные трудовые договоры, предусматривающие неполную продолжительность рабочего времени.

6. Индивидуальный трудовой договор с руководителем организации заключается собственником организации либо уполномоченным собственником лицом или органом на срок, установленный учредительными документами организации или соглашением сторон.

7. Внесение изменений и дополнений в индивидуальный трудовой договор осуществляется в порядке, предусмотренном для его заключения.

Статья 13. Документы, подтверждающие трудовую деятельность работника

Документами, подтверждающими трудовую деятельность работника, могут являться: трудовая книжка (при ее наличии) или индивидуальный трудовой договор либо выписки из приказов о приеме и увольнении.

Статья 14. Выдача документов о работе, о размере заработной платы

По заявлению работника, в том числе бывшего, работодатель обязан не позднее чем в пятидневный срок с момента обращения выдать ему справку с указанием специальности, квалификации, должности; времени работы и размера заработной платы, характеристику-рекомендацию, содержащую сведения о квалификации работника и его отношении к работе.

Статья 15. Испытание при приеме на работу

1. При заключении индивидуального трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе.

2. Условие об испытании должно быть указано в индивидуальном трудовом договоре.

При отсутствии этого условия считается, что работник принят на работу без испытания.

3. В период испытания на работников распространяются нормы настоящего Закона, условия индивидуального трудового, коллективного договоров.

4. Срок испытания не может превышать трех месяцев. В срок испытания не засчитывается период, когда работник отсутствовал на работе по уважительной причине.

Статья 16. Результат испытания при приеме на работу

1. До истечения срока испытания, одна из сторон вправе расторгнуть индивидуальный трудовой договор, при этом индивидуальный трудовой договор считается расторгнутым с момента уведомления.

2. В случае назначения работодателем работника до истечения с испытания на вышестоящую должность работник считается прошедшим испытание при приеме на работу.

3. Если срок испытания истек и ни одна из сторон не уведомила другую сторону о расторжении индивидуального трудового договора, действие договора продолжается и прекращение его допускается только на общих основаниях.

Статья 17. Перевод на другую работу

Перевод на другую работу в той же организации либо в другую местность вместе с организацией допускается только с письменного соглашения работника с внесением соответствующих изменений в индивидуальный трудовой договор, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Законом.

Статья 18. Перемещение работника на другое рабочее место

При перемещении работника в той же организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате в пределах специальности, квалификации или должности, обусловленной индивидуальным трудовым договором, если это не влечет изменения условий индивидуального трудового договора, согласие работника не требуется.

Статья 19. Изменение условий труда

1. В связи с изменениями в организации производства и сокращением объема работ у работодателя допускается изменение условий труда при продолжении работы по той же профессии (специальности), квалификации, должности. Об изменении условий труда работник должен быть поставлен в известность письменно не позднее чем за месяц.

2. При изменении условий труда вносятся соответствующие дополнения и изменения в индивидуальный трудовой договор. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то индивидуальный трудовой договор с ним расторгается в соответствии с подпунктом 7) статьи 26 настоящего Закона.

Статья 20. Временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости

В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника без его согласия на срок до одного месяца на другую не обусловленную индивидуальным трудовым договором и не противопоказанную ему по состоянию здоровья работу в той же организации, в той же местности с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднемесячной заработной платы по прежней работе.

Такой перевод допускается для предотвращения или ликвидации стихийного бедствия, производственной аварии или немедленного устранения их последствий; для предотвращения несчастных случаев, простоя, гибели или порчи имущества.

Статья 21. Временный перевод на другую работу в связи с простоем

В случае простоя работодатель имеет право переводить работника без его согласия с учетом его специальности, квалификации и не противопоказанную ему по состоянию здоровья на другую работу, на срок не более одного месяца.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то индивидуальный трудовой договор с ним расторгается в соответствии с подпунктом 7) статьи 26 настоящего Закона.

Статья 22. Ограничение временного перевода на неквалифицированные работы

При простое и в случае замещения отсутствующего работника временный перевод квалифицированного работника на неквалифицированные работы не допускается без письменного согласия работника.

Статья 23. Временный перевод на другую работу по состоянию здоровья

1. В связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, полученным в связи с исполнением трудовых обязанностей у данного работодателя, работодатель обязан до восстановления трудоспособности или установления инвалид-

ности перевести работника на более легкую работу с доплатой разницы между прежней заработной платой и заработной платой по новой работе.

2. В случае отказа работника от перевода на другую, более легкую работу, трудовые отношения с ним прекращаются с момента получения отказа.

3. Беременные женщины в соответствии с медицинским заключением переводятся на другую работу, исключая воздействие тяжелых и неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднемесячной заработной платы по прежней работе.

Статья 24. Трудовые отношения при смене собственника или реорганизации организации

Смена собственника или реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) организации не прекращает действия трудовых отношений.

Статья 25. Основания прекращения и расторжения индивидуального трудового договора

1. Индивидуальный трудовой договор может быть прекращен:

- 1) по истечении срока;
- 2) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

2. Индивидуальный трудовой договор может быть расторгнут:

- 1) по соглашению сторон;
- 2) по инициативе одной из сторон;
- 3) по иным основаниям, предусмотренным законодательными актами.

3. Индивидуальный трудовой договор, заключенный сторонами, может быть расторгнут по соглашению сторон. Основанием для расторжения индивидуального трудового договора по соглашению сторон является письменное согласие работника и работодателя.

4. Индивидуальный трудовой договор по инициативе одной из сторон может быть расторгнут, если эта сторона предупредила другую сторону письменно в срок, согласованный в индивидуальном трудовом договоре. Срок предупреждения одной из сторон другой не может быть менее одного месяца до момента расторжения индивидуального трудового договора.

5. Расторжение и прекращение индивидуального трудового договора оформляется приказом работодателя.

Статья 26. Основания расторжения индивидуального трудового договора по инициативе работодателя

Индивидуальный трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя в случаях:

1) ликвидации организации (юридического лица), прекращения деятельности работодателя (физического лица);

2) сокращения численности или штата работников;

3) обнаружившегося в течение срока действия индивидуального трудового договора несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья, препятствующих продолжению данной работы;

4) неявки на работу более двух месяцев вследствие временной нетрудоспособности, не считая времени нахождения в отпуске по беременности и родам, а также если законодательством не установлен более длительный срок нетрудоспособности по данному заболеванию. Перечень видов заболеваний утверждается Правительством Республики Казахстан. За работником, утратившим трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности;

5) отказа работника от перевода в другую местность вместе с организацией;

6) при отказе работника от перевода на более легкую работу в соответствии с пунктом 2 статьи 23 настоящего Закона;

7) отказа от продолжения работы в связи с изменением условий труда;

8) повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

9) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей.

К однократным грубым нарушениям работником трудовых обязанностей относятся: прогул в течение трех часов за один рабочий день без уважительной причины; появление на работе в состоянии алкогольного или наркотического опьянения или интоксикации иного типа; употребление в течение рабочего дня веществ, вызывающих состояние алкогольного, наркотического опьянения или интоксикации иного типа; нарушение работником правил охраны труда или пожарной безопасности, которое повлекло или могло повлечь тяжкие последствия, включая травмы и аварии; совершение по месту работы хище-

ния (в том числе мелкого) имущества, установленного вступившим в законную силу приговором или постановлением суда;

10) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

11) совершения работником, выполняющим воспитательные функции в сфере образования, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

12) разглашения доверенных ему в соответствии с индивидуальным трудовым договором сведений, составляющих государственную, служебную, коммерческую и иную охраняемую законом тайну;

13) отказа работника от работы в случае временного перевода на другую работу в соответствии со статьей 21 и подпунктом настоящей статьи;

14) восстановления по решению суда на работу работника, ранее выполнявшего эту работу.

Статья 27. Ограничения возможности расторжения индивидуального трудового договора по инициативе работодателя

1. При расторжении индивидуального трудового договора по основаниям, предусмотренным подпунктами 1) и 2) статьи 26, работодатель обязан не менее чем за один месяц до расторжения индивидуального трудового договора письменно предупредить работника о предстоящем расторжении.

2. В случае расторжения индивидуального трудового договора по основаниям, предусмотренным подпунктами 1) и 2) статьи 26 и подпунктом 1) статьи 30 настоящего Закона, работодатель выплачивает работнику компенсацию в размере среднемесячной заработной платы.

3. Индивидуальным трудовым, коллективным договорами могут устанавливаться другие основания и размеры компенсационных выплат.

Статья 28. Основания для расторжения индивидуального трудового договора по инициативе работника

1. Работник вправе прекратить индивидуальный трудовой договор, письменно предупредив об этом работодателя за один месяц.

2. По соглашению сторон индивидуальный трудовой договор может быть прекращен до истечения срока предупреждения.

3. При наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы (состояние здоровья, пенсионный возраст, переезд в другую местность, несвоевременная выплата заработной платы и иные условия), расторжение индивидуального трудового договора производится в срок, указанный в заявлении работника.

Статья 29. Восстановление на работе

В случае расторжения индивидуального трудового договора без законного на то основания либо незаконного перевода на другую работу работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим трудовой спор.

Работнику, восстановленному на прежней работе в связи с незаконным расторжением индивидуального трудового договора, выплачивается средний заработок за все время вынужденного прогула, но не более чем за три месяца.

Статья 30. Прекращение индивидуального трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

Индивидуальный трудовой договор подлежит прекращению по следующим, не зависящим от воли сторон, обстоятельствам:

1) при призыве работника на военную службу по предъявлении документа в трехдневный срок;

2) при вступлении в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему возможность продолжения прежней работы;

3) в случае смерти работника, а также в случае признания судом работника умершим или безвестно отсутствующим;

4) в случае признания судом работника недееспособным или ограниченно дееспособным, в результате которого работник не имеет возможности продолжения прежней работы.

Датой расторжения трудового договора по основаниям, предусмотренным подпунктами 2) – 4) настоящей статьи, является дата вступления в законную силу приговора, решения суда или дата смерти.

Статья 31. Отстранение от работы

1. По требованию уполномоченных государственных органов в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами, работодатель обязан отстранить работника от работы на основании постановлений и решений, составленных этими органами в пределах своей компетенции.

2. Помимо случаев, предусмотренных в законодательных актах, работодатель обязан отстранять от работы работника:

1) появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического опьянения или интоксикации иного типа;

2) не сдавшего экзамены по правилам охраны труда;

3) не использующего предоставленные работодателем требуемые средства индивидуальной защиты;

4) не прошедшего медицинский осмотр, если он является обязательным в соответствии с законодательством.

3. На период отстранения от работы заработная плата не сохраняется.

4. Отстранение работника от работы может осуществляться на срок до выяснения причин, послуживших основанием для отстранения.

Г Л А В А 3

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Статья 32. Право на принятие решения о заключении коллективного договора

1. Один или несколько работодателей (их представители) и один или несколько профессиональных союзов либо работников, не являющихся членами профессионального союза, образовавшими свою организацию, могут вести переговоры с целью заключения коллективных договоров.

2. Работодатель проводит переговоры со всеми представителями сторон, заключающими коллективный договор.

3. Действие коллективного договора распространяется на работников, от имени которых подписан коллективный договор.

4. На время проведения переговоров образуется двусторонняя комиссия по переговорам, в которую входит равное количество представителей от обеих сторон.

Статья 33. Содержание и структура коллективного договора

1. Содержание коллективного договора определяется сторонами на двусторонней комиссии по переговорам.

2. Коллективный договор включает в себя положения:

– о сроке его действия;

– о порядке контроля за исполнением;

– об ответственности за невыполнение условий договора;

– о порядке внесения изменений и дополнений в договор.

3. Положения коллективных договоров не могут ограничивать права работников, ухудшать условия труда и нарушать гарантии, установленные законодательством.

Статья 34. Порядок разработки и заключения коллективного договора

1. Инициатором подготовки проекта коллективного договора и внесения его на рассмотрение комиссии может быть любая из сторон.

Проект подлежит обязательному обсуждению работниками организации. Формы обсуждения проекта определяются самими работниками.

Проект дорабатывается комиссией с учетом поступивших замечаний и предложений.

2. При достижении соглашения сторон коллективный договор составляется не менее чем в двух экземплярах и подписывается представителями сторон.

Статья 35. Сроки и сфера действия коллективного договора

1. Коллективный договор заключается на срок, определяемый сторонами.

2. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания, если иное не предусмотрено его положениями, и обязателен для выполнения сторонами.

3. Коллективный договор остается в силе и действует в случае изменения структуры, состава органа управления организации.

4. Коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования) организации. Впоследствии коллективный договор может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон.

5. При смене собственника организации действие коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или сохранении, изменении и дополнении действующего.

6. При ликвидации организации или объявлении ее банкротом коллективный договор прекращает действие с момента принятия соответствующего решения о ликвидации или банкротстве.

7. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, определенном в коллективном договоре.

8. Представители сторон обязаны ознакомить работников с коллективным договором и информировать их о ходе выполнения.

Г Л А В А 4

РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

Статья 36. Сезонные работники

1. Сезонными признаются работники, которые в силу природных и климатических условий выполняют работу не весь календарный год, а в течение определенного периода (сезона), не превышающего шести месяцев.

2. На сезонных работников распространяется действие настоящего Закона в той части, которая не регулируется их индивидуальными трудовыми договорами и не противоречит характеру сезонной работы.

Статья 37. Заключение индивидуального трудового договора с сезонными работниками

При приеме на работу сезонных работников испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе не устанавливается.

Статья 38. Основания расторжения индивидуального трудового договора, заключенного на сезонную работу

1. Сторона, занятая на сезонных работах, имеет право досрочно расторгнуть индивидуальный трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом другую сторону за одну неделю.

2. Индивидуальный трудовой договор с сезонными работниками может быть расторгнут по инициативе работодателя (помимо других оснований, предусмотренных настоящим Законом) также в случаях:

1) приостановки работ у работодателя на срок более двух недель по причинам производственного характера;

2) отсутствия на рабочем месте в течение одного рабочего дня без уважительной причины и непрерывного отсутствия в течение одного месяца из-за временной нетрудоспособности.

Статья 39. Домашние работники

1. Работники, заключившие индивидуальный трудовой договор на осуществление работ (услуг) в домашнем хозяйстве у работодателей – физических лиц, признаются домашними работниками.

2. Взаимоотношения, возникшие в связи с выполнением работ (услуг) между работодателем – физическим лицом и работниками, осуществляющими работу в домашнем хозяйстве у этих работодателей, оформляются индивидуальным трудовым договором.

3. Индивидуальный трудовой договор с домашними работниками может быть расторгнут по инициативе одной из сторон в любое время.

4. На домашних работников распространяется действие настоящего Закона в той части, которая не регулируется их индивидуальными трудовыми договорами и не противоречит характеру труда домашних работников.

Статья 40. Надомные работники

1. Надомными работниками считаются лица, заключившие индивидуальный трудовой договор с работодателем о выполнении работы на дому личным трудом со своими материалами и с использованием своего оборудования, инструментов и приспособлений или выделяемых работодателем, либо приобретаемых за счет средств работодателя.

2. На надомных работников распространяется действие настоящего Закона в той части, которая не регулируется их индивидуальными трудовыми договорами и не противоречит характеру труда надомных работников.

Статья 41. Труд лиц, работающих вахтовым методом

Вахтовый метод является особой формой осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к постоянному месту жительства.

Работодатель обеспечивает работников, привлекаемых к работам вахтовым методом, в период нахождения на объекте производства работ жильем для обеспечения их жизнедеятельности, доставку до места работы и обратно, а также условиями для выполнения работ и междуусменного отдыха.

Статья 42. Продолжительность вахты

Период выполнения работ на объекте и междуусменного отдыха в вахтовом поселке не может превышать пятнадцати календарных дней.

В исключительных случаях на отдельных объектах работодателем по согласованию с представителями работников организации продолжительность вахты может быть установлена до тридцати календарных дней.

Статья 43. Учет рабочего времени при работе вахтовым методом

При вахтовом методе работы устанавливается суммированный учет рабочего времени за месяц, квартал или иной более длительный период, но не более чем за год.

Учетный период охватывает 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. При этом общая продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормы, установленной настоящим Законом.

Статья 44. Иные категории работников

Регулирование трудовых отношений иных категорий работников осуществляется в соответствии с настоящим Законом и иными законодательными актами, определяющими трудовые отношения отдельных категорий работников.

Г Л А В А 5

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Статья 45. Нормальная продолжительность рабочего времени

1. Рабочим считается время, в течение которого работник в соответствии с условиями индивидуального трудового договора обязан выполнять трудовые обязанности.

2. Нормальная продолжительность рабочего времени не должна превышать 40 часов в неделю.

3. В индивидуальных трудовых договорах может предусматриваться меньшая продолжительность рабочего времени по согласованию сторон.

Статья 46. Сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников

1. Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

1) для работников в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю; от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 36 часов в неделю;

2) для работников, занятых на тяжелых физических работах и работах с вредными условиями труда, – не более 36 часов в неделю.

2. Список производств, цехов, профессий и должностей, а также перечень работ с вредными (особо вредными) и (или) тяжелыми (особо тяжелыми), опасными (особо опасными) условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, определяется уполномоченным государственным органом по труду.

Статья 47. Пятидневная или шестидневная рабочая неделя и продолжительность ежедневной работы

Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. При пятидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы (смены) определяется актом работодателя или графиками сменности, утверждаемыми работодателем, с учетом специфики работы, мнения трудового коллектива и с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели.

В организациях, где по характеру производств и условиям работы введение пятидневной рабочей недели нецелесообразно, устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем. При шестидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы не может превышать 7 часов при недельной норме 40 часов, 6 часов при недельной норме 36 часов и 4 часа при недельной норме 24 часа.

Пятидневная или шестидневная рабочая неделя устанавливается работодателем, условиями трудового или коллективного договоров.

Статья 48. Работа в ночное время

1. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

2. Привлечение к работам в ночное время беременных женщин допускается только с их согласия.

3. К работе в ночное время не допускаются лица моложе восемнадцати лет и иные лица при наличии медицинского заключения, запрещающего работу в ночное время.

Статья 49. Ограничение сверхурочных работ

1. Сверхурочными считаются работы сверх продолжительности рабочего времени, установленного статьей 45 настоящего Закона.

2. Привлечение к сверхурочным работам допускается только с согласия работника за исключением случаев, предусмотренных статьей 51 настоящего Закона.

3. К сверхурочным работам не допускаются работники моложе восемнадцати лет.

Статья 50. Предельное количество сверхурочных работ

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника двух часов (на тяжелых физических работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда – одного часа) в течение одного календарного дня.

При особо вредных и особо опасных условиях труда сверхурочные работы запрещаются.

Статья 51. Исключительные случаи, когда допускаются сверхурочные работы без согласия работников

Сверхурочные работы без согласия работников допускаются только в исключительных случаях:

1) при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения чрезвычайных ситуаций или стихийного бедствия, производственной аварии или немедленного устранения их последствий;

2) при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи для устранения случайных или неожиданных обстоятельств, нарушающих правильное их функционирование;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва, но не более чем на количество часов, предусмотренных статьей 50 настоящего Закона.

Статья 52. Учет рабочего времени

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

2. В непрерывно действующих организациях, в отдельных производствах, цехах, участках, отделениях и на некоторых видах работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени при условии, что продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов в неделю, установленных настоящим Законом.

3. Ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени при суммированном учете может быть больше или меньше нормы часов рабочего дня или рабочей недели.

4. Сумма часов рабочего времени за учетный период может быть не равной норме часов за этот период.

5. Учетным периодом при суммированном учете рабочего времени признается период, в пределах которого должна быть соблюдена в среднем установленная для данной категории работников продолжительность рабочего дня и рабочей недели.

6. Порядок применения суммированного учета рабочего времени определяется актами работодателя и устанавливается коллективным договором.

ВРЕМЯ ОТДЫХА

Статья 53. Перерыв для отдыха и приема пищи

1. В течение ежедневной работы (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и приема пищи продолжительностью не менее одного часа в совокупности. Этот перерыв в рабочее время не включается и используется работником по своему усмотрению.

2. Время предоставления перерыва и его продолжительность устанавливаются актами работодателя, индивидуальным трудовым, коллективным договорами.

3. На работах, где по условиям производства предоставление перерыва невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, порядок и место для отдыха и приема пищи устанавливаются актами работодателя.

Статья 54. Специальные перерывы

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе, в закрытых необогреваемых помещениях, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха. Специальные перерывы включаются в рабочее время.

Статья 55. Продолжительность ежедневного отдыха

Продолжительность ежедневного отдыха работника между окончанием работы и ее началом в следующий день (смену) не может быть менее 12 часов.

Статья 56. Выходные дни

1. Работникам предоставляются выходные дни (время еженедельного непрерывного отдыха).

2. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два **выходных** дня в неделю, а при шестидневной рабочей неделе – один день.

3. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается актом

работодателя или графиком работы. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

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

5. Привлечение работника к работе в выходные дни допускается только с его согласия, за исключением случаев, предусмотренных статьей 59 настоящего Закона.

Статья 57. Выходные дни в непрерывно действующих организациях

В организациях, приостановка работы которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания населения, а также в организациях с непрерывным производством выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно графику сменности, утвержденному актами работодателя.

Статья 58. Работа в праздничные дни

В праздничные дни, установленные в Республике Казахстан, работа не производится, за исключением организаций, приостановка работы которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания населения.

Статья 59. Привлечение к работе в выходные дни

Привлечение к работе в выходные дни допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения чрезвычайных ситуаций или стихийного бедствия, производственной аварии либо немедленного устранения их последствий;

2) для предотвращения и расследования несчастных случаев, гибели или порчи имущества;

3) для выполнения неотложных, заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

Статья 60. Ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск

1. Работающим по индивидуальному трудовому договору гаран-

тируется ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы.

2. Оплата трудового отпуска производится не позднее, чем за три календарных дня до его начала.

3. Ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее восемнадцати календарных дней, если иное не предусмотрено другими нормативными правовыми актами для отдельных категорий работников, индивидуальным трудовым, коллективным договорами и актами работодателя.

4. Ежегодные оплачиваемые дополнительные трудовые отпуска предоставляются работникам, занятым на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда, согласно перечню производств, работ, профессий и должностей, определяемому уполномоченным государственным органом.

5. Условия и порядок предоставления ежегодного оплачиваемого трудового отпуска устанавливаются индивидуальным трудовым, коллективным договорами.

6. Запрещается непредоставление трудового отпуска в течение двух лет подряд.

Статья 61. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный трудовой отпуск, и порядок предоставления ежегодных трудовых отпусков

1. Продолжительность ежегодных трудовых отпусков исчисляется в календарных днях, без учета праздничных дней, приходящихся на дни трудового отпуска, независимо от применяемых режимов и графиков работы.

2. В трудовой стаж работы, дающий право на ежегодный трудовой отпуск, включается:

- 1) время, фактически проработанное в течение рабочего года;
- 2) время вынужденного прогула при незаконном увольнении;
- 3) время нахождения на лечении, подтвержденное листком временной нетрудоспособности.

3. Работодатель обязан предоставлять работнику ежегодный трудовой отпуск.

4. Трудовой отпуск за первый год работы предоставляется по истечении первого года работы по индивидуальному трудовому договору.

5. По желанию работника ежегодный трудовой отпуск может предоставляться по частям.

Статья 62. Очередность предоставления ежегодных трудовых отпусков работникам

1. **Очередность** предоставления ежегодных трудовых отпусков работникам определяется в порядке, предусмотренном индивидуальным трудовым, коллективным договорами, графиком отпусков, актами работодателя.

2. В случае изменения в связи с производственной необходимостью графика отпусков работодатель обязан уведомить работника об этом не менее чем за две недели до начала трудового отпуска.

Статья 63. Случаи перенесения или продления ежегодных трудовых отпусков

1. Ежегодный трудовой отпуск может быть перенесен или продлен полностью или в части при временной нетрудоспособности работника;

при отпуске по беременности и родам; в период трудового отпуска, но при этом за дни, приходящиеся на трудовой отпуск, пособие по временной нетрудоспособности не начисляется.

2. Ежегодный трудовой отпуск (его часть) может быть продлен или перенесен на следующий рабочий год только с согласия работника или по его просьбе. Перенесенный трудовой отпуск по соглашению сторон может быть присоединен к трудовому отпуску за следующий год или предоставлен по просьбе работника отдельно в другое время.

Статья 64. Отзыв из трудового отпуска

Ежегодный трудовой отпуск может быть прерван по предложению работодателя и с согласия работника (отзыв из трудового отпуска). Неиспользованная в связи с этим часть трудового отпуска по договоренности между сторонами предоставляется в течение текущего рабочего года или по желанию работника присоединяется к трудовому отпуску за следующий рабочий год, либо выплачивается компенсация.

Статья 65. Отпуска без сохранения заработной платы

По соглашению сторон на основании заявления работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

Статья 66. Отпуска по беременности и родам. Отпуска женщинам (мужчинам), усыновившим или удочерившим детей

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

шесть (в случае осложненных родов или рождения двух или более детей – семьдесят) календарных дней после родов. Исчисление производится суммарно и отпуск предоставляется женщине полностью, независимо от числа дней, фактически использованных до родов, с выплатой за эти периоды пособия по беременности и родам за счет средств работодателя независимо от продолжительности работы в организации.

Женщине (мужчине), усыновившей или удочерившей новорожденных детей непосредственно из родильного дома, предоставляется (одному из родителей) отпуск за период со дня усыновления или удочерения и до истечения пятидесяти шести дней со дня рождения ребенка с выплатой им в этот период пособия за счет средств работодателя независимо от продолжительности работы в организации.

Статья 67. Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы матерям, имеющим детей в возрасте до полутора лет, женщинам (мужчинам), усыновившим или удочерившим детей

Кроме отпусков по беременности и родам, женщине по ее заявлению предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет. За время дополнительного отпуска сохраняется место работы (должность).

По заявлению женщин (мужчин), усыновивших или удочеривших новорожденных детей непосредственно из родильного дома, предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, с сохранением за этот период места работы (должности).

Этот отпуск может быть использован полностью или по частям в любое время до достижения ребенком возраста полутора лет.

Статья 68. Компенсация за неиспользованный ежегодный трудовой отпуск при расторжении индивидуального трудового договора

1. При расторжении индивидуального трудового договора независимо от его основания работнику, который не использовал или использовал не полностью свое право на ежегодный трудовой отпуск, выплачивается компенсация.

2. Если ко дню расторжения индивидуального трудового договора работник проработал часть рабочего года, компенсация выплачивается пропорционально отработанному времени.

3. Компенсация за неиспользованный трудовой отпуск при расторжении индивидуального трудового договора выплачивается в день прекращения индивидуального трудового договора.

Статья 69. Учебные отпуска

Работникам, обучающимся в организации образования, могут предоставляться оплачиваемые или неоплачиваемые дополнительные отпуска на период сдачи экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта (работы), сдачи выпускных экзаменов.

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Статья 70. Заработная плата

1. Работодатель обязан оплачивать труд работника в соответствии с настоящим Законом, индивидуальным трудовым, коллективным договорами.

2. Труд работников оплачивается повременно, сдельно или по иным системам оплаты труда. Оплата может производиться за индивидуальные и (или) коллективные результаты труда.

3. Заработная плата работника определяется в зависимости от количества и качества, сложности выполняемой работы.

Для усиления материальной заинтересованности работников в повышении эффективности производства и качества работы могут вводиться системы премирования, вознаграждения по итогам работы за год и другие формы материального поощрения.

4. Системы оплаты труда в организациях определяются коллективными договорами или актами работодателя.

5. Квалификационные требования к работникам и сложность определенных видов работ устанавливаются на основе квалификационного справочника работ и профессий рабочих, квалификационного справочника должностей служащих. Разработка и порядок применения указанных справочников определяются уполномоченным государственным органом по труду. Отнесение выполняемых работ к определенной сложности и присвоение квалификационных разрядов работникам производится работодателем самостоятельно в соответствии с квалификационным справочником работ и профессий рабочих и квалификационным справочником должностей служащих.

Статья 71. Размер заработной платы

Размер заработной платы устанавливается работодателем самостоятельно и не может быть ниже установленного законодательством Республики Казахстан минимального размера заработной платы.

Статья 72. Заработная плата при совмещении должностей (расширении зон обслуживания) и выполнении обязанностей временно отсутствующего работника

1. Работникам, выполняющим в одной и той же организации наря-

ду со своей основной работой, обусловленной индивидуальным трудовым договором, дополнительную работу по другой должности или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата.

2. Размеры доплат **за совмещение должностей** (расширение зон обслуживания) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются работодателем по соглашению с работником.

Статья 73. Оплата сверхурочной работы, работы в праздничные и выходные дни. Оплата труда в ночное время

1. Оплата сверхурочной работы производится не ниже чем в полуторном размере.

2. Оплата работы **в праздничные и выходные дни производится не** ниже чем в двойном размере.

3. Компенсация работ в праздничные и выходные дни по желанию работника может быть заменена дополнительным днем отдыха.

4. Каждый час работы в ночное время оплачивается **не** ниже чем в полуторном размере.

Статья 74. Оплата времени простоя

1. Порядок и условия оплаты времени простоя работ определяются индивидуальным трудовым или коллективным договорами.

2. Время простоя по вине работника оплате не подлежит.

Статья 75. Нормы труда

1. Нормы труда (нормы выработки, времени, обслуживания) являются мерой затрат труда и устанавливаются для работников в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства труда.

2. Введение, замена и пересмотр норм труда производится работодателем.

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

3. Для выполнения работниками норм выработки работодатель обязан обеспечить нормальные условия труда.

4. Нормы выработки для работников моложе восемнадцати лет устанавливаются исходя из норм выработки для взрослых работников пропорционально сокращенной продолжительности рабочего времени для лиц, не достигших восемнадцати лет, в соответствии с индивидуальным трудовым договором.

Статья 76. Сроки выплаты заработной платы

1. Заработная плата выплачивается не реже одного раза в месяц.

Даты выплаты

заработной платы предусматриваются индивидуальным трудовым, коллективным договорами.

2. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или праздничными днями выплата производится накануне их.

3. При задержке по вине работодателя выплаты заработной платы, при расторжении индивидуального трудового договора с работником других причитающихся ему выплат, по сравнению с установленными сроками, работодатель выплачивает работнику задолженность и пеню. Размер пени устанавливается по ставке рефинансирования Национального Банка Республики Казахстан на день исполнения обязательств по выплате заработной платы и начисляется за каждый просроченный календарный день начиная со следующего дня, когда выплаты должны были быть произведены, и заканчивается днем выплаты.

4. При расторжении индивидуального трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится не позднее последнего дня работы.

Статья 77. Место выплаты заработной платы

1. Выплата работникам заработной платы должна производиться, как правило, в месте выполнения ими работы, если индивидуальным трудовым, коллективным договорами, актами работодателя не предусмотрено иное.

2. Доставку заработной платы работнику, выполняющему задание работодателя вне места постоянной работы (в командировке, в организациях заказчика и др.), работодатель должен обеспечить за свой счет.

Статья 78. Порядок исчисления средней заработной платы работника

Порядок исчисления средней заработной платы работников организаций для расчета пенсионных выплат, пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам и других выплат устанавливается законодательством Республики Казахстан.

Статья 79. Удержания из заработной платы

Удержания из заработной платы работника производятся по решению суда, а также в случаях, предусмотренных законодательными актами Республики Казахстан.

Г Л А В А 8

ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ

Статья 80. Гарантии при выполнении работником государственных обязанностей

Работодатель может освобождать работника от работы на время выполнения государственных и общественных обязанностей с сохранением за ним места работы (должности).

Работник, отслуживший срочную военную службу, имеет преимущественное право при приеме на работу на то же предприятие, откуда был призван.

Статья 81. Гарантии для работников, направляемых работодателем на медицинский осмотр

На время прохождения периодических медицинских осмотров за работником, обязанным проходить такое обследование за счет работодателя, сохраняется место работы (должность) и среднемесячная заработная плата.

Статья 82. Гарантии для работников, направляемых для повышения квалификации и переподготовки

При направлении работодателем работника для повышения квалификации и переподготовки с отрывом от производства за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата.

Статья 83. Компенсации при служебных командировках

Работникам, направляемым в служебные командировки, оплачиваются:

- 1) суточные за время нахождения в командировке;
- 2) расходы по проезду к месту назначения и обратно;
- 3) расходы по найму жилого помещения.

Статья 84. Компенсации при переводе работника на работу в другую местность вместе с организацией

Порядок и размеры компенсации расходов при переводе работника на работу в другую местность вместе с организацией определяются соглашением сторон.

Статья 85. Назначение социальных пособий по временной нетрудоспособности

Социальные пособия по временной нетрудоспособности назначаются в случаях временной нетрудоспособности в связи с общим заболеванием (травмой, искусственным прерыванием беременности, карантинном, при временном переводе на другую работу в связи с заболеванием туберкулезом или профессиональным заболеванием) и в других случаях, установленных законодательством.

Статья 86. Назначение социальных пособий по беременности и родам и социальных пособий женщинам (мужчинам), усыновившим или удочерившим детей

Социальные пособия по беременности и родам, а также социальные пособия женщинам (мужчинам), усыновившим или удочерившим детей непосредственно из родильного дома, назначаются на весь период со дня усыновления или удочерения и до истечения пятидесяти шести дней со дня рождения ребенка.

Статья 87. Выплата социальных пособий работникам за счет средств работодателя

1. Работодатель обязан за счет своих средств выплачивать работнику социальные пособия по временной нетрудоспособности в связи с общим заболеванием, с трудовым увечьем и профессиональным заболеванием, по беременности и родам, а также социальные пособия женщинам (мужчинам), усыновившим или удочерившим детей.

2. Порядок выплаты и размеры социальных пособий определяются законодательством Республики Казахстан.

Если временная нетрудоспособность связана с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, то социальное пособие выплачивается работодателем в размере ста процентов средней заработной платы с первого дня наступления нетрудоспособности до выхода на работу или установления инвалидности.

3. За неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязательств по выплате социальных пособий работодатель несет ответственность, установленную законодательством Республики Казахстан.

Статья 88. Обучение и повышение квалификации за счет средств работодателя

1. Работодатель имеет право за счет собственных средств обучать или направлять на обучение работника для подготовки кадров в интересах работодателя.

2. Работник, прошедший обучение, повышение квалификации или переподготовку за счет средств работодателя, обязан отработать у данного работодателя срок, согласованный сторонами в индивидуальном трудовом договоре.

3. В случае расторжения индивидуального трудового договора по инициативе работника или по инициативе работодателя вследствие вины работника работник оплачивает работодателю полностью затраты, связанные с его обучением, пропорционально недоработанному сроку отработки.

МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ИНДИВИДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 89. Обязанность стороны по возмещению причиненного ею вреда

1. Сторона индивидуального трудового договора, причинившая вред другой стороне, возмещает его в соответствии с настоящим Законом и иными законодательными актами на основании решения суда либо в добровольном порядке.

2. В индивидуальном трудовом договоре конкретизируется материальная ответственность сторон этого договора.

Статья 90. Возмещение вреда, причиненного работнику увечьем или иным повреждением здоровья

1. Если работнику в связи с исполнением им своих трудовых (служебных) обязанностей причинено увечье или иное повреждение здоровья по вине работодателя, в результате которого он полностью или частично утратил трудоспособность, то работодатель обязан возместить ему вред в порядке и условиях, предусмотренных нормативными правовыми актами Республики Казахстан, при отсутствии выплат работнику страхового возмещения.

2. Ответственность работодателя за вред, причиненный жизни и здоровью работника при исполнении трудовых обязанностей и имуществу организации, подлежит страхованию.

Статья 91. Случаи полной материальной ответственности работников

Работники несут материальную ответственность в полном размере вреда, причиненного по их вине работодателю, в случаях, когда:

1) между работником и работодателем заключен письменный договор о принятии на себя полной материальной ответственности за небеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных работнику;

2) в соответствии с законодательством на работника возложена полная материальная ответственность за вред, причиненный работодателю при исполнении трудовых обязанностей;

3) имущество и другие ценности были получены работником под отчет по разовой доверенности или по другим разовым документам;

4) вред причинен работником, находившимся в состоянии алкогольного, наркотического или токсикоманического опьянения;

5) вред причинен недостачей, умышленным уничтожением или умышленной порчей 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;

6) вред причинен в результате разглашения коммерческой тайны;

7) вред причинен действиями работника, содержащими признаки деяний, преследуемых в уголовном порядке.

Статья 92. Письменные договоры о полной материальной ответственности

1. Письменные договоры о полной материальной ответственности могут быть заключены работодателем с работником, достигнувшем восемнадцатилетнего возраста, занимающим должность или выполняющим работы, непосредственно связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных ему ценностей.

2. Перечень таких должностей и работ, а также типового договор о полной материальной ответственности утверждаются в коллективных договорах.

МЕРЫ ПОощРЕНИЯ И НАКАЗАНИЯ РАБОТНИКОВ

Статья 93. Поощрения за труд

Работодатель вправе применять различные виды поощрений работников за успехи в труде. Виды и порядок поощрений определяются индивидуальным трудовым, коллективным договорами и актами работодателя.

Статья 94. Дисциплинарные взыскания

1. За нарушение трудовой дисциплины, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей работодатель вправе применять следующие виды дисциплинарных взысканий:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) расторжение индивидуального трудового договора в соответствии с подпунктами 9) – 12) статьи 26 настоящего Закона.

2. Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных настоящим Законом, не допускается.

Статья 95. Порядок применения и обжалования дисциплинарных взысканий

1. До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано письменное объяснение.

2. Дисциплинарное взыскание налагается не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка и не может быть наложено позднее шести месяцев со дня совершения проступка.

3. За каждое нарушение может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

4. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под расписку.

5. При применении дисциплинарного взыскания работодатель должен учитывать тяжесть совершенного проступка, обстоятельства его совершения, предшествующее поведение работника, отношение к труду, а также соответствие дисциплинарного взыскания тяжести совершенного проступка.

6. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в порядке, установленном для рассмотрения трудовых споров.

Статья 96. Срок действия дисциплинарного взыскания

1. Срок действия дисциплинарного взыскания не может превышать шести месяцев со дня его применения. Если в течение этого срока работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

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

ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

Статья 97. Порядок рассмотрения трудовых споров

Трудовые споры рассматриваются по соглашению сторон или в судебном порядке.

Порядок рассмотрения трудовых споров в судах определяется законами Республики Казахстан.

Статья 98. Органы, рассматривающие трудовые споры и порядок их рассмотрения

Трудовые споры по соглашению сторон могут рассматриваться согласительной комиссией.

Статья 99. Организация и компетенция согласительной комиссии

Согласительная комиссия создается на паритетных началах из равного числа представителей работодателя и работников по совместному решению сторон.

Представители работников в согласительную комиссию избираются общим собранием (конференцией) организации.

Представители работодателя назначаются руководителем организации.

Организационно-техническое обеспечение согласительной комиссии осуществляется работодателем.

Согласительная комиссия избирает из своего состава председателя и секретаря комиссии.

Статья 100. Порядок рассмотрения трудового спора, принятие и исполнение решения

Согласительная комиссия рассматривает заявление заявителя в трехдневный срок со дня его подачи. По результатам рассмотрения принимается решение согласительной комиссии и выдается заявителю. Решение согласительной комиссии, удовлетворившей требования заявителя, исполняется противоположной стороной в трехдневный срок.

Статья 101. Освобождение работников от уплаты судебных расходов по трудовым делам

Работники при обращении их в суд по требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, освобождаются от уплаты судебных расходов в доход государства (государственной пошлины и издержек, связанных с рассмотрением дела).

Г Л А В А 12

КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ НАСТОЯЩЕГО ЗАКОНА

Статья 102. Контроль за соблюдением законодательства о труде

Контроль за соблюдением настоящего Закона и иных нормативных правовых актов о труде осуществляют государственные инспекторы труда уполномоченного государственного органа по труду в соответствии с положением, утвержденным Правительством Республики.

Статья 103. Компетенция государственных инспекторов труда, осуществляющих контроль

В компетенцию государственных инспекторов труда, осуществляющих контроль за соблюдением условий труда в соответствии с настоящим Законом, входит:

- 1) осуществление контроля за соблюдением в организациях настоящего Закона и иных нормативных правовых актов, регулирующих трудовые отношения, посредством проверок жалоб и обследований;
- 2) выявление и анализ причин нарушения законодательства о труде;
- 3) выдача по результатам контроля предписаний в соответствии со статьей 105 настоящего Закона;
- 4) разработка мероприятий по вопросам совершенствования форм и методов контроля за соблюдением законодательства о труде;
- 5) взаимодействие с правоохранительными и другими государственными органами.

Статья 104. Права государственных инспекторов труда, осуществляющих контроль

Государственные инспекторы труда, осуществляющие контроль за соблюдением законодательства о труде в организациях, имеют право:

- 1) при предъявлении оформленного в установленном порядке постановления о проведении проверки посещать организации в целях осуществления контроля за соблюдением условий труда в соответствии с настоящим Законом;

2) получать от работника и работодателя документы и сведения, предусмотренные настоящим Законом;

3) составлять акты о нарушениях, выдавать предписания об устранении нарушений настоящего Закона, предъявлять иски в суд;

4) использовать при оформлении документов на выявленные нарушения законодательства о труде фирменные бланки, штампы установленного образца.

Статья 105. Виды предписаний, выдаваемых государственными инспекторами труда

1. В целях принятия конкретных правовых мер воздействия по результатам контроля, в зависимости от установленных нарушений требований законодательства о труде, государственными инспекторами труда выдается предписание об устранении выявленных нарушений условий труда, предусмотренных в настоящем Законе.

2. Формы предписаний и порядок их выдачи устанавливаются уполномоченным государственным органом по труду.

Статья 106. Обязательность выполнения предписаний, выданных государственными инспекторами труда

Предписания, выданные государственными инспекторами труда, осуществляющими контроль за соблюдением требований законодательства о труде, обязательны для исполнения всеми организациями, независимо от форм собственности.

2) выявление и анализ причин нарушения законодательства о труде;

3) выдача по результатам контроля предписаний в соответствии со статьей 105 настоящего Закона;

4) разработка мероприятий по вопросам совершенствования форм и методов контроля за соблюдением законодательства о труде;

5) взаимодействие с правоохранительными и другими государственными органами.

Статья 104. Права государственных инспекторов труда, осуществляющих контроль

Государственные инспекторы труда, осуществляющие контроль за соблюдением законодательства о труде в организациях, имеют право:

1) при предъявлении оформленного в установленном порядке постановления о проведении проверки посещать организации в целях осуществления контроля за соблюдением условий труда в соответствии с настоящим Законом;

2) получать от работника и работодателя документы и сведения, предусмотренные настоящим Законом;

3) составлять акты о нарушениях, выдавать предписания об устранении нарушений настоящего Закона, предъявлять иски в суд;

4) использовать при оформлении документов на выявленные нарушения законодательства о труде фирменные бланки, штампы установленного образца.

Статья 105. Виды предписаний, выдаваемых государственными инспекторами труда

1. В целях принятия конкретных правовых мер воздействия по результатам контроля, в зависимости от установленных нарушений требований законодательства о труде, государственными инспекторами труда выдается предписание об устранении выявленных нарушений условий труда, предусмотренных в настоящем Законе.

2. Формы предписаний и порядок их выдачи устанавливаются уполномоченным государственным органом по труду.

Статья 106. Обязательность выполнения предписаний, выданных государственными инспекторами труда

Предписания, выданные государственными инспекторами труда, осуществляющими контроль за соблюдением требований законодательства о труде, обязательны для исполнения всеми организациями, независимо от форм собственности.

Статья 107. Обжалование действий государственных инспекторов труда

Действия государственных инспекторов труда могут быть обжалованы в порядке, установленном законодательством.

Обжалование не приостанавливает исполнение выданных предписаний.

Статья 108. Общественный контроль

Представители работников осуществляют общественный контроль за соблюдением условий индивидуального трудового, коллективного договоров работников, чьи интересы они представляют.

Статья 109. Ответственность за нарушение законодательства о труде

Лица, виновные в нарушении законодательства о труде, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.

4. О ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ: Закон Республики Казахстан от 30 декабря 1998 г. № 342-1 с изменениями, внесенными Законом Республики Казахстан от 5 апреля 1999 г. № 361-1 и Законом Республики Казахстан от 22 ноября 1999 г. № 483-1 (Казахстанская правда. 1999. 5 янв.; 1999. 14 апр.; 1999. 27 нояб.).

Настоящий Закон регулирует общественные отношения в сфере занятости населения, включая меры социальной защиты безработных.

Г Л А В А 1

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 1. Основные понятия

В настоящем Законе используются следующие основные понятия:

- 1) безработица – социально-экономическое явление, обусловленное невостребованностью на рынке труда определенной части рабочей силы;
- 2) безработные – граждане в трудоспособном возрасте, не имеющие работу, готовые трудиться;
- 3) занятость – деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая Конституции и иным нормативным правовым актам Республики Казахстан и приносящая им заработок или доход;
- 4) вакансия – свободное рабочее место в организациях;
- 5) временная занятость – занятость, обусловленная участием граждан в общественно полезной деятельности на определенный период;
- 6) исключено;
- 7) работник – физическое лицо, заключившее трудовой договор, соглашение с работодателем;
- 8) работодатель – организация (юридическое лицо), представляемая ее руководителем (администрацией), либо физическое лицо, с которым работник состоит в трудовых отношениях;
- 9) рабочая сила – экономически активное население в трудоспособном возрасте;
- 10) рынок труда – сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу;
- 11) месячный расчетный показатель – финансовый показатель, устанавливаемый законом в республиканском бюджете;

12) социальная защита – временная финансовая помощь, оказываемая государством гражданам, признанным безработными в установленном законодательством порядке;

13) трудоспособный возраст – возраст, нижняя и верхняя границы которого определяются законодательством Республики Казахстан;

14) трудовое посредничество – содействие населению при трудоустройстве со стороны уполномоченного органа по вопросам занятости, а также физических и юридических лиц любой формы собственности, занимающихся трудовым посредничеством;

15) центральный исполнительный орган – государственный орган, осуществляющий реализацию государственной политики в сфере занятости населения, координирующий и организующий всю работу, касающуюся занятости населения;

16) уполномоченный орган по вопросам занятости – государственный орган, обеспечивающий реализацию государственной политики в сфере занятости на региональном (областном, городском, районном в городах, районном) уровне (в дальнейшем – уполномоченный орган).

Статья 2. Занятое население

Занятыми являются граждане:

1) работающие по трудовому договору (контракту), в том числе выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также имеющие иную оплачиваемую работу (службу) или доход;

2) занимающиеся предпринимательской деятельностью;

3) занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;

4) выполняющие работы по гражданско-правовым договорам (договорам подряда), а также члены производственных кооперативов (артелей);

5) избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;

6) проходящие воинскую службу в Вооруженных Силах, органах национальной безопасности, пограничных войсках и внутренних войсках Министерства внутренних дел Республики Казахстан, Республиканской гвардии, частях Комитета по чрезвычайным ситуациям и иных воинских формированиях;

7) проходящие очный курс обучения в общеобразовательных школах, лицеях, колледжах, профессионально-технических, средних специальных и высших учебных заведениях, в аспирантуре, докторантуре и в других учреждениях, входящих в систему образования, за исключением лиц, проходящих профессиональное обучение по направлению уполномоченного органа по вопросам занятости, а также направленные на переподготовку, повышение квалификации с отрывом от производства;

8) временно не работающие в связи с болезнью, отпуском, забастовкой, приостановкой производства или иными причинами в пределах сроков, предусмотренных законом.

Статья 3. Законодательство о занятости населения

1. Отношения в сфере занятости населения основываются на Конституции Республики Казахстан и регулируются законодательством о труде, настоящим Законом, а также иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан.

2. Законодательство о занятости распространяется на граждан Республики Казахстан и на постоянно проживающих в Республике Казахстан иностранных граждан и лиц без гражданства.

3. Международные договоры, ратифицированные Республикой Казахстан, имеют приоритет перед настоящим Законом и применяются непосредственно, кроме случаев, когда из международного договора следует, что для его применения требуется издание закона.

Статья 4. Государственная политика в сфере занятости населения

1. Государство обеспечивает проведение политики, способствующей достижению продуктивной и свободно избранной занятости граждан.

2. Государственная политика в сфере занятости направлена на:

1) обеспечение равных возможностей всем гражданам, постоянно проживающим на территории Республики Казахстан, независимо от их расы, национальности, пола, языка, социального, должностного и имущественного положения, происхождения, отношения к религии, убеждений, членства в общественном объединении, в выборе занятости и трудоустройстве;

2) защиту внутреннего рынка труда путем регулирования использования иностранной рабочей силы;

3) повышения использования трудовых ресурсов;

4) ориентации системы образования по подготовке кадров в соответствии с потребностями рынка;

5) поддержку трудовой и предпринимательской инициативы граждан;

6) осуществления социальной защиты безработных, проведение мероприятий, способствующих обеспечению занятости граждан, не конкурентоспособных на рынке труда;

7) организацию трудового посредничества через уполномоченный орган по вопросам занятости, а также физических и юридических лиц любой формы собственности, занимающихся трудовым посредничеством;

8) предупреждение и сокращение безработицы;

9) сочетание республиканских мероприятий по решению проблем занятости с мерами по обеспечению занятости, принимаемыми местными исполнительными органами;

10) координацию деятельности в области занятости населения с деятельностью по другим направлениям экономической и социальной политики;

11) координацию и регулирование деятельности государственных органов и работодателей, а также уполномоченного органа по вопросам занятости по разработке и реализации мер, обеспечивающих занятость населения, и осуществление контроля за их выполнением;

12) организацию международного сотрудничества в решении проблем занятости населения, включая решение вопросов, связанных с трудовой деятельностью граждан Республики Казахстан за границей и иностранных граждан на территории Республики Казахстан;

13) обеспечение участия представителей трудящихся и работодателей в разработке государственной политики занятости.

Статья 5. Государственные гарантии в сфере занятости

1. Государство гарантирует гражданам:

- 1) свободу выбора ими вида занятости, защиту их трудовых прав;
- 2) защиту от любых форм дискриминации и обеспечение всем равных возможностей в получении профессии и работы;
- 3) подбор подходящей работы и трудоустройство.

2. Государство обеспечивает дополнительные гарантии категориям граждан, особо нуждающихся в социальной защите, таких, как:

- 1) молодежи до **20** лет;

- 2) одиноким и многодетным родителям, воспитывающим несовершеннолетних детей;
- 3) родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 16 лет; инвалидам;
- 4) лицам, продолжительное время, более одного года, не имеющим работы, независимо от основания последнего увольнения;
- 5) лицам предпенсионного возраста (за 2 года до выхода на пенсию);
- 6) лицам, освобожденным из мест лишения свободы, прошедшим принудительное лечение по решению суда;
- 7) военнослужащим, уволенным с военной службы без права на пенсию, за исключением случаев увольнения за совершение противоправных действий;
- 8) беженцам, мигрантам (оралманам) и испытывающим трудности в поиске работы, путем реализации целевых программ содействия занятости молодежи;
- 9) женщинам;
- 10) сельскому населению;
- 11) населению, проживающему в регионах экологического бедствия.

Статья 6. Порядок регистрации и учета безработных

1. Уполномоченный орган по вопросам занятости, физические и юридические лица любой формы собственности, занимающиеся трудовым посредничеством, регистрируют и ставят на учет безработных.

2. Физические и юридические лица любой формы собственности, занимающиеся трудовым посредничеством, обязаны представлять статистическую отчетность в порядке и сроки, установленные законодательством Республики Казахстан.

3. Уполномоченный орган по вопросам занятости представляет государственную статистическую отчетность в центральный исполнительный орган в порядке и сроки, установленные законодательством Республики Казахстан.

4. Центральный исполнительный орган представляет в государственный статистический орган статистическую отчетность в порядке и сроки в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

Статья 7. Подходящая работа

1. Подходящей считается работа, соответствующая профессиональ-

ной пригодности работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, состояния здоровья, транспортной доступности места работы.

2. Оплачиваемая работа, включая работу временного характера, требующая или не требующая (с учетом возрастных и иных особенностей граждан) предварительной подготовки, отвечающая требованиям законодательства Республики Казахстан о труде, считается подходящей для граждан:

1) впервые ищущих работу (ранее не работавших) и не имеющих профессии (специальности);

2) отказавшихся повысить (восстановить) квалификацию по имеющейся профессии (специальности), получить смежную профессию или пройти переподготовку в течение первоначального двенадцатимесячного периода безработицы;

3) состоящих на учете в уполномоченном органе по вопросам занятости более двенадцати месяцев, а также не работавших более трех лет;

4) обратившихся в уполномоченный орган по вопросам занятости после окончания сезонных работ.

3. Подходящей не может считаться работа, если;

1) она значительно удалена от постоянного места жительства, и общественный транспорт не обеспечивает своевременного (до 1,5 часа) доступа к ней;

2) она связана с переменой места жительства без согласия лица, ищущего работу;

3) условия труда не соответствуют правилам и нормам по охране труда.

Г Л А В А 2

ПРАВА ГРАЖДАН В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ

Статья 8. Право граждан на выбор места работы

1. Граждане имеют право на свободный выбор места работы путем прямого обращения к работодателю или в уполномоченный орган по вопросам занятости.

2. Порядок и условия заключения трудовых договоров (контрактов) регулируются законодательством Республики Казахстан.

Статья 9. Право граждан на содействие при трудоустройстве

1. Граждане имеют право на получение содействия при трудоустройстве со стороны уполномоченного органа по вопросам занятости, а также физических и юридических лиц, занимающихся трудовым посредничеством.

2. Трудовое посредничество основывается на следующих принципах:

1) доступности, означающей возможность пользования предоставляемыми услугами;

2) добровольности, означающей свободное от всякого принуждения пользование предоставляемыми услугами;

3) равенства, означающего одинаковые обязанности по отношению ко всем лицам, ищущим работу;

4) гласности, означающей свободу доступа лиц, ищущих работу, к информации о потребности работодателей в рабочей силе, наличии вакантных рабочих мест.

Статья 10. Право граждан на трудовую деятельность за границей

1. Граждане имеют право на самостоятельный поиск работы и трудоустройство за границей.

2. Посредническая помощь гражданам по трудоустройству за границей со стороны уполномоченного органа по вопросам занятости, а также физических и юридических лиц, занимающихся трудовым посредничеством, допускается в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством Республики Казахстан.

Статья 11. Право граждан на обжалование неправомерных действий уполномоченного органа по вопросам занятости, должностных лиц

Граждане вправе обжаловать неправомерные действия уполномоченного органа по вопросам занятости, физических и юридических лиц, занимающихся трудовым посредничеством, а также их должностных лиц в суде.

Г Л А В А 3

РЕГУЛИРОВАНИЕ И ОРГАНИЗАЦИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

Статья 12. Регулирование занятости населения

В целях содействия продуктивной и свободно избранной занятости населения государство осуществляет:

1) разработку и реализацию мер экономической политики, направленной на развитие и рациональное размещение производительных сил, повышение мобильности трудовых ресурсов, развитие временной и самостоятельной занятости, сохранение существующих и создание новых рабочих мест, поощрение применения гибких режимов труда и другие меры;

2) правовое регулирование в сфере занятости на основе соблюдения законных прав и интересов граждан, соответствующих государственных гарантий.

Статья 13. Программа занятости населения

1. Правительство Республики Казахстан с участием представителей трудящихся и работодателей ежегодно на основе стратегических планов развития государства разрабатывает программу занятости населения, предусматривающую:

1) меры по снижению темпов падения уровня занятости;

2) меры по сбалансированию спроса и предложения рабочей силы;

3) организацию занятости отдельных групп населения, нуждающихся в социальной защите, особенно в сельской местности;

4) поддержку и стимулирование развития малого и среднего частного предпринимательства, создающего дополнительные рабочие места;

5) организацию гибкой системы профессиональной подготовки и переподготовки безработных с учетом ситуации на рынке труда;

6) совершенствование организации общественных работ;

7) повышение роли местных исполнительных органов в решении региональных проблем занятости;

8) интеграцию деятельности уполномоченного органа по вопросам занятости с работодателями, общественными объединениями в вопросах регулирования занятости и рынка труда;

9) совершенствование информационной базы данных по вопросам занятости;

10) создание дополнительных рабочих мест с учетом ситуации на рынке труда при разработке инвестиционных программ.

Местные исполнительные органы разрабатывают региональные программы занятости и обеспечивают их исполнение.

2. Основой для разработки программ занятости населения являются показатели прогнозов экономического и социального развития Республики Казахстан.

Статья 14. Финансирование программы занятости

Финансирование программы занятости (общественные работы, профессиональная подготовка и переподготовка безработных, содействие безработным в трудоустройстве, создание и поддержка информационной базы данных по вопросам занятости, оказание материальной помощи из числа малообеспеченных граждан) осуществляется за счет средств государственного бюджета.

Статья 15. Исключен

Статья 16. Регулирование деятельности, связанной с ввозом иностранной рабочей силы, а также вывозом рабочей силы из Республики Казахстан за границу

1. Правительство Республики Казахстан устанавливает квоты на привлечение иностранных граждан, нанимаемых работодателями за пределами Республики Казахстан, для работы на территории республики в целом и по группам профессий.

Центральный исполнительный орган выдает разрешение работодателям на привлечение иностранной рабочей силы в пределах установленной квоты.

2. За замещение рабочих мест иностранными специалистами и рабочими в организациях, расположенных на территории Республики Казахстан, работодатели производят уплату социального налога в соответствии с налоговым законодательством Республики Казахстан.

Работодатель гарантирует вывоз иностранной рабочей силы по истечении срока контракта путем внесения гарантийного и залогового взносов.

Порядок, условия и размеры выплат гарантийного и залогового взносов устанавливаются Правительством Республики Казахстан.

3. Работодатели, привлекающие иностранную рабочую силу, обязаны создавать дополнительные рабочие места, переобучать граждан Рес-

публики Казахстан для замещения иностранных рабочих и специалистов по согласованию с центральным исполнительным органом.

4. Деятельность, связанная с привлечением иностранной рабочей силы, а также вывозом рабочей силы из Республики Казахстан за границу, лицензируется в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

Статья 17. Полномочия местных исполнительных органов по вопросам занятости населения

Местные исполнительные органы обеспечивают занятость населения путем:

- 1) исключен;
- 2) ежегодного установления организациям, расположенным на их территории, минимального количества рабочих мест (квоты) для приема на работу лиц, указанных в пункте 2 статьи 5 настоящего Закона;
- 3) поддержки создания дополнительных рабочих мест и развития индивидуального предпринимательства;
- 4) развития малого и среднего предпринимательства;
- 5) оказания социальной защиты безработным;
- 6) организации оплачиваемых общественных работ;
- 7) осуществления других мероприятий, способствующих продуктивной занятости населения.

Статья 18. Участие работодателей в реализации государственной политики занятости

1. Работодатели участвуют в реализации государственной политики занятости путем:

- 1) соблюдения условий договоров (контрактов), регулирующих трудовые отношения в соответствии с законодательством Республики Казахстан;
- 2) реализации мер, предусмотренных в коллективных договорах, других соглашениях по социальной защите работников на случай безработицы или приостановки производства;
- 3) оказания содействия в трудоустройстве;
- 4) создания условий для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- 5) трудоустройства лиц, указанных в пункте 2 статьи 5 настоящего Закона.

2. Работодатели обязаны:

- 1) не менее чем за два месяца и в полном объеме предоставлять

уполномоченному органу по вопросам занятости информацию о предстоящем высвобождении работников, их количестве и категориях, с указанием должностей и профессий, которых оно может коснуться, и сроков, в течение которых они будут высвобождены;

2) направлять уполномоченному органу по вопросам занятости сведения обо всех свободных рабочих местах (вакансиях), в соответствии с квалификационными требованиями, установленными в организациях, в трехдневный срок со дня их появления;

3) принимать на работу на вакансии лиц, обратившихся по вопросу трудоустройства в соответствии с квалификационными требованиями, установленными в организациях;

4) работодатели, виновные в сокрытии рабочих мест (вакантных должностей), несут административную ответственность в установленном законодательством порядке;

5) при приеме на работу лица, направленного уполномоченным органом по вопросам занятости, в пятидневный срок представлять в уполномоченный орган по вопросам занятости извещение с указанием дня его трудоустройства. В случае отказа в приеме на работу лица, направленного уполномоченным органом по вопросам занятости, работодатель делает в направлении, выданном уполномоченным органом по вопросам занятости, отметку о дне его явки и причине отказа ему в приеме на работу;

6) направлять государственным статистическим органам статистическую отчетность по занятости населения в порядке и сроки, определяемые этими органами, в соответствии с законодательством Республики Казахстан;

7) принимать на работу лиц, направленных уполномоченным органом по вопросам занятости, в соответствии с установленной квотой для слабо защищенных слоев населения;

8) направлять уполномоченному органу по вопросам занятости информацию о создании дополнительных рабочих мест.

3. Работодатели имеют право:

1) принимать на работу лиц, непосредственно обращающихся в организацию, на равных основаниях с лицами, имеющими направления уполномоченного органа по вопросам занятости, за исключением случаев приема в счет квоты;

2) получать от уполномоченного органа по вопросам занятости информацию о состоянии рынка труда на договорной основе;

3) обжаловать действия уполномоченного органа по вопросам занятости, их должностных лиц в суде.

Статья 19. Центральный исполнительный орган

1. Реализацию государственной политики занятости населения на республиканском уровне осуществляет в пределах своей компетенции центральный исполнительный орган.

2. Порядок деятельности, источники финансирования, правовой статус и ответственность центрального исполнительного органа определяются Правительством Республики Казахстан.

3. В составе центрального исполнительного органа действует инспекция по вопросам занятости.

4. Центральный исполнительный орган в пределах своей компетенции обязан:

1) осуществлять методическое руководство уполномоченными органами по вопросам занятости;

2) анализировать, прогнозировать спрос и предложение на рабочую силу на основе создания республиканской базы данных по рынку труда и вакансиям и информировать население, местные исполнительные органы, Правительство Республики Казахстан о состоянии рынка труда;

3) разрабатывать программу занятости населения, включающую вопросы создания рабочих мест, организации общественных работ, профессиональной подготовки и переподготовки безработных, содействия безработным в трудоустройстве, создания и поддержки информационной базы данных, оказание материальной помощи безработным из числа малообеспеченных граждан;

4) исключен;

5) лицензировать деятельность, связанную с привлечением иностранной рабочей силы, а также вывозом рабочей силы из Республики Казахстан за границу;

6) выдавать разрешение в пределах установленной квоты работодателям на привлечение иностранной рабочей силы;

7) совместно с уполномоченными органами по вопросам образования определять и формировать государственный заказ на подготовку кадров в соответствии с потребностями рынка труда и в условиях развития рыночных отношений;

8) публиковать в официальных печатных изданиях республики статистические данные и информационные материалы о предложении и

спросе на рабочую силу, возможностях трудоустройства и профессиональной ориентации;

9) вносить в установленном порядке в Правительство Республики Казахстан предложения о необходимости создания дополнительных рабочих мест с учетом ситуации на рынке труда при рассмотрении предложений по инвестиционным программам.

Статья 20. Уполномоченный орган по вопросам занятости

1. Уполномоченный орган по вопросам занятости реализует государственную политику занятости населения на региональном (областном, городском, районном в городах, районном) уровне. В составе уполномоченного органа по вопросам занятости действует инспекция по вопросам занятости.

2. Порядок деятельности, источники финансирования, правовой статус и ответственность уполномоченного органа по вопросам занятости определяются местными исполнительными органами.

3. Уполномоченный орган по вопросам занятости обязан:

1) информировать обращающихся граждан о возможности получения работы, о требованиях, предъявляемых к лицам, желающим приобрести ту или иную работу, а работодателей – о возможности обеспечения рабочей силой;

2) оказывать содействие гражданам в выборе подходящей работы, а работодателям – в подборе необходимых работников;

3) вести учет свободных рабочих мест;

4) регистрировать и ставить на учет лиц, обратившихся по вопросам трудоустройства;

5) оказывать услуги населению в профессиональной ориентации;

6) направлять безработных на общественные работы в порядке, определяемом законодательством Республики Казахстан;

7) направлять безработных на профессиональное обучение в соответствии с потребностями рынка труда, оплачивать за счет средств государственного бюджета стоимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных, а также предоставлять на период обучения безработным из числа малообеспеченных граждан материальную помощь;

8) и с к л ю ч е н;

9) анализировать, прогнозировать спрос и предложение на рабочую силу в регионе и информировать население, местные и центральные исполнительные органы о состоянии рынка труда;

10) разрабатывать и реализовывать региональную программу занятости населения;

11) публиковать в официальных печатных изданиях статистические данные и информационные материалы о предложении и спросе на рабочую силу, возможностях трудоустройства и профессиональной ориентации в регионе.

4. Уполномоченный орган по вопросам занятости имеет право:

1) получать от работодателей информацию о предполагаемых структурных изменениях и иных мероприятиях, в результате которых может произойти высвобождение работников, а также данные о потребности в рабочей силе, о количестве и профессионально-квалификационной структуре высвобождаемых, принятых и уволенных работников;

2) направлять граждан к работодателям при наличии у них потребности в рабочей силе;

3) вносить в местные исполнительные органы предложения по организации и проведению оплачиваемых общественных работ в организациях, расположенных на их территории;

4) направлять безработных, с их согласия, на оплачиваемые общественные работы;

5) запрашивать у государственных органов, ведающих вопросами образования, учебных заведений, независимо от формы собственности, учебных курсов различных организаций, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации специалистов, сведения о трудоустройстве выпускников, информацию о профессиях (специальностях), по которым ведется обучение, количестве подготовленных и предполагаемых к подготовке специалистов по конкретным профессиям (специальностям);

6) вносить в местные исполнительные органы предложения о переносе сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с высвобождением работников, в том числе приватизируемых и подлежащих ликвидации в связи с банкротством организаций;

7) вносить предписания об устранении нарушений законодательства о занятости, рассматривать дела об административных правонарушениях и налагать административные взыскания на лиц, виновных в нарушении законодательства о занятости.

5. Исключен.

6. Уполномоченный орган по вопросам занятости представляет необходимые сведения в объеме и в сроки, установленные центральным

исполнительным органом для формирования информационной базы данных по вопросам занятости.

Статья 21. Трудовое посредничество

1. Трудовым посредничеством в соответствии с законодательством Республики Казахстан могут заниматься физические и юридические лица любой формы собственности, зарегистрированные в установленном порядке.

2. Исключен.

Статья 22. Исключена.

Статья 23. Профессиональная подготовка, повышение квалификации и переподготовка безработных

1. Профессиональная подготовка, повышение квалификации и переподготовка безработных осуществляются по направлению уполномоченного органа по вопросам занятости в случае, если невозможно подобрать подходящую работу из-за отсутствия у безработного необходимой профессиональной квалификации.

2. Профессиональная подготовка, повышение квалификации и переподготовка безработных осуществляются в учебных заведениях системы образования, в учебных комбинатах, на курсах повышения квалификации, действующих в организациях с учетом потребностей рынка труда за счет средств государственного бюджета в порядке, установленном законодательством.

3. Обучение безработных осуществляется на основе четырехстороннего договора, участниками которого являются уполномоченный орган по вопросам занятости, организация образования, работодатель и безработный.

Статья 24. Организация общественных работ

1. Уполномоченный орган по вопросам занятости направляет безработных граждан с их согласия на общественные работы.

2. Общественные работы предоставляются местными исполнительными органами и финансируются из местного бюджета.

3. Размер оплаты труда безработных, занятых на общественных работах, устанавливается не менее минимальной заработной платы.

4. Порядок организации общественных работ определяется Правительством Республики Казахстан.

Статья 25. Создание рабочих мест

Государство в целях трудоустройства граждан, ищущих работу, создает рабочие места в соответствии с государственными програм-

мами, включая программы развития промышленности, сельского хозяйства и других отраслей экономики.

Статья 26. Добровольное переселение граждан и членов их семей

1. Исходя из ситуации на рынке труда, в целях трудоустройства незанятого населения уполномоченный орган по вопросам занятости оказывает гражданам и членам их семей содействие в добровольном переселении.

Работодатель, по заявке которого работник совершает добровольное переселение, выплачивает ему и членам его семьи компенсацию в связи с переездом, определяемую Правительством Республики Казахстан.

2. Положение об условиях и порядке организации добровольного переселения граждан определяется законодательством Республики Казахстан.

3. Правительство Республики Казахстан, местные исполнительные органы в целях социально-экономического развития территорий, строительства и ввода в действие объектов производственного и культурно-бытового назначения разрабатывают специальные программы освоения этих регионов, предусматривающие меры содействия добровольному переселению граждан и членов их семей с гарантией предоставления работы по специальности.

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ БЕЗРАБОТНЫМ

Статья 27. Социальная защита безработных

Безработным из числа малообеспеченных граждан оказывается следующая социальная защита:

- 1) оказание материальной помощи в соответствии со статьей 29 настоящего Закона;
- 2) содействие безработным в трудоустройстве;
- 3) оплата стоимости обучения в период профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки безработных;
- 4) оплата труда безработных, занятых на общественных работах.

Статья 28. И с к л ю ч е н а.

Статья 29. Условия и порядок оказания материальной помощи безработным

Категории граждан, получивших в установленном порядке статус безработного, имеющих право на получение материальной помощи, порядок оказания и размеры материальной помощи определяются Правительством Республики Казахстан.

В случае смерти безработного его семье либо лицу, осуществившему погребение, оказывается материальная помощь на погребение в порядке и в размере, определяемых Правительством Республики Казахстан.

Статья 30. Исключена.

Статья 31. И с к л ю ч е н а.

Статья 32. Добровольное страхование на случай потери работы

1. Граждане вправе заключать договоры добровольного страхования на случай потери работы (безработицы). Порядок и условия страхования определяются законодательством Республики Казахстан.

2. Работодатели имеют право страховать работников на случай потери ими работы. Порядок и условия страхования определяются законодательством Республики Казахстан и коллективными договорами.

Статья 33. И с к л ю ч е н а.

Г Л А В А 5

КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ЗАНЯТОСТИ

Статья 34. Органы, осуществляющие контроль за соблюдением законодательства о занятости

Контроль за соблюдением законодательства о занятости населения Республики Казахстан осуществляется центральным исполнительным и уполномоченным органом по вопросам занятости, инспекцией центрального исполнительного и уполномоченного органа по вопросам занятости и местными исполнительными органами.

Статья 35. Ответственность за нарушение законодательства о занятости

Физические и юридические лица, нарушившие законодательство о занятости населения, несут ответственность в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

Статья 36. Порядок введения в действие настоящего Закона
Настоящий Закон вводится в действие с 1 января 1999 года.

5. О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ: Закон Республики Казахстан от 4 июля 1992 г. № 1541-ХІІ (Ведомости, 1992, № 16, ст. 422)

Настоящий Закон определяет общие правовые и организационные основы разработки, заключения и выполнения коллективных договоров.

Статья 1. Коллективный договор

Коллективный договор служит средством согласования интересов сторон – собственника предприятия (работодателя, предпринимателя) и трудового коллектива, заключается на основе действующего законодательства и заключается, с одной стороны, обязательства собственника по решению трудовых и социально-экономических вопросов трудового коллектива, его членов и их семей, с другой стороны, обязательства трудового коллектива по обеспечению прав и интересов собственника.

Статья 2. Принципы разработки, заключения и исполнения коллективного договора

Коллективный договор заключается исходя из принципов:

- социального партнерства, взаимного доверия и уважения, разграничения прав и обязанностей сторон;
- широкого участия членов трудового коллектива в разработке условий договора;
- равноправия сторон в разработке условий договора;
- учета реальных возможностей материального, производственного и финансового обеспечения возлагаемых на стороны обязательств, соблюдения их законных прав и интересов;
- контроля и ответственности сторон за выполнение обязательств, включенных в договор.

Статья 3. Стороны коллективного договора и их представители

Сторонами коллективного договора, заключаемого на государственном предприятии или в ином государственном образовании (в дальнейшем – “государственное предприятие”), выступают руководитель предприятия и трудовой коллектив.

Сторонами коллективного договора, заключаемого на негосударственном предприятии или в ином негосударственном образовании (в дальнейшем – “негосударственное предприятие”), выступают собственник предприятия или уполномоченный им быть его представителем руководитель предприятия и трудовой коллектив.

Трудовой коллектив может быть представлен в целом в лице общего собрания (конференции) либо профсоюзного или иного им уполномоченного органа.

При существовании на предприятиях нескольких профсоюзных организаций вопрос о том, органу какой из них предоставить право выступать от имени трудового коллектива в процессе подписания договора либо поручить им общее представительство, решается на общем собрании (конференции) коллектива.

Статья 4. Разработка коллективного договора

Разработка проекта коллективного договора осуществляется трудовым коллективом при широком участии его членов, профсоюзных организаций и других общественных объединений трудящихся, созданных в этом коллективе.

Любая из сторон коллективного договора вправе внести письменное уведомление другой стороне о начале переговоров.

Отказ сторон от ведения переговоров, разработки условий и подписания договора не допускается. Для ведения переговоров стороны

образуют комиссию. Комиссии предоставляется полная свобода в выборе и обсуждении трудовых и социально-экономических вопросов.

Стороны обеспечивают комиссию информацией, необходимой для ведения переговоров. Участники переговоров не имеют права разглашать сведения, являющиеся государственной или коммерческой тайной.

Гарантии участникам переговоров, другие положения о порядке их ведения, не предусмотренные данной статьей, определяются сторонами. Результатом переговоров должен стать проект коллективного договора.

Статья 5. Содержание коллективного договора

Коллективным договором определяются: система организации и оплаты труда; размеры минимальных тарифных ставок и должностных окладов; порядок и размеры компенсации доходов работников, связанных с ростом цен на товары и услуги; порядок и условия страхования работников на случай потери ими работы; меры их защиты на случай временной приостановки производства; возможность увеличения срока выплаты и размера пособий по безработице; предоставление дополнительных льгот и оказание помощи пенсионерам, инвалидам, многодетным и неполным семьям; условия труда и быта; добровольное и обязательное медицинское и социальное страхование; занятость и переобучение работников; вопросы развития производства; ответственность членов трудового коллектива за соблюдение трудовой и производственной дисциплины; положения по другим трудовым и социально-экономическим вопросам.

Коллективный договор включает положения о периоде его действия, порядке контроля за выполнением, внесении изменений и дополнений.

Общие нормы трудового законодательства, не требующие конкретизации порядка их применения, в коллективный договор могут не включаться. Положения коллективных договоров не могут ограничивать трудовые коллективы и их членов в правах, предоставляемых им законодательством, не должны ухудшать условия труда и нарушать социальные гарантии, установленные законодательством, и противоречить ему.

Статья 6. Порядок заключения коллективного договора

Подготовленный комиссией проект коллективного договора проходит обсуждение в трудовом коллективе. Формы обсуждения догово-

ра определяются органами, представляющими интересы членов трудового коллектива.

Проект дорабатывается комиссией с учетом поступивших замечаний и предложений и подписывается полномочными представителями сторон. До подписания коллективного договора необходимо его утверждение на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

Статья 7. Действие коллективного договора и сфера применения

Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания либо со дня, установленного в нем. Сроки действия договора определяются сторонами.

Коллективный договор может быть краткосрочным (годовым) и долгосрочным.

Условия коллективного договора распространяются на всех членов трудового коллектива, включая вновь принятых на работу, независимо от членства в профсоюзе.

Статья 8. Гарантии при досрочном расторжении коллективного договора

В случае изменения состава органов управления предприятием, смены собственника коллективный договор остается в силе и действует до принятия нового коллективного договора по инициативе одной из сторон.

При реорганизации предприятия (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) собственник (работодатель, предприниматель) должен сохранить на весь период реорганизации индивидуальные льготы для работников, взять на себя решение всех вопросов социального развития трудового коллектива, определенных коллективным договором.

При ликвидации предприятия коллективный договор действует в течение всего срока ликвидации. В этом случае претензии трудового коллектива и отдельных лиц по коллективному договору удовлетворяются из имущества ликвидируемого предприятия до расчетов с бюджетом, банками и другими кредиторами. Размер средств определяется и распределяется по подразделениям и среди членов коллектива ликвидационной комиссией по согласованию с профсоюзным или иным представительным органом трудящихся, подписавшим договор.

Статья 9. Контроль за исполнением коллективного договора

Контроль за исполнением коллективного договора осуществляет комиссия, созданная в соответствии со статьей 4 настоящего Закона, органы трудового коллектива, профсоюзные органы.

Статья 10. Ответственность сторон коллективного договора

Уклонение лиц, представляющих стороны, от участия в переговорах, разработке, заключении, изменении и дополнении коллективного договора, нарушение ими сроков проведения переговоров или необеспечение работы соответствующих комиссий влечет штраф в размере до одной тысячи рублей. Наложение штрафов, предусмотренных настоящим Законом, производится в порядке, установленном Кодексом Казахской ССР об административных правонарушениях'.

Статья 11. Разрешение споров, возникших при заключении и исполнении коллективных договоров

Споры, возникшие при заключении и исполнении коллективных договоров, разрешаются в соответствии с законодательством.

6. О КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРАХ И ЗАБАСТОВКАХ: Закон Республики Казахстан от 8 июля 1996 г.(Казахстанская правда. 1996. 19 июля)

Настоящий Закон устанавливает правовые основы, регулирующие порядок и способы разрешения коллективных трудовых споров, а также порядок реализации права на забастовку.

Г Л А В А 1

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 1. Основные понятия, применяемые в настоящем Законе

1. Коллективные трудовые споры – это разногласия между работодателем (объединением работодателей) и коллективами работников (представителями работников) по поводу установления и изменения условий и оплаты труда в организациях, заключения, выполнения коллективных договоров и соглашений, а также по вопросам применения положений действующего законодательства, коллективных договоров и соглашений.

2. Работодатель – организация (юридическое лицо), представляемая 22 руководителем (администрацией), либо физические лица, с которыми работник состоит в трудовых отношениях.

3. Представители работодателей – руководители организаций или другие полномочные в соответствии с нормативными правовыми актами, учредительными документами организации, лица, полномочные органы объединений работодателей, иные уполномоченные работодателями органы.

4. Представители работников – органы профессиональных союзов и их объединений, уполномоченные на представительство в соответствии с их учредительными документами, органы общественной самодеятельности, образованные на собрании (конференции) работников организации, филиала, представительства и уполномоченные им.

5. Примирительные процедуры – последовательное рассмотрение коллективного трудового спора первоначально в примирительной комиссии, а при недостижении согласия в ней – в трудовом арбитраже.

6. Примирительная комиссия – орган, создаваемый по соглаше-

нию между работодателем и трудовым коллективом для урегулирования коллективного трудового спора путем примирения сторон.

7. Трудовой арбитраж – временно действующий орган, создаваемый сторонами коллективного трудового спора с привлечением уполномоченных лиц для разрешения спора при недостижении соглашения в примирительной комиссии.

8. Посредник – лицо или организация, привлекаемые сторонами коллективного трудового спора для оказания посреднических услуг по его разрешению.

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

Статья 2. Порядок оформления и заявления требований трудового коллектива

1. Требования трудового коллектива по вопросам установления и изменения условий и оплаты труда в организациях, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров и иных соглашений между коллективом работников, с одной стороны, и работодателем, с другой стороны, формируются и утверждаются на общем собрании (конференции) большинством голосов членов данного коллектива либо делегатов конференции.

2. Выдвинутые коллективом требования излагаются в письменной форме и направляются работодателю.

3. Интересы трудового коллектива представляют уполномоченные им представители или орган.

4. В случае, если требования, указанные в пункте 1 настоящей статьи, выдвигают несколько трудовых коллективов, их интересы представляют также уполномоченные ими органы. В качестве уполномоченного органа могут выступать отраслевые или территориальные органы профессиональных союзов.

5. Стороны коллективного трудового спора должны принять необходимые меры для урегулирования спора по соглашению друг с другом.

Статья 3. Рассмотрение требований трудового коллектива

1. Работодатель обязан рассмотреть выдвинутые трудовым коллективом требования не позднее трех календарных дней со дня их получения и попытаться достигнуть соглашения по существу спора, а при недостижении соглашения в указанный срок довести свое решение и предложения в письменном виде до сведения трудового коллектива с указанием персонального состава своих представителей для дальнейшего рассмотрения спора.

2. Объединенные или совместные требования двух и более трудовых коллективов направляются соответствующим органам работодателей (предпринимателей), которые обязаны рассмотреть их и сообщить в течение семи календарных дней со дня получения о своем решении объединенному представительному органу трудовых коллективов.

Г Л А В А 2

ПРИМИРИТЕЛЬНЫЕ ПРОЦЕДУРЫ

Статья 4. Рассмотрение требований трудового коллектива в порядке примирительных процедур

1. В порядке примирительных процедур рассматриваются требования трудового коллектива, указанные в пункте 1 статьи 2 настоящего Закона.

Отклоненные работодателем или удовлетворенные им частично требования первоначально рассматриваются в примирительной комиссии, а при недостижении соглашения в ней – трудовым арбитражем.

2. Коллективные трудовые споры по поводу применения законодательных и иных нормативных правовых актов о труде (неисполнении или нарушении их) подлежат судебному рассмотрению по заявлению представителя одной из сторон.

Статья 5. Примирительная комиссия

1. Примирительная комиссия создается в течение трех календарных дней со дня доведения работодателем решения до сведения трудового коллектива либо несообщения работодателем своего решения в соответствии с пунктом 1 статьи 3 настоящего Закона.

2. Примирительная комиссия рассматривает требования трудового коллектива в срок не позднее семи календарных дней со дня ее создания.

3. В процессе примирительной процедуры комиссия консультируется с трудовым коллективом, работодателем, местным исполнительным органом, иными заинтересованными организациями.

4. Решение комиссии принимается по соглашению между сторонами на основе переговоров, оформляется протоколом, подписываемым представителями сторон, и имеет для сторон обязательную силу.

5. При недостижении соглашения в примирительной комиссии в срок, установленный пунктом 2 настоящей статьи, работа примирительной комиссии прекращается, а для разрешения спора создается трудовой арбитраж.

Статья 6. Трудовой арбитраж

1. Трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудово-

го спора в течение пяти календарных дней с участием членов республиканской или местной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

2. Количество членов трудового арбитража и его персональный состав определяются соглашением сторон коллективного трудового спора, трудовой арбитраж должен состоять не менее чем из трех человек, включая его председателя.

3. В состав трудового арбитража включаются представители профсоюзных органов, органов по труду, специалисты-эксперты и другие лица.

4. Председатель трудового арбитража утверждается соглашением сторон из числа членов арбитража.

5. Коллективный трудовой спор рассматривается трудовым арбитражем с обязательным участием представителей сторон коллективного трудового спора, а при необходимости также с участием представителей других заинтересованных лиц.

6. Процедура рассмотрения спора определяется трудовым арбитражем и доводится до сведения обеих сторон.

7. Решение трудового арбитража принимается не позднее семи календарных дней со дня его создания простым большинством голосов арбитража. При разделении голосов членов арбитража поровну дающим является голос председателя арбитража. Решение должно быть мотивированным, излагаться в письменной форме и подписываться всеми членами арбитража.

8. Решение трудового арбитража является обязательным для исполнения; если стороны об этом заключили соглашение в письменной форме.

Статья 7. Посредники при разрешении коллективного трудового спора

1. На любой из стадий рассмотрения коллективного трудового спора стороны могут обратиться к посреднику. Процедура посредничества является самостоятельной по отношению к примирительным процедурам в примирительной комиссии, трудовом арбитраже и может идти параллельно с ними.

2. Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника определяется посредником по соглашению со сторонами спора.

3. В качестве посредников стороны выбирают авторитетные для

них организации и лица, нейтральные по отношению к сторонам. Республиканская или местная трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений может с согласия сторон коллективного спора привлекать к работе по урегулированию коллективных трудовых споров руководителей и работников центральных и местных исполнительных органов, ассоциаций и других объединений, предприятий, органов профсоюзов, работодателей, а также независимых экспертов. Во всех случаях избрания посредников от них должно быть получено согласие на посредничество.

4. Посредничество по собственной инициативе могут предложить компетентные государственные органы и должностные лица, министерства и их органы на местах, а также должностные лица, научные работники и иные авторитетные для сторон органы, организации и лица.

Статья 8. Последствия достижения соглашения сторон по коллективному трудовому спору

1. Во всех случаях достижения соглашения между сторонами коллективного трудового спора о его разрешении с участием посредника или без него незаконченные примирительные процедуры прекращаются, а условиями разрешения спора считаются условия соглашения между сторонами.

2. Достижение соглашения между сторонами о разрешении спора влечет за собой прекращение забастовки, если она была объявлена.

Статья 9. Обязанности сторон и примирительных органов по урегулированию коллективных трудовых споров

1. Стороны и примирительные органы обязаны использовать все возможности для устранения причин и обстоятельств, повлекших возникновение коллективного трудового спора.

2. Ни одна из сторон не вправе уклоняться от участия в примирительных процедурах. Работодатель обязан предоставить помещение для работы примирительной комиссии.

3. Если примирительная комиссия и трудовой арбитраж не смогли урегулировать разногласия сторон коллективного трудового спора, причины этого в письменной форме доводятся до сведения трудового коллектива. В этом случае трудовой коллектив вправе использовать все иные предусмотренные законом способы защиты своих интересов, вплоть до забастовки.

Статья 10. Гарантии работников в связи с участием в примирительных процедурах

1. Члены примирительной комиссии, посредники, трудовые арбитры на время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы при наличии согласия работодателей с сохранением средней заработной платы на срок не более трех месяцев в течение года.

2. Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители профсоюзов, их объединений, органов общественной самодеятельности не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе администрации без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа.

Г Л А В А 3

ЗАБАСТОВКИ

Статья 11. Принятие решения о проведении забастовки

1. Решение о проведении забастовки может быть принято, если посредством примирительных процедур не удалось добиться разрешения трудового спора.

2. Решение о проведении забастовки принимается на собрании (конференции) трудового коллектива и считается принятым, если за него проголосовало не менее двух третей членов данного трудового коллектива (делегатов конференции).

3. Забастовку возглавляет уполномоченный трудовым коллективом орган (забастовочный комитет). В случае объявления забастовки несколькими трудовыми коллективами с одинаковыми требованиями ее может возглавить объединенный орган, формируемый из равного числа представителей этих коллективов.

4. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке.

Статья 12. Предупреждение о начале забастовки

1. Работодатель должен быть письменно предупрежден уполномоченным органом о начале забастовки и возможной ее продолжительности не позднее чем за пятнадцать календарных дней до ее объявления.

2. В решении об объявлении забастовки указывается:

– перечень разногласий сторон, являющихся основанием для объявления и проведения забастовки;

– дата, место и время начала забастовки, ее продолжительность и предполагаемое количество участников;

– наименование органа, возглавляющего забастовку, состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах;

– предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки.

3. Работодатель обязан немедленно предупредить поставщиков, потребителей, транспортные организации, заказчиков работ, а также других заинтересованных лиц о возможности объявления забастовки.

Статья 13. Полномочия органа, возглавляющего забастовку

1. Орган, возглавляющий забастовку, действует в пределах прав, предоставленных ему настоящим Законом, и на основе полномочий, которыми наделяет его трудовой коллектив.

2. Орган, возглавляющий забастовку, имеет право:

– представлять интересы трудового коллектива во взаимоотношениях с работодателем, государственными, профсоюзными, иными юридическими и должностными лицами по вопросам разрешения выдвинутых бастующим коллективом требований;

– получать от работодателей информацию по вопросам, затрагивающим интересы трудового коллектива;

– освещать ход рассмотрения требований трудового коллектива в средствах массовой информации;

– вести переговоры с работодателем по вопросам разрешения коллективного трудового спора бастующего коллектива;

– привлекать специалистов для дачи заключений по спорным вопросам;

– приостанавливать забастовку с согласия трудового коллектива.

Для возобновления забастовки не требуется повторного рассмотрения спора примирительной комиссией, посредником или в трудовом арбитраже. Работодатель и орган по урегулированию трудовых споров должны быть предупреждены о возобновлении забастовки не позднее чем за три рабочих дня.

3. Полномочия органа, возглавляющего забастовку, прекращаются в случаях, когда стороны коллективного трудового спора подписали соглашение о его урегулировании, а также в случае признания забастовки незаконной.

4. При осуществлении своих полномочий орган, возглавляющий забастовку, не вправе принимать решения, относящиеся к компетенции работодателя, государственных органов и общественных объединений.

Статья 14. Незаконные забастовки

1. Признаются незаконными забастовки:

1) по политическим мотивам, в том числе с требованиями об изменении конституционного строя, созыва, роспуска или изменения порядка деятельности государственных органов, отставки их руководителей, а также требованиями, влекущими нарушения национально-

го и расового равноправия, изменения территориальной целостности страны;

2) объявленные без соблюдения положений статей 2-6 настоящего Закона, начавшиеся или продолжающиеся в нарушение требований статьи 11, 12 и 16 настоящего Закона.

2 Решение о признании забастовки незаконной принимается судом в соответствии с законодательными актами.

3. Суд принимает к производству дело о признании забастовки незаконной по иску работодателя, местных исполнительных органов либо соответствующего прокурора.

4. Дело должно быть рассмотрено судом в срок не позднее десяти календарных дней со дня подачи искового заявления.

5. Решение суда о признании забастовки незаконной обязывает трудовой коллектив отменить или прекратить ее и возобновить работу не позднее суток после вручения копии решения суда органу, возглавляющему забастовку.

6. Орган, возглавляющий забастовку, имеет право на обжалование решения суда в порядке, установленном законодательством.

Статья 15. Обязанности по обеспечению жизнеспособности организации

Работодатель, местные исполнительные органы, трудовой коллектив, участвующий в забастовке, и орган, возглавляющий забастовку, обязаны принять необходимые меры по обеспечению жизнеспособности организации, сохранности ее имущества, соблюдения законности и общественного порядка.

Статья 16. Ограничения на забастовки

1. Забастовки не допускаются:

– в случаях, когда это создает реальную угрозу жизни и здоровью людей;

– в организациях железнодорожного транспорта, гражданской авиации, связи, на непрерывно действующих производствах, приостановка деятельности которых связана с тяжелыми и опасными последствиями;

– в организациях, выполняющих задачи по обеспечению обороноспособности, правопорядка и безопасности республики;

– в иных случаях, предусмотренных законодательными актами.

2. В организациях, обеспечивающих жизнедеятельность населения (общественный транспорт, кроме указанного в пункте 1 настоя-

щей статьи, организации, обеспечивающие снабжение водой, электроэнергией, теплом), забастовка может проводиться лишь в том случае, если сохраняется необходимый для жизнеобеспечения населения уровень соответствующих услуг, определяемый на основе предварительного соглашения с местным исполнительным органом.

Статья 17. Последствия участия в забастовке

1. Участие в забастовках (за исключением случаев, предусмотренных статьями 14 и 16 настоящего Закона) не может рассматриваться как нарушение работником трудовой дисциплины и повлечь применение мер дисциплинарного воздействия, предусмотренных действующим законодательством.

2. На время забастовки за работником сохраняется место работы (должность), право на выплату пособий по социальному страхованию, трудовой стаж, а также гарантируются другие права, вытекающие из трудовых отношений.

Заработная плата за время забастовки участвующим в ней работникам сохраняется.

3. Трудовой коллектив или профсоюз вправе создавать забастовочный либо специальный страховой фонд за счет добровольных взносов и пожертвований.

4. За работниками, не принимавшими участие в забастовке, но в связи с ней не имевшими возможности выполнять свою работу, сохраняется средняя заработная плата в размерах, не ниже установленных законодательством как за простой не по вине работника.

Статья 18. Ответственность работодателя за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах

1. Работодатель, уклоняющийся от участия в примирительной комиссии, в трудовом арбитраже или виновный в задержке выполнения решений примирительных органов, подвергается штрафу, налагаемому в судебном порядке.

2. Работодатель, виновный в невыполнении обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, или неисполнении решения суда по коллективному трудовому спору, подвергается штрафу.

3. По требованию профсоюза, иного представительного органа работников собственник вправе принять меры воздействия к руководителям, по вине которых возник коллективный трудовой спор, вплоть до освобождения от должности.

4. Решение о наложении штрафа, предусмотренного настоящей статьей, принимается в порядке, установленном Кодексом Казахской ССР об административных правонарушениях.

Статья 19. Ответственность за незаконные забастовки

1. Организация забастовки, признанной судом незаконной, участие в ней рассматривается как нарушение трудовой дисциплины и может повлечь применение мер дисциплинарного взыскания, предусмотренных законодательством.

2. Лица, принуждающие к участию в забастовке путем насилия или угрозой насилия, несут уголовную ответственность в соответствии с законодательством.

3. Возмещение вреда, причиненного работодателю, другим организациям или гражданам, а также убытков, понесенных самой организацией, производится в судебном порядке.

4. В случае, если незаконная забастовка проводилась по инициативе профсоюза, возмещение вреда производится за счет его средств в размере, определяемом судом.

7. О ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗАХ: Закон Республики Казахстан от 9 апреля 1993 г. № 2107-ХІІ, в ред. Закона от 31 мая 1996 г. «Об общественных объединениях» (Ведомости. 1993. № 8. Ст. 200; Казахстанская правда. 1996. 6 июня)

Г Л А В А 1

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 1. Профессиональные союзы в Республике Казахстан

Профессиональные союзы в Республике Казахстан (профсоюзы) – это самостоятельные, с фиксированным индивидуальным членством общественные объединения, добровольно создаваемые гражданами на основе общности их профессиональных интересов для представления и защиты трудовых, а также других социально-экономических прав и интересов своих членов, охраны и улучшения условий труда.

Статья 2. Законодательство о профессиональных союзах

Деятельность профессиональных союзов регулируется Конституцией Республики Казахстан, настоящим Законом и иными законодательными актами Республики Казахстан.

Статья 3. Особенности применения настоящего Закона в отдельных сферах

Особенности применения настоящего Закона в Вооруженных силах, внутренних, пограничных, железнодорожных войсках, других воинских формированиях, органах внутренних дел, национальной безопасности определяются законодательством об этих формированиях.

Положения настоящего Закона применяются к иностранным гражданам и лицам без гражданства, проживающим и работающим в Республике Казахстан, а также могут применяться к гражданам Республики Казахстан, работающим в порядке командирования за пределами республики.

Статья 4. Свобода создания профессиональных союзов

Граждане Республики Казахстан имеют право объединяться в профессиональные союзы.

Профессиональные союзы создаются на основе равноправия их членов. Количество профессиональных союзов, создаваемых в рамках одной профессии (групп профессий), не ограничивается.

Всем профессиональным союзам предоставляются равные правовые возможности.

Воспрепятствование созданию профессионального союза, а равно противодействие его деятельности преследуются по закону.

Статья 5. Принципы создания и взаимоотношения профессиональных союзов

Профессиональные союзы создаются по производственно-отраслевому принципу.

Внутренняя структура профессионального союза определяется его уставом.

Профессиональные союзы могут на добровольных началах создавать объединения союзов по производственному (отраслевому), территориальному и иным принципам, а также вступать в них, заключать друг с другом временные и постоянные договоры и соглашения, проводить совместные акции и мероприятия.

Статья 6. Международные связи профессиональных союзов Республики Казахстан

Профсоюзы в соответствии с уставными целями и задачами вправе сотрудничать с профсоюзными организациями других стран, вступать в международные профсоюзные объединения и организации, заключать с ними, а также с зарубежными профессиональными союзами договоры и соглашения.

Статья 7. Запрещение дискриминации граждан по признаку принадлежности к профессиональным союзам

Принадлежность к профсоюзам не влечет за собой какого-либо ограничения трудовых, социально-экономических, политических, личных прав и свобод граждан, гарантируемых законодательством. Запрещается обуславливать прием на работу, продвижение по работе, а также увольнение трудящихся по причине принадлежности к определенному профсоюзу, вступлением или выходом из него.

Г Л А В А 2

ОБРАЗОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗОВ, ПРЕКРАЩЕНИЕ ИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Статья 8. Образование профессионального союза

Профессиональный союз создается по инициативе группы граждан не менее десяти человек, созывающих учредительный съезд (конференцию, собрание), на котором утверждается устав союза и формируются руководящие органы.

Условия и порядок приобретения и утраты членства определяются уставом профессионального союза.

Правоспособность профессионального союза как юридического лица возникла с момента регистрации его устава.

Регистрация уставов (иных основополагающих документов) производится в соответствии с Законом Республики Казахстан «Об общественных объединениях».

Регистрирующий орган не осуществляет контроль за деятельностью профсоюзов.

Статья 9. Прекращение деятельности профессионального союза

Прекращение деятельности профессионального союза осуществляется в порядке, установленном Законом Республики Казахстан «Об общественных объединениях».

ПРАВА И ГАРАНТИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗОВ

Статья 10. Права профессиональных союзов

Профессиональные союзы имеют право: представлять и защищать права и интересы своих членов во взаимоотношениях с государственными и хозяйственными органами, общественными организациями, предпринимателями и их объединениями (союзами, ассоциациями), предъявлять в суд иски в защиту прав и интересов своих членов, выступать в их интересах в суде, других органах, оказывать им иную правовую помощь, создавать юридические консультации и другие службы правовой помощи и участвовать в разрешении коллективных трудовых споров (конфликтов) в соответствии с законодательством, заключать соглашения и коллективные договоры;

формировать денежные фонды;

обжаловать в суд акты органов государственного управления, ущемляющие права и законные интересы членов профсоюза;

обращаться в органы государственной власти и управления об отмене полностью или частично либо изменении принятых ими правовых актов, ущемляющих права и законные интересы членов профсоюза;

ходатайствовать перед прокуратурой об опротестовании правовых актов, находящихся в сфере прокурорского надзора, ущемляющих права и законные интересы членов профсоюза, о возбуждении дел против лиц, нарушающих законодательство о профсоюзах, охране труда и технике безопасности;

осуществлять общественный контроль в пределах предоставленных законодательством прав за соблюдением трудового, жилищного и пенсионного законодательства, законодательства об охране труда и профсоюзах в отношении своих членов и требовать устранения выявленных нарушений;

принимать участие в пересмотре натурально-вещественной структуры и состава минимального потребительского бюджета и его отдельных потребительских корзин, в пересмотре оплаты труда, пенсий и пособий в зависимости от роста цен;

посещать в лице своих представителей предприятия и рабочие места членов своего профсоюза;

представлять и защищать социально-экономические права и интере-

сы трудовых коллективов в соответствии с их поручением, заключать от их имени коллективные договоры;

организовывать и проводить в установленном законом порядке собрания, митинги, уличные шествия, демонстрации, забастовки;

заниматься издательской деятельностью, освещать свою деятельность в печати и других средствах массовой информации, на предприятиях:

на собственность;

осуществлять производственную и хозяйственную деятельность.

Государство осуществляет защиту прав и интересов профсоюзов и устанавливает гарантии их деятельности.

Законодательством Республики Казахстан, соглашениями и договорами с работодателями могут устанавливаться иные права профессиональных союзов.

Порядок реализации полномочий профсоюзов определяется соответствующим законодательством и уставом профсоюза.

Статья 11. Защита трудовых и социально-экономических прав и интересов членов профсоюза

Права профсоюзов в области условия и оплаты труда, охраны труда и безопасности на производстве, занятости, жилищных условий, социального страхования и охраны здоровья трудящихся, пенсионного обеспечения регулируются соответствующим законодательством Республики Казахстан.

Профессиональный союз защищает трудовые и социально-экономические права и интересы своих членов путем:

оказания правовой и консультативной помощи при заключении членом профсоюза контракта (договора, соглашения) с работодателем;

обращения в суд с заявлением в защиту прав и охраняемых законом интересов своих членов;

участия в суде при рассмотрении дела;

заключения с работодателем от имени своих членов договора, соглашения, охватывающего членов профсоюза, а также других членов трудового коллектива, не возражающих принять участие в этом договоре.

В целях защиты трудовых и социально-экономических прав и интересов своих членов профессиональные союзы могут использовать все другие способы, не противоречащие действующему законодательству.

Профсоюз оказывает также помощь семьям своих членов.

Статья 12. Защита прав и интересов трудовых коллективов

По поручению трудового коллектива профсоюз в лице своего органа может представлять его при заключении коллективного договора с работодателем, осуществляет контроль за его исполнением, предъявляет в суд иски, направленные на защиту прав и интересов трудового коллектива и отдельных его членов, осуществляет другие действия, связанные с реализацией прав трудового коллектива и их защитой.

Ликвидация предприятия, его структурных подразделений или изменение форм собственности и пользования, полная или частичная приостановка производства по инициативе администрации, собственника, дающие за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, могут осуществляться лишь при условии предварительного уведомления, не менее чем за два месяца, соответствующих профсоюзов и проведения с ними переговоров по соблюдению прав и интересов трудящихся.

Статья 13. Осуществление общественного контроля за соблюдением прав членов профсоюза

Профессиональные союзы осуществляют общественный контроль за соблюдением прав и законных интересов своих членов, а также других членов трудового коллектива, если решением общего собрания (конференции) этого коллектива профсоюз уполномочен представлять их интересы.

В ходе осуществления проверок представители профсоюзов имеют право доступа на рабочие места своих членов и на получение соответствующей информации от администрации.

Противодействие и воспрепятствование проводимым в этих целях проверкам со стороны работодателя и его администрации преследуются по закону.

Статья 14. Организация и проведение собраний, митингов, уличных шествий, демонстраций, забастовок

Профессиональный союз по поручению трудового коллектива организует и проводит в установленном законом порядке собрания, митинги, уличные шествия, демонстрации, забастовки и другие акции, используя их как средство борьбы за улучшение условий труда, повышение заработной платы, сокращение безработицы, консолидации трудящихся в борьбе за свои трудовые права и социально-экономические интересы, защиты от произвола работодателей, воздействия на государственные органы с целью проведения той социально-экономической политики, которая отвечала бы нуждам членов профсоюза.

Профсоюзы могут объединять свои усилия для проведения совместных акций протеста и проводить такие акции в знак солидарности с другими профсоюзами и группами трудящихся.

Статья 15. Осуществление издательской деятельности

Профессиональные союзы имеют право на свои печатные органы, издательства, иметь в собственности и другие средства массовой информации, за исключением радио и телевидения, либо использовать чужие.

Статья 16. Денежные фонды профессиональных союзов

Профессиональные союзы могут формировать за счет собственных и привлеченных средств денежные фонды социально-экономического назначения, предназначенные для финансирования мероприятий, вытекающих из реализации уставных задач и целей профсоюзов.

Статья 17. Участие профсоюзов в формировании социально-экономической политики государства

Профессиональные союзы разрабатывают планы и программы по социальной и экономической защите своих членов, включая программы борьбы с безработицей и обеспечением занятости, защите высвобождаемых работников, мероприятий по установлению прожиточного минимума и его соблюдению, индексации доходов, повышению минимального уровня заработной платы, пенсий, стипендий и пособий, вносят их в качестве предложений в соответствующие государственные органы.

Статья 18. Гарантии деятельности профессиональных союзов

Государство обеспечивает соблюдение предоставленных профсоюзам прав и гарантирует условия для выполнения ими уставных задач.

Запрещаются любые действия, целью которых является прямо или косвенно подчинить профсоюзы каким-либо органам и организациям или ограничить их в правах, а также препятствующие предусмотренной законом и уставом (иными основополагающими документами) деятельности профсоюзов.

Органы государственного управления обязаны предоставлять профсоюзным органам информацию по вопросам, связанным с защитой прав своих членов.

Статья 19. Гарантии выборным профсоюзным работникам

Выборные профсоюзные работники не могут быть уволены с работы по инициативе администрации, кроме случаев полной ликвида-

ции предприятия, а также подвергнуты дисциплинарному взысканию или переведены на другую работу без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

Увольнение по инициативе администрации работников, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации предприятия или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном частью первой настоящей статьи.

Члены выборных профсоюзных органов для выполнения общественных обязанностей в интересах своих членов, на время профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, созываемых профсоюзами, а также в работе их пленумов, президиумов освобождаются от производственной работы. Условия освобождения и порядок оплаты предусматриваются коллективными договорами и соглашениями.

ПРОФСОЮЗНЫЕ КОМИТЕТЫ ПЕРВИЧНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Статья 20. Полномочия профсоюзных комитетов первичных профсоюзных организаций

Полномочия профсоюзных комитетов первичных профсоюзных организаций определяются настоящим Законом, уставами профессиональных союзов, решениями трудовых коллективов, коллективными договорами (если комитет уполномочен трудовым коллективом представлять его интересы), соглашениями профессиональных союзов и их комитетов с администрацией предприятия либо с собственником негосударственного предприятия.

Расторжение трудового договора по инициативе администрации может быть произведено лишь с согласия соответствующего профсоюзного комитета, если иное не предусмотрено законодательством. Постановление профсоюзного комитета об отказе в даче согласия на расторжение трудового договора может быть обжаловано администрацией в суд в десятидневный срок со дня его принятия⁷.

Профсоюзные комитеты:

осуществляют общественный контроль за соблюдением законодательства, регулирующего вопросы охраны и условий труда, оплаты труда и предоставления отпусков и распределением жилых помещений;

решает другие социально-экономические вопросы в соответствии с действующим законодательством.

Коллективными договорами или соглашениями могут предусматриваться и иные вопросы, по которым решения принимаются администрацией предприятия совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

Статья 21. Материальные условия для деятельности профсоюзных комитетов

Материальные условия профсоюзного комитета определяются на основании коллективного договора или соглашения.

Статья 22. Профсоюзные взносы

Профсоюзные комитеты правомочны собирать профсоюзные взносы по месту работы и учебы без ущерба для деятельности предприятия.

Г Л А В А 5

СОБСТВЕННОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗОВ, ИХ ХОЗЯЙСТВЕННАЯ И ФИНАНСОВАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Статья 23. Собственность профессиональных союзов

Собственность профессиональных союзов образуют их предприятия, жилищный фонд, издательства, полиграфическая база, лечебные учреждения, учреждения отдыха, образования, культуры, спортивные, детские и иные учреждения со зданиями и оборудованием, а также другое имущество, приобретенное за счет собственных средств профсоюзов.

Профессиональные союзы владеют, пользуются и распоряжаются принадлежащим им на праве собственности имуществом и денежными средствами.

Профессиональные союзы не отвечают по обязательствам государства, работодателей, других хозяйствующих субъектов, которые в свою очередь не отвечают по обязательствам профсоюзов.

Собственность профессиональных союзов охраняется законом.

Статья 24. Производственная и хозяйственная деятельность профессиональных союзов

Профессиональные союзы и их органы в соответствии с законодательством являются юридическими лицами.

Профессиональные союзы и уполномоченные ими органы имеют право осуществлять внешнеэкономическую деятельность, создавать предприятия, культурные, учебные, лечебные, спортивные, спортивно-оздоровительные и другие учреждения, банки, страховые и акционерные общества, участвовать в создании и деятельности совместных предприятий, организовывать и проводить лотереи, благотворительные мероприятия, страхование своих членов, заниматься издательской деятельностью, формировать фонды солидарности, культурно-просветительские и социально-экономические фонды, а также осуществлять иную производственную и хозяйственную деятельность согласно своим целям и задачам, законам Республики Казахстан.

8. ОБ ОХРАНЕ ТРУДА: Закон Республики Казахстан от 22 января 1993 г. № 1914-ХІІ (Ведомости. 1993. № 3. Ст. 40)

Настоящий Закон направлен на обеспечение права работников на охрану труда, устанавливает основные принципы национальной политики в этой области в целях предупреждения несчастных случаев и повреждения здоровья на производстве, сведения к минимуму опасных и вредных производственных факторов и распространяется на все виды хозяйственной деятельности и предприятия независимо от форм собственности.

Г Л А В А 1

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 1. Понятие охраны труда

Охрана труда представляет собой действующую на основании соответствующих законодательных и иных нормативных актов систему социально-экономических, организационных, технических, гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий и средств, обеспечивающих безопасность, сохранение здоровья и работоспособности человека в процессе труда.

Статья 2. Право на охрану труда

Право на охрану труда имеют все работники, состоящие в трудовых отношениях с предприятиями, учреждениями, кооперативами, фермерскими (крестьянскими) хозяйствами и другими организациями (в дальнейшем – предприятия) различных форм собственности и хозяйствования, в том числе с отдельными нанимателями; члены кооперативов; студенты высших учебных заведений и учащиеся средних специальных учебных заведений и общеобразовательных школ, проходящие производственную практику и производственное обучение; военнослужащие, привлеченные к работам, не связанным с несением воинской службы; лица, отбывающие наказание по приговору суда, в период их работы на предприятиях, определяемых органами, ведающими исполнением приговоров, а также участники любых других видов трудовой деятельности, организуемой в интересах общества и государства.

Особенности охраны труда инвалидов регулируются Законом «О социальной защищенности инвалидов в Казахской ССР».

Статья 3. Законодательство об охране труда

Законодательство Республики Казахстан об охране труда состоит из настоящего Закона и других законодательных и нормативных актов по безопасности и гигиене труда и производственной среде.

Если международными договорами (соглашениями) установлены более высокие требования к охране труда, чем те, которые предусмотрены законодательством Республики Казахстан, то применяются правила международного договора (соглашения).

Г Л А В А 2

ПРИНЦИПЫ НАЦИОНАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ И ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА

Статья 4. Основные принципы национальной политики в области охраны труда

Национальная политика в области охраны труда предусматривает единство действий органов государственной власти и управления всех уровней при участии профсоюзов и работодателей и основывается на следующих принципах:

- приоритета жизни и здоровья работника по отношению к результатам производственной деятельности предприятия;
- полной ответственности собственника либо уполномоченного им представителя (в дальнейшем – работодатель);
- комплексного решения задач охраны труда на базе государственных программ по этим вопросам и координации деятельности в области охраны труда с другими направлениями экономической и социальной политики;
- установления единых требований в области охраны труда для всех предприятий, независимо от форм собственности и хозяйствования;
- осуществления государственного надзора и контроля за повсеместным выполнением требований охраны и техники безопасности на предприятиях;
- широкого использования достижений науки, техники и передового национального и зарубежного опыта по охране труда;
- стимулирования разработки и внедрения безопасной техники, технологии и средств защиты работающих, научно-исследовательской работы по охране труда;
- участия государства в финансировании охраны труда;
- проведения налоговой политики, способствующей **созданию** здоровых и безопасных условий труда на предприятиях;
- экономической заинтересованности предприятий **в обеспечении** здоровых и безопасных условий труда, а работников – в соблюдении правил и норм охраны труда и техники безопасности;

- лицензирования деятельности предприятий с позиции охраны труда;
- проведения сертификации на соответствие требованиям безопасности применяемой продукции производственного назначения;
- оценки опасности и вредности производства органами государственной экспертизы условий труда непосредственно на рабочих местах, а также в проектах строительства новых и реконструируемых предприятий;
- обеспечения работников специальной одеждой и обувью, средствами индивидуальной защиты, лечебно-профилактическим питанием за счет средств собственника;
- обязательности расследования и учета каждого несчастного случая на производстве и каждого профессионального заболевания, обеспечения информированности работников об уровнях производственного травматизма, профессиональной заболеваемости и о принимаемых мерах по улучшению охраны труда;
- социальной защиты интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве или получивших профессиональные заболевания;
- подготовки специалистов по охране труда и технике безопасности в высших и средних специальных учебных заведениях;
- всемерной поддержки деятельности представительных организаций трудящихся, работодателей, общественных объединений, предприятий и отдельных лиц, направленной на обеспечение охраны труда;
- международного сотрудничества при решении проблем охраны труда.

Статья 5. Государственное управление охраной труда

Государственное управление охраной труда осуществляется:

- Правительством Республики Казахстан;
- специально создаваемым Правительством государственным органом и его подразделениями на местах.

Статья 6. Основные функции государственного управления охраной труда

Государственное управление охраной труда заключается в реализации принципов национальной политики в республике, разработке законодательных и иных нормативных актов в этой области, а также требований к средствам производства, технологии и организации труда,

организации и осуществлении государственного надзора за соблюдением законодательных и иных нормативных актов по охране труда и осуществляет следующие функции:

- разработку и утверждение межотраслевых нормативных актов, стандартов, правил, норм и проектов законодательных актов по охране труда;

- разработку государственных целевых программ в области условий и охраны труда;

- создание системы экономического стимулирования деятельности по улучшению условий труда и производству средств охраны труда;

- проведение научных исследований по проблемам охраны труда, создание в этих целях соответствующих научных организаций;

- установление единого порядка учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; разработку и внедрение согласованной единой системы отчетности по условиям и охране труда, создание информационной базы о состоянии условий и охраны труда на основе автоматизированной системы управления;

- подготовку ежегодных докладов и информацию населения о состоянии охраны труда в республике, причинах аварий, производственного травматизма и профессиональных заболеваний; организацию пропаганды охраны труда в республике;

- координацию деятельности, проведение согласованных мероприятий по вопросам предупреждения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

- создание и выпуск средств охраны труда, экономическую заинтересованность предприятий в этом деле;

- распределение ассигнований из республиканского бюджета, выделяемых на охрану труда.

Статья 7. Основные задачи и полномочия органов государственного управления в области охраны труда

Правительство и другие органы государственного управления Республики Казахстан:

- формируют и обеспечивают реализацию национальной политики в области охраны труда;

- утверждают государственную программу охраны и улучшения условий труда;

- определяют функции министерств и других центральных орга-

нов государственного управления по созданию здоровых и безопасных условий труда;

- определяют порядок финансирования затрат на охрану труда. Специально создаваемый Правительством государственный орган:

- осуществляет комплексное управление охраной труда на государственном уровне;

- координирует работу министерств, других центральных органов государственного управления, местных органов исполнительной власти и предприятий, иных объединений в области условий труда (гигиена и производственная среда);

- организует разработку государственных программ по охране труда и контролирует ее выполнение;

- организует и координирует научные исследования по охране труда;

- осуществляет государственный надзор за охраной труда;

- осуществляет государственную экспертизу условий труда;

- принимает участие в международном сотрудничестве;

- получает безвозмездно от предприятий информацию по вопросам охраны труда.

Решения данного органа по вопросам охраны труда обязательны для всех министерств, ведомств и предприятий.

Статья 8. Органы государственного надзора и контроля за охраной труда

(В соответствии с пунктом 4 распоряжения Премьер-Министра Республики Казахстан № 77-р от 6 мая 1998 года в целях обеспечения информированности общественности субъектов предпринимательской деятельности Министерство юстиции Республики Казахстан совместно с Агентством по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан опубликовали список государственных органов, обладающих контрольными функциями.

6. Министерство труда и социальной защиты населения (Вопросы Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан: Постановление Правительства Республики Казахстан от 21 ноября 1997г. № 1636).

Государственный контроль за соблюдением законодательства о труде, охране труда, занятости в организациях, независимо от форм их собственности и ведомственной подчиненности...

7. Министерство сельского хозяйства (Вопросы Министерства

сельского хозяйства Республики Казахстан: Постановление Правительства Республики Казахстан от 19 ноября 1997 г. № 1608).

Осуществляет государственный контроль:

за охраной труда, противопожарной безопасностью, техническим состоянием машинно-транспортного парка...

12. Агентство по чрезвычайным ситуациям.

Координирует работу центральных и местных исполнительных органов, научных учреждений в области чрезвычайных ситуаций природного и технического характера, гражданской обороны страны, пожарной безопасности, а также надзора за безопасным ведением работ в промышленности и горного надзора;

контроль и надзор за соблюдением нормативных правовых актов в области предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций, гражданской обороны, безопасным ведением работ в промышленности и горный надзор...

17. Дисциплинарный совет при акиме соответственно области, городов Астаны и Алматы (Постановление Правительства Республики Казахстан от 12 ноября 1997 г. № 1547 “Об утверждении Типового положения о дисциплинарном совете при акимах областей, городов Акмолы и Алматы”).

Консультативно-совещательный орган, рассматривающий вопросы укрепления государственной дисциплины и обеспечения ответственности должностных лиц местных исполнительных органов.

19. Генеральная Прокуратура (О Прокуратуре Республики Казахстан:

Указ Президента Республики Казахстан, имеющий силу закона, от 21 декабря 1995 г. № 2709).

Государственный орган, осуществляющий высший надзор за точным и единообразным применением законов, указов Президента Республики Казахстан и иных нормативных правовых актов на территории республики...

23. Местные представительные и исполнительные органы (О местных представительных и исполнительных органах Республики Казахстан: Закон Республики Казахстан от 10 декабря 1993 г.).

Обеспечивают выполнение программ социального и экономического развития соответствующей территории, исполнение на местах Конституции, законов Республики Казахстан, постановлений Верховного

Совета, актов Президента и Правительства Республики Казахстан, решений вышестоящих маслихатов и глав администраций, принятых в пределах их компетенции, связь между республиканскими и местными органами власти, привлечение населения к управлению местными делами).

Статья 9. Основные права органов государственного надзора и контроля

Органы государственного надзора и контроля, их уполномоченные должностные лица в своей деятельности не зависят от работодателей, хозяйственных органов, общественных объединений, местных органов государственной власти и управления, действуют в соответствии с положениями, утверждаемыми Правительством Республики Казахстан.

Уполномоченное лицо органа государственного надзора и контроля имеет право:

- беспрепятственно посещать без предварительного уведомления и в любое время предприятия независимо от форм собственности и хозяйствования, получать от министерств, других центральных и местных органов государственного управления, предприятий, работодателей необходимую информацию:

- выдавать руководителям и другим должностным лицам предприятий обязательные к исполнению предписания;

- приостанавливать (запрещать) эксплуатацию предприятий, отдельных производств, цехов, участков, рабочих мест и оборудования;

- налагать штрафы на руководителей, должностных лиц, рабочих предприятий за нарушение законодательных и иных нормативных актов по охране труда, делать представления об отстранении указанных лиц от занимаемой должности, передавать в необходимых случаях материалы в органы прокуратуры для решения вопроса о привлечении их к уголовной ответственности.

представителям органов государственного надзора и контроля работодатель обеспечивает все необходимые условия для исполнения возложенных на них функций.

Уполномоченные должностные лица органов государственного надзора и контроля несут ответственность за превышение полномочий и применение необоснованных санкций в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан.

Статья 10. Охрана труда при выполнении работ за рубежом с участием предприятий или граждан Республики Казахстан и иностранных граждан

При выполнении предприятиями и гражданами Республики Казахстан работ за рубежом на основе международных договоров или соглашений в них предусматриваются требования по охране труда не ниже установленных международными нормами.

Иностранные граждане и лица без гражданства, работающие на предприятиях, расположенных на территории Республики Казахстан, имеют такие же права на охрану труда, как и граждане Республики Казахстан.

Особенности регулирования отношений в области охраны труда для иностранных граждан, работающих на предприятиях в Республике Казахстан, и граждан Республики Казахстан, работающих за границей, устанавливаются соглашениями заинтересованных сторон.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОХРАНЫ ТРУДА

Статья 11. Разработка и соблюдение требований по охране труда

Государство в лице уполномоченных им органов устанавливает требования, необходимые для обеспечения безопасного труда на производстве на основе научно обоснованных стандартов, правил и норм.

Работодатели обеспечивают на предприятиях их выполнение, а также своих обязательств, предусмотренных коллективным договором, разрабатывают инструкции по охране труда.

Нормативные акты, издаваемые в соответствии с настоящим Законом, должны обеспечить право на защиту жизни и здоровья работающих не ниже предусмотренных в нем гарантий.

Работники предприятий обязаны соблюдать требования правил и норм по охране труда, установленные соответствующими законодательными и нормативными актами, инструкциями, коллективными договорами.

Статья 12. Обеспечение требований охраны труда при проектировании, строительстве и эксплуатации предприятий

Проектирование, строительство и реконструкция производственных зданий и сооружений, разработка и выпуск технологий, конструирование и изготовление машин, механизмов, оборудования и других изделий, в том числе приобретенных за рубежом, не отвечающих требованиям государственных стандартов, правил, норм по охране труда, не допускаются.

Разработанные проекты подлежат государственной экспертизе на соответствие их требованиям охраны и условий труда, а опытные образцы – государственным испытаниям.

Запрещается предусматривать применение веществ, сырья, материалов, не прошедших токсикологическую, санитарно-гигиеническую, радиационную, медико-биологическую оценку в части их влияния на организм и здоровье человека.

Новое или реконструируемое предприятие, объект, средство произ-

водства или другой вид продукции не могут быть приняты и введены в эксплуатацию, если они не имеют сертификата соответствия требованиям безопасности, выдаваемого в установленном порядке.

Государство обеспечивает функционирование системы сертификации машин, механизмов, оборудования, других изделий, а также технологий, в том числе приобретенных за рубежом.

Работа предприятия, цеха, участка, эксплуатация средств производства или использование продукции, не отвечающих требованиям безопасности труда, могут быть приостановлены до приведения их в соответствие с этими требованиями.

В случае поступления на предприятие новых опасных веществ или наличия такого их количества, которое требует принятия дополнительных мер безопасности, работодатель обязан заблаговременно уведомить об этом органы надзора.

Заказчик и разработчик любой документации, связанной с проектированием, созданием техники, технологии, производством и организацией работ, несут равную ответственность за обоснованность действий, формирующих условия и безопасность труда, а также за последствия инженерных, управленческих и других решений, осуществляемых на ее основе.

Статья 13. Подготовка специалистов по охране труда

Государство обеспечивает подготовку в высших и средних специальных учебных заведениях, переподготовку и повышение квалификации специалистов по охране и безопасности труда. Эти заведения должны осуществлять обязательное изучение студентами курса “Охрана труда” с учетом особенностей производств отраслей экономики.

Статья 14. Финансирование охраны труда

Финансирование охраны труда осуществляется за счет средств государственного и местного бюджетов, внебюджетных фондов, средств предприятий, других источников. Работники предприятий не несут расходов на эти цели.

Каждое предприятие ежегодно выделяет на охрану труда необходимые средства. Объем средств определяется коллективным договором.

Предприятия вправе дополнительно создавать фонды по охране труда за счет прибыли (доходов) от их хозяйственной, коммерческой, внешнеэкономической и иной деятельности, а также других источников.

Статья 15. Обеспечение здоровых и безопасных условий труда на предприятиях

Условия труда на предприятиях, на каждом рабочем месте, должны соответствовать требованиям стандартов, правил и норм по охране труда.

Обеспечение здоровых и безопасных условий труда на предприятиях, организация контроля за состоянием охраны труда и своевременное информирование трудовых коллективов о его результатах возлагаются на работодателя.

Обязательства работодателя по обеспечению здоровых и безопасных условий труда на предприятиях и работников по соблюдению стандартов, правил, норм и инструкций по охране труда предусматриваются коллективным договором. Работникам предприятий по условиям труда выдаются за счет средств собственника специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, моющие и дезинфицирующие материалы, молоко, лечебно-профилактическое питание не ниже норм, устанавливаемых государственными органами управления и на основе коллективного договора.

Статья 16. Службы охраны труда на предприятиях

На предприятиях создаются службы по охране труда, которые действуют в соответствии с типовым положением, утверждаемым государственным органом охраны труда по согласованию с соответствующими органами. По своему статусу служба охраны труда приравнивается к основным производственным службам и подчиняется руководителю (владельцу) предприятия.

Соответствующие службы по охране труда должны создаваться и в образуемых предприятиями ассоциациях, корпорациях, концернах и других объединениях.

Специалисты служб охраны труда обязаны выдавать руководителям структурных подразделений обязательные для исполнения предписания об устранении выявленных нарушений и вносить представления руководителям предприятий о привлечении к ответственности лиц, нарушающих законодательство об охране труда. В случаях возникновения непосредственной угрозы здоровью или жизни работников специалисты службы охраны труда вправе приостановить работы впредь до устранения выявленных нарушений.

Службы охраны труда ликвидируются только в случае прекращения деятельности предприятия.

Статья 17. Охрана труда женщин и лиц моложе восемнадцати лет

Ограничивается применение труда женщин и лиц моложе восемнадцати лет на работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, связанных с подъемом и перемещением тяжестей вручную в порядке, установленном законодательством.

На работах, связанных с подъемом и перемещением тяжестей вручную женщинами и лицами моложе восемнадцати лет, администрация обязана предусматривать для транспортировки грузов средства механизации и автоматизации, другие приспособления. В случае, если нагрузка при подъеме и перемещении тяжести может причинить вред, ручная переноска должна быть исключена. Применение труда беременных женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением тяжестей вручную, запрещается.

Беременные женщины в соответствии с медицинским заключением переводятся на другую более легкую работу, исключаящую воздействие опасных и вредных производственных факторов, в порядке, установленном законодательством.

Все женщины, а также лица моложе восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного медицинского осмотра, и в дальнейшем до достижения женщинами возраста 45 лет, а несовершеннолетними – 18 лет они должны проходить обязательный ежегодный медицинский осмотр.

ГАРАНТИИ ПРАВ РАБОТНИКОВ НА ОХРАНУ ТРУДА

Статья 18. Гарантии права на охрану труда при приеме на работу

Условия трудового договора (контракта) должны соответствовать требованиям законодательных и иных нормативных актов по охране труда. Запрещается прием граждан на работу, противопоказанную им по состоянию здоровья.

В трудовом договоре должна быть указана достоверная характеристика рабочего места, включая опасные и вредные производственные факторы, указаны льготы и компенсации за работу в таких условиях, предусмотренные законодательством и коллективным договором.

При приеме на работу с вредными и опасными условиями труда администрация предприятия обязана предупредить работника о наиболее вероятном сроке возникновения профессионального заболевания.

Статья 19. Обязательные медицинские осмотры

Предприятие обязано организовать проведение медицинских осмотров в соответствии с порядком, устанавливаемым органами здравоохранения.

Работники не вправе уклоняться от прохождения медицинских осмотров. На время прохождения периодических медицинских осмотров за работником сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата.

Работники, занятые на работах, связанных с особой опасностью, должны проходить предсменное медицинское освидетельствование.

Список профессий, требующих предсменного медицинского освидетельствования, и его объем определяются службами охраны труда по согласованию с органами здравоохранения.

Работники, уклоняющиеся от прохождения медицинских осмотров, к работе не допускаются.

Статья 20. Страхование работников предприятия от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

Предприятия в обязательном порядке страхуют своих работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на условиях, определяемых действующим законодательством.

Статья 21. Гарантия права на охрану труда в процессе трудовой деятельности

При возникновении ситуации, создающей угрозу здоровью или жизни работника, он немедленно прекращает работу и извещает об этом администрацию, которая обязана при ее подтверждении приостановить работу и принять меры по устранению этой угрозы. Отказ работника от выполнения работы в этом случае не влечет для него каких-либо дисциплинарных, правовых, экономических и других санкций; ему выплачивается средняя заработная плата за весь период, который потребовался для устранения нарушения.

Факт наличия такой ситуации подтверждается специалистами службы охраны труда предприятия, а в случае конфликта – государственной инспекцией труда.

В случае нарушения администрацией законодательства об охране труда, подтвержденного органами надзора и контроля, трудовой договор (контракт) может быть расторгнут по заявлению работника с выплатой ему пособия в размере трехмесячного среднего заработка.

В случае приостановки работы предприятия (объекта) из-за несоответствия требованиям безопасности труда за работником сохраняется средняя заработная плата на весь период приостановки.

При обнаружении у работника начальных признаков профессионального заболевания администрация на основании медицинского заключения должна перевести его на другую работу с сохранением средней месячной заработной платы на период перекалфикации, но не более чем на 12 месяцев.

Статья 22. Обучение, инструктирование и проверка знаний работников по вопросам охраны труда

Администрация предприятия обязана проводить обучение, инструктирование, проверку знаний и переаттестацию всех работников по вопросам охраны труда в порядке и сроки, установленные соответствующими нормативными актами.

Лица, не прошедшие обучение, инструктирование и проверку знаний по охране труда, к работе не допускаются.

Статья 23. Право работников на информацию о состоянии условий и охраны труда

Работники предприятия имеют право требовать, а администрация обязана предоставить им информацию о состоянии условий и охраны

труда на рабочих местах, полагающихся при этом средствах индивидуальной защиты, льготах и компенсациях.

Работодатели несут ответственность за непредставление или представление искаженной информации в порядке, определяемом законодательством Республики Казахстан.

Статья 24. Общественный контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов по охране труда на предприятии

Общественный контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов по охране труда осуществляют трудовые коллективы и профсоюзные организации в лице уполномоченных по охране труда.

Уполномоченный по охране труда, прошедший специальную подготовку, имеет право беспрепятственно проводить проверку состояния охраны труда на рабочих местах, вносить предложения об устранении выявленных нарушений и о привлечении к ответственности лиц, виновных в них. Условия для выполнения своих обязанностей уполномоченным по охране труда регулируются коллективным договором.

Статья 25. Права профессиональных союзов по защите права работников на охрану труда

Профессиональные союзы защищают право работников на охрану труда перед собственником (администрацией), государственными и хозяйственными органами, осуществляют контроль за его реализацией, участвуют в разработке программ, законодательных и нормативных актов по охране труда.

Представители профсоюзов участвуют в расследовании несчастных случаев на производстве, проводят проверки состояния охраны труда, выполнения мероприятий по его улучшению, предусмотренных коллективными договорами на предприятиях, и по их результатам вносят предложения об устранении выявленных нарушений.

В случае возникновения непосредственной угрозы здоровью или жизни работников профсоюзы имеют право вносить предложения о приостановке в установленном порядке работ до ее устранения.

Профсоюзы могут обращаться с исковыми заявлениями в суд в защиту прав работников на возмещение ущерба, причиненного увечьем или иным повреждением здоровья в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, и в других случаях ущемления права работников на охрану труда.

Г Л А В А 5

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫХ И ИНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Статья 26. Экономическая ответственность предприятий за необеспечение требований охраны труда

При нарушении законодательства об охране труда, выявленных органами надзора и контроля, предприятия выплачивают штрафы из собственных средств в фонды охраны труда в порядке и размерах, определяемых законодательством Республики Казахстан.

Статья 27. Экономическая ответственность предприятий за выпуск и сбыт продукции производственного назначения, не отвечающей требованиям охраны труда

Создатели и изготовители новой техники, технологии, производственных объектов, не отвечающих требованиям охраны труда, возмещают убытки органам социального страхования и потребителям по устранению этих нарушений, в том числе связанные с компенсационными выплатами пострадавшим в результате несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Размер убытков определяется и взыскивается арбитражным судом в установленном порядке.

Научно-исследовательские и проектно-конструкторские организации, разработавшие проекты средств производства и новые технологии с нарушениями норм и требований охраны труда и настоявшие на их внедрении в производство, обязаны возместить заказчику причиненный ущерб по устранению этих нарушений. Размер ущерба определяется и взыскивается арбитражным судом в установленном порядке.

Производство, реклама и продажа продукции, в том числе приобретенной за границей, не соответствующей установленным требованиям стандартов, правил и норм по охране труда, являются незаконными. Прибыль, полученная предприятием в результате такой деятельности, подлежит изъятию в фонд охраны труда.

Статья 28. Ответственность должностных лиц за нарушение законодательных и иных нормативных актов по охране труда

Должностные лица, виновные в нарушении законодательных и иных нормативных актов по охране труда либо препятствующие деятельности надзора и контроля, привлекаются к административной, дисциплинарной, материальной или уголовной ответственности в порядке, установленном законодательством.

Статья 29. Ответственность работников за нарушение требований охраны труда

За нарушение требований нормативных актов по охране труда работники предприятий привлекаются к ответственности в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

Статья 30. Материальная ответственность предприятий за ущерб работникам, пострадавшим на производстве, или лицам, имеющим на это право в случае смерти работников

Работнику, полностью или частично утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, или лицам, имеющим на это право в случае смерти работника, предприятие, либо его правопреемник, выплачивает единовременное пособие и возмещает ущерб за причиненное повреждение здоровья или смерть работника в порядке и размерах, установленных законодательством.

Размер единовременного пособия определяется коллективным договором и законодательством Республики Казахстан и должен быть не менее:

- десятикратного годового заработка работника в случае смерти в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- пятикратного годового заработка работника, признанного инвалидом первой или второй групп от трудового увечья или профессионального заболевания;
- двукратного годового заработка работника, признанного инвалидом третьей группы от трудового увечья или профессионального заболевания;
- годового заработка работника при определении ему стойкой утраты трудоспособности без установления инвалидности.

Порядок исчисления годового заработка определяется Правительством Республики Казахстан.

Предприятие возмещает пострадавшему работнику расходы на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи, если он признан нуждающимся в них. При необходимости предприятие обеспечивает профессиональную реабилитацию, переподготовку и трудоустройство потерпевшего в соответствии с медицинским заключением или возмещает расходы на эти цели.

Г Л А В А 1

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 1. Основные понятия

В настоящем Законе используются следующие понятия:

административный государственный служащий – государственный служащий, не входящий в состав политических государственных служащих, осуществляющий должностные полномочия на постоянной профессиональной основе в государственном органе;

государственная должность – структурная единица государственного органа, на которую возложен установленный нормативными правовыми актами круг должностных полномочий и должностных обязанностей;

государственная служба – деятельность государственных служащих в государственных органах по исполнению должностных полномочий, направленная на реализацию задач и функций государственной власти;

государственный служащий – гражданин Республики Казахстан, занимающий в установленном законодательством порядке оплачиваемую из республиканского или местных бюджетов либо из средств Народного банка Республики Казахстан должность в государственном органе и осуществляющий должностные полномочия в целях реализации задач и функций государства;

должностное лицо – лицо, постоянно, временно или по специальному полномочию осуществляющее функции представителя власти либо выполняющее организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в государственных органах;

должностные полномочия – полномочия, предусмотренные конкретной государственной должностью, отвечающей целям и задачам, стоящим перед государственными органами, в которых осуществляют свою деятельность государственные служащие, обладающие правами и основными обязанностями, установленными законодательством;

категория административной государственной должности – классификационная характеристика совокупности административных должностей, занимаемых административными государственными служащими, отражающая объем и характер должностных полномочий;

квалификационные требования – требования, предъявляемые к гражданам, претендующим на занятие административной государственной должности, в целях определения уровня его профессиональной подготовки, компетентности и соответствия конкретной административной должности;

политический государственный служащий – государственный служащий, назначение (избрание), освобождение и деятельность которого носит политико-определяющий характер и который несет ответственность за реализацию политических целей и задач.

Статья 2. Законодательство о государственной службе

Законодательство о государственной службе состоит из Конституции, настоящего Закона, иных нормативных правовых актов Республики Казахстан.

Статья 3. Принципы государственной службы

1. Государственная служба в Республике основывается на принципах:

- 1) законности;
- 2) казахстанского патриотизма;
- 3) единства системы государственной службы, независимо от разделения государственной власти на законодательную, исполнительную и судебную ветви;
- 4) приоритета прав, свобод и законных интересов граждан перед интересами государства;
- 5) общедоступности, то есть равно права граждан поступления на государственную службу в соответствии со своими способностями и профессиональной подготовкой;
- 6) добровольности поступления граждан на государственную службу;
- 7) профессионализма и компетентности государственных служащих;
- 8) равной оплаты труда за выполнение равнозначной работы;
- 9) обязательности исполнения решений, принятых вышестоящими государственными органами и должностными лицами в пределах их

полномочий, для подчиненных государственных служащих нижестоящих государственных органов;

10) подконтрольности и подотчетности государственных служащих;

11) учета общественного мнения и гласности, за исключением деятельности, составляющей государственные секреты или иную охраняемую законом тайну;

12) правовой и социальной защищенности государственных служащих;

13) поощрения государственных служащих за добросовестное, инициативное исполнение должностных обязанностей, выполнение заданий особой важности и сложности;

14) личной ответственности за неисполнение либо ненадлежащее исполнение государственным служащим должностных обязанностей и превышение своих полномочий;

15) непрерывности повышения квалификации государственных служащих.

2. В государственных органах не допускается создание организаций политических партий. Государственные служащие при исполнении должностных обязанностей руководствуются требованиями законодательства и не связаны решениями политических партий, общественных объединений и их органов.

Статья 4. Действие настоящего Закона

1. Действие настоящего Закона распространяется на всех государственных служащих, за исключением случаев, когда Конституцией, конституционными законами или иными законодательными актами Республики Казахстан для них определен иной правовой статус.

2. К государственным служащим не относятся лица, осуществляющие техническое обслуживание и обеспечивающие функционирование государственных органов. Перечень таких лиц устанавливается Правительством Республики Казахстан.

Статья 5. Уполномоченный орган по делам государственной службы и его территориальные подразделения

1. Уполномоченный орган по делам государственной службы (далее – уполномоченный орган) – государственный орган, непосредственно подчиненный и подотчетный Президенту Республики Казахстан, осуществляющий реализацию единой государственной политики в сфере государственной службы, на который возложены следующие полномочия:

1) участие в разработке реализации государственной программы в области совершенствования и повышения эффективности государственной службы;

2) разработка предложений по совершенствованию нормативно-правовой базы для осуществления деятельности государственной службы, а также принятие в установленном законодательством порядке нормативных правовых актов в пределах своей компетенции;

3) разработка и утверждение типовых квалификационных требований к категориям административных государственных должностей;

4) ведение мониторинга состояния кадров государственной службы, включая формирование республиканской базы данных по персоналу государственной службы, а также формирование кадрового резерва государственной службы;

5) разработка предложений по совершенствованию системы оплаты труда, социально-правовой защиты государственных служащих;

6) разработка и представление на утверждение Президенту Республики Казахстан должностей административных государственных служащих и иных актов в соответствии с настоящим Законом;

7) координации деятельности государственных органов по вопросам подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих, в том числе и за рубежом;

8) координация формирования и размещения государственного заказа по государственным программам переподготовки и повышения квалификации государственных служащих;

9) осуществление контроля за соблюдением законодательства в сфере государственной службы государственного органа;

10) определение порядка проведения конкурса на занятие административной государственной должности, а также осуществление контроля за правильностью проведения конкурсов;

11) внесение предложений об отмене решений государственных органов, принятых с нарушением настоящего Закона и иных нормативных правовых актов;

12) рассмотрение жалоб государственных служащих на действия и решения государственных органов или должностных лиц по вопросам применения законодательства о государственной службе;

13) обращение в суд в случае нарушения настоящего Закона;

14) участие в подготовке проектов международных договоров по вопросам государственной службы;

15) осуществление иных полномочий, предусмотренных законодательством Республики Казахстан.

2. Единую систему органов по делам государственной службы образуют уполномоченный орган и ему подчиненные территориальные подразделения. Территориальные подразделения осуществляют свою деятельность в пределах компетенции, установленной уполномоченным органом.

3. Решения уполномоченного органа и его территориальных подразделений оформляются в форме приказа.

Статья 6. Кадровая служба государственных органов

Кадровая служба государственных органов в пределах своей компетенции:

1) оформляет решения государственных органов, связанные с прохождением государственными служащими государственной службы, ведет личные дела служащих, вносит необходимые записи в трудовые книжки (послужные списки) государственных служащих;

2) фиксирует в письменной форме согласие государственных служащих о принятии ограничений, установленных Законом (ставит в известность о правовых последствиях в случае нарушения принятых на себя ограничений);

3) консультирует государственных служащих по вопросам их правового положения, контролирует соблюдение ограничений, связанных с пребыванием на государственной службе;

4) подготавливает для представления в уполномоченный орган списки вакантных должностей, заявки по заполнению вакантных должностей и иную необходимую информацию;

5) организует обучение, переподготовку (переквалификацию) и повышение квалификации государственных служащих;

6) осуществляет иные полномочия, установленные законодательством.

Г Л А В А 2

ПРАВОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Статья 7. Классификация должностей государственных служащих

1. В состав должностей государственных служащих входят политические и административные должности государственных служащих.

2. К политическим должностям относятся должности, занимаемые политическими государственными служащими:

1) назначаемыми Президентом Республики Казахстан, их заместители;

2) назначаемыми и избираемыми палатами Парламента Республики Казахстан и Председателями палат Парламента, их заместителей;

3) являющимися представителями Президента и Правительства в соответствии с Конституцией;

4) возглавляющими (руководители) центральные исполнительные органы и ведомства, их заместители.

3. Для административных государственных служащих устанавливаются категории. Категории должностей и порядок отнесения административных должностей по категориям утверждаются Президентом республики по представлению уполномоченного органа.

4. Для политических государственных служащих категории должностей не устанавливаются.

Статья 8. Права государственных служащих

Государственный служащий имеет право:

1) пользоваться правами и свободами, которые гарантируются гражданам республики Конституцией и законами Республики Казахстан;

2) участвовать в пределах своих полномочий в рассмотрении вопросов и принятии по ним решений, требовать их исполнения соответствующими органами и должностными лицами;

3) получать в установленном порядке информацию и материалы, необходимые для исполнения должностных обязанностей;

4) посещать в установленном порядке для исполнения должностных обязанностей организации, независимо от формы собственности;

5) требовать от руководителя точного определения задач и объема служебных полномочий в соответствии с должностью, занимаемой государственным служащим;

6) на уважение личного достоинства, справедливое и уважительное отношение к себе со стороны руководителей, иных должностных лиц и граждан;

7) на стимулирование и оплату труда в зависимости от должности, которую он занимает, качества, опыта и иных установленных настоящим Законом оснований;

8) на переподготовку (переквалификацию) и повышение квалификации за счет средств соответствующего бюджета;

9) беспрепятственно заниматься с материалами, которые касаются прохождения им государственной службы, в необходимых случаях давать личные объяснения;

10) на продвижение по службе с учетом квалификации, способностей, добросовестного исполнения своих служебных обязанностей;

11) требовать служебного расследования при наличии бесосновательных, по мнению служащего, обвинений;

12) на охрану труда, здоровья, безопасные и необходимые для высокопроизводительной работы условия труда;

13) на социальную и правовую защиту;

14) на увольнение с государственной службы по собственному желанию;

15) на пенсионное и социальное обеспечение;

16) на внесение вышестоящим государственным органам и должностным лицам предложений по совершенствованию государственной службы.

Статья 9. Основные обязанности государственных служащих

Государственные служащие обязаны:

1) соблюдать Конституцию и законодательство республики;

2) приносить присягу государственного служащего в порядке, утвержденном Президентом Республики Казахстан;

3) обеспечивать соблюдение и защиту прав, свобод и законных интересов граждан и юридических лиц, рассматривать в порядке и сроки, установленные законодательством, обращения граждан, принимать по ним необходимые меры;

4) осуществлять полномочия в пределах предоставленных им прав и в соответствии с должностными обязанностями;

- 5) соблюдать государственную и трудовую дисциплину;
- 6) принимать на себя ограничения, установленные законом;
- 7) соблюдать нормы служебной этики, установленной законодательством;
- 8) выполнять приказы и распоряжения руководителей, решения и указания вышестоящих органов и должностных лиц, изданные в пределах их полномочий;
- 9) хранить государственные секреты и иную охраняемую законом тайну, в том числе и после прекращения государственной службы, в течение времени, установленного законом, о чем дают подписку;
- 10) сохранять в тайне получаемые при исполнении служебных обязанностей сведения, затрагивающие личную жизнь, честь и достоинство граждан, и не требовать от них предоставления такой информации, за исключением случаев, предусмотренных законодательством;
- 11) обеспечивать сохранность государственной собственности;
- 12) незамедлительно информировать должностное лицо, имеющее право их назначения, в случаях, когда частные интересы государственного служащего пересекаются или входят в противоречие с их полномочиями;
- 13) повышать свой профессиональный уровень и квалификацию для эффективного исполнения служебных обязанностей.

2. Конкретные обязанности государственных служащих, вытекающие из установленных настоящим законом основных обязанностей, определяются на основе типовых квалификационных требований и отражаются в должностных инструкциях, утверждаемых руководителями соответствующих государственных органов.

Статья 10. Ограничения, связанные с пребыванием на государственной службе

1. Государственный служащий не вправе:
 - 1) быть депутатом представительных органов и членом органов местного самоуправления;
 - 2) заниматься другой оплачиваемой деятельностью, кроме педагогической, научной и иной творческой деятельности;
 - 3) заниматься предпринимательской деятельностью, в том числе участвовать в управлении коммерческой организацией, независимо от ее организационно-правовой формы, если непосредственное участие в управлении коммерческой организацией не входит в его должностные обязанности в соответствии с законодательством Республики Казахстан;

4) быть представителем по делам третьих лиц в государственном органе, в котором он состоит на службе, либо непосредственно ему подчиненном или подконтрольном;

5) использовать в неслужебных целях средства материально-технического, финансового и информационного обеспечения его служебной деятельности, другое государственное имущество и служебную информацию;

6) участвовать в действиях, препятствующих нормальному функционированию государственных органов и выполнению служебных обязанностей, включая забастовки;

7) в связи с исполнением должностных полномочий пользоваться в личных целях услугами граждан и юридических лиц.

2. Государственный служащий в порядке, установленном законодательством, в течение месяца после вступления в должность обязан на время прохождения государственной службы передавать в доверительное управление находящиеся в его собственности доли (пакеты акций) в уставном капитале коммерческих организаций и иное имущество, использование которого влечет получение доходов, за исключением денег, законно принадлежащих этим лицам, а также иного имущества, переданного в имущественный наем.

Государственный служащий имеет право получать доход от переданного в доверительное управление имущества, в том числе в форме вознаграждения, дивидендов, выигрышей, доходов от сдачи в аренду имущества и других законных источников.

3. Государственный служащий не может занимать должность, находящуюся в непосредственной подчиненности должности, занимаемой его близкими родственниками (родителями, супругами, братьями, сестрами, детьми) или свойственниками (братьями, сестрами, родителями и детьми супругов), за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

4. На государственную службу не может быть принято лицо:

1) признанное в установленном порядке недееспособным или ограниченно дееспособным;

2) лишенное судом права занимать государственные должности в течение определенного срока;

3) в соответствии с заключением медицинского учреждения имеющее заболевание, препятствующее выполнению должностных пол-

номочий в случаях, когда специальные требования к состоянию здоровья для занятий соответствующих должностей установлены в квалификационных требованиях;

4) отказавшееся принять на себя ограничения, установленные законом в целях недопущения действий, которые могут привести к использованию их статуса и основанного на нем авторитета в личных, групповых и иных неслужебных интересах;

5) которое в течение года перед поступлением на государственную службу привлекалось к дисциплинарной ответственности за совершение коррупционного правонарушения;

6) на которое в течение года перед поступлением на государственную службу налагалось в судебном порядке административное взыскание за умышленное правонарушение;

7) имеющее судимость, которая ко времени поступления на государственную службу не погашена или не снята в установленном законом порядке.

4. Непредставление или искажение указанных сведений является основанием для отказа в приеме на государственную службу.

ПОСТУПЛЕНИЕ НА ГОСУДАРСТВЕННУЮ СЛУЖБУ

Статья 11. Поступление на политическую государственную службу

Поступление на государственную службу политических государственных служащих осуществляется на основании назначения либо избрания, а также в других случаях в порядке и на условиях, установленных законодательством.

Статья 12. Право поступления на административную государственную службу

1. Право занятия административной государственной должности имеют граждане Республики Казахстан. Занятие административной государственной должности и продвижение по службе административного государственного служащего путем занятия должности вышестоящей категории осуществляется на конкурсной основе, за исключением случаев, когда иное установлено настоящим Законом.

2. Занятие административной государственной должности внутри одной категории должностей государственными служащими в порядке перевода в том же государственном органе может осуществляться без конкурсного отбора при условии соответствия административных государственных служащих, претендующих на занятие этой должности предъявляемым квалификационным требованиям.

3. Занятие административной государственной должности вне конкурсного отбора имеют право политические государственные служащие, а также депутаты Парламента, депутаты маслихатов, работающие на постоянной основе, прекратившие свои полномочия и соответствующие предъявляемым квалификационным требованиям. Порядок занятия административных государственных должностей политическими государственными служащими и депутатами Парламента, депутатами маслихатов, работающими на постоянной основе, определяется Президентом Республики Казахстан.

4. Не допускается установление при поступлении на государственную службу каких бы то ни было прямых или косвенных ограничений в зависимости от пола, расы, национальной принадлежности, языка, социального происхождения, имущественного положения, места жи-

тельства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям и по любым иным обстоятельствам.

5. Должностные лица, принявшие на административную государственную должность граждан, не прошедших конкурсный отбор, за исключением случаев, установленных настоящим Законом, привлекаются к ответственности в порядке, установленном статьей 28 настоящего Закона.

Статья 13. Требования, предъявляемые при поступлении на государственную службу

1. Лица, поступающие на государственную службу, должны отвечать следующим требованиям:

- 1) обладать гражданством Республики Казахстан;
- 2) быть не моложе восемнадцати лет, если иное в отношении соответствующих категорий должностей государственных служащих не установлено законодательством республики;
- 3) обладать необходимым образованием и уровнем профессиональной подготовки, соответствующими квалификационным требованиям.

2. При поступлении на государственную службу гражданин обязан представить в органы налоговой службы сведения о полученных им доходах и имуществе, принадлежащем ему на праве собственности, являющихся объектами налогообложения.

3. Занятие административной государственной должности осуществляется после прохождения гражданами обязательной специальной проверки.

4. Дополнительные требования, предъявляемые для поступления на политическую государственную службу, определяются Президентом Республики Казахстан.

Статья 14. Конкурс на занятие административной государственной должности

1. Конкурс на занятие административной государственной должности обеспечивает право граждан Республики Казахстан на равный доступ к государственной службе.

2. Условия и порядок проведения конкурса на занятие административной государственной должности, в том числе порядок формирования конкурсной комиссии, определяются уполномоченным органом.

3. Конкурс проводится государственным органом, имеющим вакантные должности, либо по решению Президента республики

уполномоченным органом, открытым или закрытым способом после опубликования объявления о проведении конкурса в официальных изданиях республиканских средств массовой информации на государственном и русском языках.

4. В открытом конкурсе имеют право принять участие все граждане Республики Казахстан.

5. В закрытом конкурсе имеют право принять участие только административные государственные служащие.

6. Решение конкурсной комиссии является основанием для занятия административной государственной должности либо отказа в поступлении на такую должность.

7. Участники конкурса, получившие положительное заключение конкурсной комиссии, имеют право занятия административной государственной должности.

8. Руководитель государственного органа обязан принять на объявленную должность участника, получившего положительное заключение конкурсной комиссии. При этом должны быть соблюдены требования, предусмотренные законодательством для поступления на государственную службу.

9. Участники конкурса, не получившие положительного заключения конкурсной комиссии, но рекомендованные ею для государственной службы, могут быть зачислены в кадровый резерв, формируемый уполномоченным органом.

10. Участники конкурса, зачисленные в кадровый резерв, могут в течение года с момента прохождения конкурса занять соответствующую административную государственную должность без прохождения дополнительного конкурса.

11. Решение конкурсной комиссии может **быть** обжаловано в порядке, установленном законодательством.

Г Л А В А 4

ПРОХОЖДЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ И СЛУЖЕБНАЯ КАРЬЕРА

Статья 15. Испытание при поступлении на административную государственную должность

1. Для гражданина, впервые принятого на административную государственную должность или принятого на административную государственную должность вышестоящей категории по результатам конкурсного отбора, может быть установлено испытание на срок до трех месяцев.

2. В срок испытания не засчитываются периоды, когда государственный служащий отсутствовал на службе по уважительным причинам.

3. При неудовлетворительном результате испытания административный государственный служащий может быть уволен как не прошедший испытательный срок по согласованию с уполномоченным органом или его территориальными подразделениями.

4. Если срок испытания истек, а административный государственный служащий продолжает государственную службу, он считается выдержавшим испытание и срок испытания засчитывается в стаж государственной службы. Последующее увольнение допускается только по основаниям, предусмотренным законодательством.

Статья 16. Аттестация административных государственных служащих

Административные государственные служащие в целях определения их уровня профессиональной подготовки, правовой культуры, способности работать с гражданами проходят аттестацию. Порядок и условия проведения аттестации административных государственных служащих утверждается Президентом республики по представлению уполномоченного органа.

Статья 17. Рабочее время

1. Продолжительность рабочего времени административных государственных служащих определяется в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан с учетом особенностей, предусмотренных настоящим Законом.

2. Для выполнения неотложной и заранее непредвиденной работы, от срочного выполнения которой зависит в дальнейшем нормальная (бесперебойная) работа государственного органа в целом или его отдельных подразделений, по письменному распоряжению руководителя органа могут быть привлечены отдельные административные государственные служащие, которые обязаны являться на службу в выходные и праздничные дни, работа за которые компенсируется в соответствии с трудовым законодательством республики.

Статья 18. Гарантии и компенсации при командировках

1. Государственным служащим возмещаются расходы на служебные командировки, в том числе и в иностранные государства, в порядке, определяемом Правительством.

На государственных служащих распространяются предусмотренные законодательством Республики Казахстан гарантии и право на получение суточных за время нахождения в командировке, расходы по проезду к месту назначения и обратно, расходы по найму жилого помещения.

2. За командированными государственными служащими сохраняются в течение всего времени командировки место работы (должность) и средняя заработная плата.

Статья 19. Иные вопросы прохождения государственной службы

Иные вопросы прохождения государственной службы, не урегулированные настоящим Законом, регламентируются законодательными актами, Положением о порядке прохождения государственной службы, утверждаемым Президентом Республики Казахстан по представлению уполномоченного органа.

Статья 20. Кадровый резерв при поступлении на государственную службу

1. Кадровый резерв для занятия должностей административных государственных служащих формируется уполномоченным органом и его территориальными подразделениями.

Кадровый резерв формируется из:

- 1) граждан, принявших участие в конкурсном отборе и рекомендованных конкурсной комиссией для зачисления в кадровый резерв;
- 2) граждан, прошедших обучение по государственным программам подготовки и переподготовки государственных служащих на основании государственного заказа;

3) граждан, направленных государственными органами на работу в международные организации или другие государства в целях повышения профессионального уровня.

2. Граждане, зачисленные в кадровый резерв, могут быть назначены в течение года на соответствующую административную государственную должность в государственных органах без прохождения конкурса.

3. Порядок формирования и организация работы с кадровым резервом регулируются Положением о кадровом резерве государственной службы, утверждаемым Президентом Республики Казахстан по представлению уполномоченного органа.

Г Л А В А 5

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Статья 21. Оплата труда государственных служащих

1. Оплата труда государственных служащих должна обеспечивать достаточные материальные условия для безусловного и исчерпывающего исполнения служебных обязанностей, способствовать укомплектованию государственных органов и их аппаратов компетентными и опытными кадрами, стимулировать их добросовестный и инициативный труд.

2. Система оплаты труда политических государственных служащих определяется Президентом Республики Казахстан.

Оплата труда административных государственных служащих осуществляется на основании Единой системы оплаты труда, утверждаемой Президентом Республики Казахстан.

3. Заработная плата административных государственных служащих выплачивается за счет средств республиканского и местных бюджетов либо из средств Национального банка.

Сокращение бюджетных ассигнований не может быть основанием для уменьшения заработной платы, а также финансирования иных предусмотренных настоящим Законом гарантий, льгот и компенсаций.

4. Заработная плата и другие выплаты административным государственным служащим подлежат индексации в порядке, установленном законодательством.

Статья 22. Отпуска государственных служащих

1. Государственным служащим предоставляется оплачиваемый ежегодный отпуск продолжительностью тридцать календарных дней с выплатой пособия для оздоровления в размере двух должностных окладов.

2. По желанию государственных служащих ежегодные оплачиваемые отпуска могут предоставляться им по частям.

3. Государственному служащему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

4. По решению руководителя государственного органа администра-

тивные государственные служащие могут быть отозваны из ежегодного или дополнительного отпуска. Оставшаяся часть неиспользованного отпуска предоставляется административному государственному служащему в любое другое время соответствующего года либо присоединяется к отпуску в следующем году.

Статья 23. Поощрения государственных служащих

1. За образцовое выполнение должностных обязанностей, безупречную государственную службу, выполнение заданий особой важности и сложности и за другие достижения в работе государственные служащие могут быть поощрены:

- 1) одновременным денежным вознаграждением;
- 2) объявлением благодарности;
- 3) награждением ценным подарком;
- 4) а также иными формами поощрения, предусмотренными законодательством Республики Казахстан.

2. За особые заслуги государственные служащие награждаются государственными наградами Республики Казахстан.

Статья 24. Меры социальной защиты государственных служащих

1. Государственные служащие обеспечиваются жильем в установленном законодательством порядке.

2. Для индивидуального жилищного строительства государственным служащим, нуждающимся в улучшении жилищных условий, бесплатно предоставляются земельные участки. Условия предоставления земельных участков определяются Правительством республики.

3. Государственные служащие и члены **их** семей, **проживающие** совместно с ними, пользуются в установленном **порядке медицинским** обслуживанием в соответствующих государственных **учреждениях** здравоохранения.

4. В случае ликвидации или реорганизации государственного органа административные государственные служащие, при наличии стажа работы в государственных органах не менее трех лет, обеспечиваются работой во вновь образованном либо в другом государственном органе, в соответствии с их квалификацией, либо по выбору административных государственных служащих производится выплата выходного пособия в размере четырех среднемесячных заработных плат.

В случае сокращения штата (численности) государственного органа государственному служащему производится выплата выходного

пособия в размере четырех среднемесячных заработных плат при наличии стажа работы в государственных органах не менее трех лет.

5. В случае смерти государственного служащего членам его семьи выплачивается единовременное пособие в размере трех среднемесячных заработных плат по последнему месту службы в государственном органе, при этом размер пособия не может быть ниже установленного законодательством.

Статья 25. Пенсионное и социальное обеспечение государственных служащих

Пенсионное и социальное обеспечение государственных служащих осуществляется в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

Г Л А В А 6

ПРЕКРАЩЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ГОСУДАРСТВЕННЫМИ СЛУЖАЩИМИ

Статья 26. Отставка и увольнение политических государственных служащих

1. Отставка есть прекращение исполнения обязанностей на соответствующей государственной должности политическим государственным служащим, осуществляемое на основании его письменного заявления.

2. Отставка принимается или в ней дается мотивированный отказ государственным органом или должностным лицом, назначившим (избравшим) политического государственного служащего на эту должность. Решение о принятии отставки или отказе в ней принимается в месячный срок со дня подачи письменного заявления. В случае отказа в отставке политический служащий должен продолжать исполнение служебных полномочий и имеет право на увольнение в порядке, предусмотренном законодательством.

3. Политические государственные служащие уходят в отставку на основаниях и в порядке, установленных Конституцией, настоящим Законом и иным законодательством Республики Казахстан.

4. Грубое нарушение должностных полномочий, совершение проступков, не совместимых с нахождением на государственной службе, не могут служить основанием для отставки политического государственного служащего, а являются основанием для увольнения. Основания и порядок увольнения политических государственных служащих определяются Президентом Республики Казахстан.

5. Должностными лицами, обладающими правом на отставку, и должностными лицами, обязанными подать в отставку, являются должностные лица, указанные в пункте 2 статьи 7 настоящего Закона.

Статья 27. Основания прекращения государственной службы административными государственными служащими

1. Основаниями для прекращения государственной службы административными государственными служащими являются:

- 1) подача ими заявления об увольнении по собственному желанию;
- 2) истечение срока контракта либо расторжение контракта по основаниям, предусмотренным законодательством;
- 3) представление административным государственным служащим заведомо ложных сведений о его доходах и имуществе;
- 4) несоблюдение обязанностей и ограничений, установленных настоящим Законом;
- 5) непередача в доверительное управление имущества, принадлежащего на праве собственности;
- 6) утрата гражданства Республики Казахстан;
- 7) совершение коррупционного правонарушения;
- 8) внеконкурсное занятие административной государственной должности, за исключением случаев, установленных настоящим Законом;
- 9) отрицательные результаты аттестации;
- 10) иные основания, предусмотренные законодательством Республики Казахстан.

2. Увольнение от должностей административных государственных служащих производится соответствующим должностным лицом государственного органа, имеющим право приема на административную государственную должность в порядке, установленном законодательством.

3. В случае незаконного увольнения административный государственный служащий имеет право обжалования в уполномоченный орган, а также на судебную защиту своих прав и свобод.

4. Смена политических государственных служащих не может служить основанием для прекращения административным государственным служащим государственной службы на занимаемой должности по инициативе вновь назначенных политических государственных служащих.

Г Л А В А 7

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ

Статья 28. Ответственность государственных служащих

1. За неисполнение и ненадлежащее исполнение государственным служащим возложенных на него обязанностей, превышение должностных полномочий, нарушение государственной и трудовой дисциплины, а равно за несоблюдение установленных настоящим Законом ограничений, связанных с пребыванием на государственной службе, на государственного служащего могут налагаться дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) строгий выговор;
- 4) предупреждение о неполном служебном соответствии;
- 5) увольнение с занимаемой должности.

2. Дисциплинарное взыскание:

1) налагается лицами, имеющими такое право в соответствии с должностными полномочиями;

2) не может быть наложено за деяние, совершение которого влечет предусмотренную законом иную ответственность;

3) налагается в порядке, определяемом нормативными правовыми актами Республики Казахстан.

3. Административный государственный служащий, допустивший дисциплинарный проступок, может быть временно отстранен от исполнения должностных обязанностей руководителем, назначившим его, до решения вопроса об ответственности в установленном порядке.

4. Государственный служащий несет ответственность за неправомерность своих действий. При сомнениях в правоммерности полученного для исполнения распоряжения он должен незамедлительно сообщить об этом в письменной форме своему непосредственному

руководителю и руководителю давшему распоряжение. В случае, если вышестоящий по должности руководитель письменно подтверждает данное распоряжение, государственный служащий обязан его исполнить, если выполнение не влечет действий, которые относятся к уголовно наказуемым деяниям. Ответственность за последствия исполнения государственным служащим неправомерного распоряжения несет подтвердивший это распоряжение руководитель.

5. Государственные служащие в случае совершения ими преступлений и иных правонарушений несут соответственно уголовную, административную, материальную ответственность на основаниях и в порядке, установленных законодательством.

Статья 29. Гарантии прав государственных служащих при привлечении их к дисциплинарной ответственности

1. Государственный служащий обязан быть ознакомлен со всеми материалами, связанными с привлечением его к дисциплинарной ответственности.

2. Действия и решения государственного органа или должностного лица могут быть обжалованы привлекаемыми к ответственности государственным служащими в порядке, определенном уполномоченным органом, либо в суд.

Статья 30. Порядок введения в действие настоящего Закона
Настоящий Закон вводится в действие с 1 января 2000 года.

Г Л А В А 8

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10. Постановление Кабинета Министров Республики Казахстан от 17 марта 1993 года N 01 Об утверждении Правил возмещения предприятиями, учреждениями, организациями всех форм собственности ущерба, причиненного рабочим и служащим увечьем либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей

ПРАВИЛА ВОЗМЕЩЕНИЯ организациями всех форм собственности ущерба, причиненного рабочим и служащим увечьем либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей

I. Общие положения

1. Организации всех форм собственности (*) несут материальную ответственность за ущерб, причиненный рабочим и служащим увечьем либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей (*), происшедшим по вине организации как на его территории, так и за ее пределами.

Предприятие освобождается от возмещения ущерба, если докажет, что ущерб причинен не по его вине.

Сноска. В дальнейшем – организация.

В дальнейшем – трудовое увечье.

2. Возмещение ущерба состоит в выплате пострадавшему работнику денежных сумм в размере заработка, дохода (или соответствующей их части), которого он лишился вследствие утраты трудоспособности или снижения ее, единовременного пособия и компенсации дополнительных расходов, вызванных повреждением здоровья.

3. В случае смерти пострадавшего работника право на возмещение ущерба имеют нетрудоспособные лица, состоявшие на иждивении умершего или имевшие ко дню его смерти право на получение от него содержания, ребенок умершего, родившийся после его смерти, а также один из родителей, супруг или другой член семьи, если он не

работает и занят уходом за детьми, братьями, сестрами или внуками умершего, не достигшими 8 лет.

4. Установление степени утраты профессиональной трудоспособности (в процентах) работником, получившим увечье или иное повреждение здоровья, связанное с исполнением им трудовых обязанностей, производится медико-социальной экспертной комиссией (МСЭК).

Указания о порядке установления МСЭКом степени утраты профессиональной трудоспособности вследствие трудового увечья утверждаются Министерством образования, культуры и здравоохранения совместно с Министерством труда и социальной защиты населения.

II. Размер ущерба, подлежащего возмещению

5. Размер возмещения ущерба пострадавшему в части утраченной заработной платы зависит от степени утраты им профессиональной трудоспособности и исчисляется по степени этой утраты в процентах к среднемесячной заработной плате.

Если в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием пострадавшему назначено государственное пособие по инвалидности, то размер возмещения ущерба снижается на сумму этого пособия.

При определении утраченного заработка (дохода) пособие по инвалидности, назначенное потерпевшему в связи с увечьем или иным повреждением здоровья, другие виды пособий, назначенные как до, так и после причинения вреда здоровью, а также пенсионные выплаты в счет возмещения не засчитываются,

Сумма по возмещению ущерба в части утраченной заработной платы выплачивается независимо от получаемых пострадавшим заработной платы, стипендии и иных доходов.

6. Лицам, имеющим право на возмещение ущерба в случае смерти кормильца, ущерб возмещается в размере среднемесячного заработка кормильца за вычетом доли, приходящейся на него самого и трудоспособных лиц, состоявших на его иждивении, но не имеющих права на возмещение ущерба.

7. Если трудовое увечье наступило не только по вине организации, но и вследствие грубой неосторожности пострадавшего работника, размер возмещения ущерба должен быть уменьшен в зависимости от степени его вины.

Степень вины пострадавшего устанавливается комиссией, расследующей данный несчастный случай, в порядке, определяемом Положением о расследовании и учете несчастных случаев и иных повреждений здоровья трудящихся на производстве, утвержденным постановлением Кабинета Министров Республики Казахстан от 15 декабря 1994 г. N 1414.

При наличии заявления о пересмотре решения комиссии вопрос об определении степени вины пострадавшего рассматривается Государственной инспекцией охраны и условий труда Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан либо его подразделениями на местах.

При выплате единовременного пособия и компенсации дополнительных расходов в связи с трудовым увечьем степень вины пострадавшего не учитывается.

8. Размер возмещения ущерба, единовременного пособия исчисляется на основании среднемесячного заработка за 12 календарных месяцев, предшествовавших трудовому увечью или наступлению утраты трудоспособности в связи с данным трудовым увечьем (по выбору пострадавшего работника). В случае профессионального заболевания по желанию пострадавшего работника для исчисления размера возмещения ущерба может приниматься среднемесячный заработок за 12 календарных месяцев перед прекращением работы, повлекшей это заболевание.

9. Если ко времени обращения за возмещением ущерба не сохранились документы о фактическом заработке пострадавшего работника до получения трудового увечья, то размер возмещения ущерба исчисляется исходя из действующей на момент обращения тарифной ставки (оклада) по работе, которую он выполнял.

10. В заработке для исчисления возмещения ущерба учитываются все виды заработной платы, на которые по действующим правилам начисляются взносы на социальное страхование (кроме заработка членов колхозов), за исключением выплат единовременного характера, не обусловленных действующей системой оплаты труда (компенсация за неиспользованный отпуск, выходное пособие и др.).

При исчислении размера возмещения ущерба членам колхозов учитывается заработная плата во всех ее видах за работу в общественном хозяйстве колхоза.

11. Лицам, получившим трудовое увечье в период прохождения

производственного обучения (практики), размер возмещения ущерба исчисляется исходя из ставки (оклада) по той профессии (специальности), которой обучался пострадавший работник (но не ниже 2 разряда). Лицам, имевшим заработок в период обучения (практики), размер возмещения ущерба исчисляется по их желанию исходя из среднемесячного заработка за этот период. По желанию пострадавшего работника размер возмещения ущерба может быть исчислен исходя из среднемесячного заработка по работе, предшествовавшей производственному обучению (практике).

12. Порядок определения среднемесячного заработка для исчисления возмещения ущерба рабочим и служащим, которые получили трудовое увечье в период работы за границей, устанавливается Министерством труда и социальной защиты населения по согласованию с Министерством Финансов Республики Казахстан.

III. Порядок и условия возмещения пострадавшему работнику дополнительных расходов, вызванных трудовым увечьем

13. Сверх возмещения утраченного заработка организация компенсирует пострадавшему работнику дополнительные расходы, вызванные трудовым увечьем (на дополнительное питание, приобретение лекарств на медицинское обследование и реабилитацию, протезирование, уход за ним, санаторно-курортное лечение, включая оплату проезда потерпевшего к месту лечения и обратно, а в необходимых случаях также сопровождающего его лица, приобретение специальных транспортных средств, горючего и др.), если он МСЭКом признан нуждающимся в этих видах помощи и не получил их бесплатно от соответствующих организаций.

Инвалидам первой группы (кроме случаев нуждаемости в специальном медицинском уходе) заключение МСЭК о нуждаемости в уходе за ними не требуется.

Пострадавшему, нуждающемуся в специальном медицинском и бытовом уходе, расходы возмещаются из расчета не менее одного месячного расчетного показателя по каждому виду ухода независимо от того, кем этот уход осуществляется.

14. Предприятие вправе за счет прибыли, остающейся в их распоряжении, устанавливать пострадавшим работникам и членам их се-

мей, получившим возмещение ущерба в связи со смертью пострадавшего работника, льготы по оплате жилой площади, содержанию детей в детских учреждениях, находящихся в ведении организации, частично или полностью оплачивать стоимость топлива, коммунальных услуг, паевых взносов в жилищно-строительных, садовых, гаражно-строительных кооперативах, проезд на всех видах общественного транспорта (кроме такси), а также оказывать другую помощь.

Сверх возмещения утраченного заработка, дополнительных видов возмещения ущерба организация выплачивает пострадавшему работнику, лицам, имеющим право на возмещение ущерба в связи со смертью кормильца, единовременное пособие.

Размер единовременного пособия определяется коллективным договором, но должен быть не менее:

- десятикратного годового заработка работника в случае его смерти в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

- пятикратного годового заработка работника, признанного инвалидом первой или второй группы от трудового увечья или профессионального заболевания;

- двукратного годового заработка работника, признанного инвалидом третьей группы от трудового увечья или профессионального заболевания;

- годового заработка работника при определении ему стойкой утраты трудоспособности без установления инвалидности.

IV. Порядок рассмотрения заявления и споров о возмещении ущерба

15. Заявление о возмещении ущерба подается в организацию, которое несет ответственность за ущерб, причиненный трудовым увечьем.

В случае реорганизации или ликвидации организации заявление подается правопреемнику или в вышестоящую организацию.

16. Администрация организации обязана рассмотреть заявление о возмещении ущерба и принять соответствующее решение не позднее десяти дней со дня его поступления со всеми необходимыми документами или поступления дополнительных документов.

Решение о возмещении ущерба оформляется приказом (распоряжением) по предприятию.

При несогласии с решением администрации организации пострадавший работник или другое заинтересованное лицо может обжаловать ее решение в судебном порядке.

V. Порядок выплаты сумм в возмещение ущерба

17. Выплата сумм в возмещение ущерба рабочим и служащим производится предприятием, ответственным за причиненный ущерб.

Рабочим и служащим, получившим трудовое увечье в период их работы за границей, возмещение ущерба производится предприятиями, министерствами и ведомствами, направившими их на работу за границу.

18. Возмещение ущерба, полученного на предприятиях Республики Казахстан, гражданам, выехавшим на постоянное место жительства в другие государства, осуществляется за счет средств этих организаций на условиях, установленных настоящими Правилами.

19. В случае ликвидации организации выплата сумм в счет возмещения ущерба производится его правопреемником.

При отсутствии правопреемника выплата сумм в счет возмещения ущерба производится из фонда социального страхования при условии подтверждения факта об исключении организации из государственного регистра и представления соответствующих документов.

20. Суммы в возмещение ущерба выплачиваются:

а) пострадавшим рабочим и служащим – с того дня, когда они вследствие трудового увечья лишились прежнего заработка;

б) лицам, имеющим право на возмещение ущерба в связи со смертью кормильца, – со дня его смерти, но не ранее приобретения права на получение сумм в возмещение ущерба.

При обращении о возмещении ущерба по истечении трех лет после утраты прежнего заработка в связи с трудовым увечьем или после смерти кормильца возмещение ущерба производится со дня подачи заявления.

21. Возмещение ущерба пострадавшим работникам в части утраченного заработка производится в течение срока, на который МСЭ-Ком установлена утрата трудоспособности в связи с трудовым увечьем.

Лицам, имеющим право на возмещение ущерба в связи со смертью кормильца, возмещение ущерба производится:

несовершеннолетним – до достижения 18 лет (учащимся профессионально-технических училищ, средних специальных и высших учебных заведений – до окончания учебы, но не более чем до достижения ими 23-летнего возраста);

мужчинам старше 60 лет и женщинам старше 55 лет – пожизненно;

инвалидам – в течение всего периода нетрудоспособности;

родителю, супругу или другому члену семьи, не работающему и занятому уходом за детьми, братьями, сестрами, внуками умершего кормильца, не достигшими 8 лет, до достижения ребенком 8 лет.

22. При установлении стойкой утраты трудоспособности от профессионального заболевания, полученного при работе у разных работодателей (двух и более), и определяемый МСЭК в совокупности, возмещение ущерба производится по долевному принципу пропорционально отработанному времени у этих работодателей.

В случае ликвидации одного из работодателей к моменту установления стойкой утраты трудоспособности возмещение ущерба производится в соответствии с действующим законодательством.

23. Порядок возмещения ущерба лицам, выезжающим на постоянное место жительства за пределы территории Республики Казахстан (Государства СНГ), регулируется в соответствии с Соглашением о взаимном признании прав на возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей, ратифицированным Указом Президента Республики Казахстан от 25 мая 1995 г. N 2303.

24. Пересмотр размеров назначенных сумм по возмещению ущерба согласно условиям настоящих Правил осуществляется в следующих случаях:

при изменении размера оплаты труда;

при изменении состава членов семьи умершего;

при изменении степени утраты профессиональной трудоспособности пострадавшего.

Пересмотр размера возмещения ущерба осуществляется путем перерасчета среднемесячной заработной платы, из которой этот размер

ранее был определен, на основе приведения ее в сопоставимые условия со сложившимся уровнем оплаты труда перед перерасчетом возмещения ущерба у работника соответствующей квалификации на данном или аналогичном рабочем месте. При наличии в организации этих рабочих мест с разным уровнем заработной платы для расчета принимается их среднемесячная заработная плата в организации, а при отсутствии рабочего места берется среднемесячная заработная плата аналогичной профессии и квалификации в отрасли.

25. Доставка и пересылка сумм, выплачиваемых в возмещение ущерба, производятся за счет организации.

26. Суммы, выплачиваемые в возмещение ущерба, не облагаются налогами. Удержания из этих сумм производятся в том же порядке, что и удержания из заработной платы.

VI. Возмещение ущерба в случаях реорганизации, ликвидации (банкротства) организаций

27. При ликвидации (банкротстве), реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) юридического лица порядок возмещения ущерба определяется в соответствии с действующим законодательством.

Требования граждан за причинение вреда жизни или здоровью удовлетворяются путем капитализации соответствующих повременных платежей, исчисленных или выплачиваемых на день принятия решения о ликвидации юридического лица (признания должника банкротом). Капитализации подлежат средства, предназначенные для возмещения ущерба.

Если права и обязанности ликвидируемой (признанной банкротом) организации не переходят к правопреемнику или вновь возникающему (возникающим) юридическому лицу, то ликвидационная комиссия (конкурсный управляющий) суммы капитализированных повременных платежей, подлежащих выплате в возмещение ущерба, перечисляет пострадавшим или лицам, имеющим право на возмещение ущерба в связи со смертью кормильца, на их лицевые счета в банке.

28. Положения настоящих Правил на участников ликвидации аварии на Чернобыльской АЭС не распространяются.

Постановление Пленума Верховного суда Республики Казахстан от 9 июля 1999 года N 9 О некоторых вопросах применения судами республики законодательства по возмещению вреда, причиненного здоровью

Обсудив итоги обобщения судебной практики по делам о применении законодательства по искам о возмещении вреда, причиненного здоровью, и в связи с возникающими у судов вопросами, Пленум Верховного суда Республики Казахстан постановляет:

1. Исходя из пункта 15 «Правил возмещения организациями всех форм собственности ущерба, причиненного рабочим и служащим увечьем либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей», утвержденных постановлением Кабинета Министров Республики Казахстан от 17 марта 1993 года N 201, с изменениями и дополнениями, внесенными постановлением Правительства от 31 декабря 1997 года N 1878, исковое заявление о возмещении вреда, причиненного работнику, принимается к производству суда после того, как по его требованию или по требованию членов семьи умершего работника состоялось решение администрации организации, с решением которой не согласились потерпевший, члены семьи умершего либо когда эти требования не были рассмотрены администрацией в установленный десятидневный срок.

В случае несвоевременного принятия решения администрацией по заявлению потерпевшего последний вправе обратиться непосредственно в суд. При оспаривании потерпевшим решения администрации о возмещении ущерба суд обязан рассмотреть иск в полном объеме, а не только в отношении спорных денежных сумм.

Исковые заявления о присуждении сумм на новый срок после медицинского переосвидетельствования потерпевшего принимаются судом к своему производству в таком же порядке, как и первичные заявления.

2. Суд, принимая исковое заявление, должен проверить, соответствует ли оно требованиям закона. В ходе досудебной подготовки в зависимости от характера предъявленного иска должны быть представлены истцом или истребованы судьей: акт о несчастном случае на производстве (акт по форме Н-1); заключение государственного инспектора труда о причинах повреждения здоровья; заключение медицинского учреждения о профессиональном заболевании; заключение медико-социальной экспертной комиссии (МСЭК) об установлении

степени утраты профессиональной трудоспособности (в процентах) работником, получившим увечье или иное повреждение здоровья, связанного с исполнением им трудовых обязанностей; заключение судебно-медицинской экспертной комиссии в других случаях повреждения здоровья; нуждаемости в постороннем уходе и других видов дополнительных расходов; справка о размере среднемесячной заработной платы, исчисленной в соответствии со ст. 938 ГК (пунктами 8 – 12 «Правил возмещения организациями всех форм собственности ущерба, причиненного рабочим и служащим увечьем либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей», утвержденных постановлением Кабинета Министров Республики Казахстан от 17 марта 1993 года N 201, с изменениями и дополнениями, внесенными постановлением Правительства от 31 декабря 1997 года N 1878); справка о назначенном и фактически получаемом пособии либо о размере государственного социального пособия, которое могло быть назначено по инвалидности, установленной в связи с утратой трудоспособности; справки об иждивенцах умершего и назначенном им пособии в связи со смертью кормильца, а также другие необходимые документы.

3. Право на возмещение вреда, причиненного повреждением здоровья, имеют потерпевшие, полностью или частично утратившие профессиональную трудоспособность, а при отсутствии ее – общей трудоспособности. Если увечье или иное повреждение здоровья причинено несовершеннолетнему, не достигшему четырнадцати лет и не имеющему заработка, то возмещению подлежат расходы, связанные с повреждением здоровья.

В случае смерти пострадавшего (кормильца) право на возмещение вреда имеют нетрудоспособные лица, состоящие на иждивении умершего или имевшие ко дню его смерти право на получение от него содержания, а также ребенок умершего, родившийся после его смерти.

4. Вред, причиненный работнику повреждением здоровья в связи с исполнением им трудовых (служебных) обязанностей, аналогичных обязанностей, вытекающих из договорных обязательств, обязанностей воинской службы, возмещается организацией или физическим лицом работодателем только при наличии вины последних. При этом не имеет значения, причинено ли повреждение здоровья на территории организации или за ее пределами.

Если повреждение здоровья причинено работнику, находящемуся при исполнении договорных обязательств, трудовых (служебных) обязанностей, обязанностей воинской службы источником повышенной опасности, то ответственность за причинение такого вреда несет владелец источника повышенной опасности.

Если, однако, вред жизни и здоровью работника причинен во время следования к месту работы или с работы от воздействия транспортного средства, предоставленного организацией или физическим лицом-работодателем, то последние несут ответственность перед потерпевшим.

5. Физические и юридические лица, деятельность которых связана с повышенной опасностью для окружающих, обязаны возместить вред, причиненный источником повышенной опасности, если не докажут, что вред возник вследствие непреодолимой силы или умысла потерпевшего. Владелец источника повышенной опасности отвечает за причиненный вред в размере, определяемом на основе действующего законодательства.

Источником повышенной опасности надлежит признавать любую деятельность, осуществление которой создает повышенную опасность причинителя вреда из-за невозможности полного контроля за ней со стороны человека, а также деятельность по использованию, транспортировке, хранению предметов, веществ и иных объектов производственного, хозяйственного и иного назначения, обладающих такими же свойствами. Также судам следует иметь в виду, что вредоносность и бесконтрольность действий домашних (в том числе служебных и сторожевых собак) и диких животных, находящихся у юридических лиц и граждан, при определенных обстоятельствах могут быть отнесены к источникам повышенной опасности.

6. Ответственность за вред, причиненный действием источника повышенной опасности, наступает как при целенаправленном их использовании, так и при самопроизвольном проявлении их вредоносных свойств (например, в случае причинения вреда вследствие самопроизвольного движения автомобиля).

7. Под владельцем источника повышенной опасности следует понимать юридическое лицо или гражданина, осуществляющих эксплуатацию источника повышенной опасности в силу принадлежащего им права собственности, права хозяйственного ведения, права оперативного управления либо по другим основаниям (по договору аренды,

по доверенности на управление транспортным средством, в силу распоряжения компетентного органа о передаче источника повышенной опасности и т. д.).

Не признается владельцем источника повышенной опасности и не несет ответственности за вред перед потерпевшим лицо, управляющее источником повышенной опасности в силу трудовых отношений с владельцем этого источника (шофер, машинист, оператор и др.). Если автотранспортные предприятия и другие предприятия передают по договору аренды автомашины своим работникам, т.е. лицам, состоящим с предприятием в трудовых отношениях, действующим в интересах предприятия, и транспортное средство фактически не выходит из владения этого предприятия, то ответственность за причиненный вред должно нести предприятие как владелец (собственник) источника повышенной опасности.

8. В случае причинения вреда здоровью в результате взаимодействия источников повышенной опасности самим их владельцам суды должны исходить из того, что ответственность за причинение вреда наступает на общих основаниях. При этом необходимо иметь в виду, что:

- вред, причиненный одному из владельцев по вине другого, возмещается виновным;
- при наличии вины лишь владельца, которому причинен вред, он ему не возмещается;
- при наличии вины обоих владельцев размер возмещения определяется соразмерно степени вины каждого;
- при отсутствии вины владельцев источников повышенной опасности во взаимном причинении вреда (независимо от его размера) ни один из них не имеет права на возмещение.

9. Владелец источника повышенной опасности не отвечает за вред, если докажет, что он вышел из обладания владельца не по его вине, а в результате противоправных действий других лиц. В таких случаях ответственность лиц, фактически владевших источником повышенной опасности, определяется на общих основаниях.

В случае причинения вреда источником повышенной опасности, выбывшим из владения его владельца в результате не только противоправных действий других лиц, но и при наличии вины владельца (например, владельцем не была обеспечена надлежащая охрана источника повышенной опасности), ответственность за вред может быть

возложена как на лицо, эксплуатирующее непосредственно источник повышенной опасности, так и на его владельца. При таких обстоятельствах ответственность возлагается в долевом порядке.

10. Судам следует иметь в виду, что возмещение ущерба состоит в выплате потерпевшему работнику утраченного заработка (дохода), который он имел бы либо определенно мог бы иметь, единовременного пособия, а также дополнительных расходов, вызванных повреждением здоровья (на лечение, дополнительное питание, приобретение лекарств, протезирование, посторонний уход, санаторно-курортное лечение, приобретение специальных транспортных средств, подготовку к другой профессии и др.), если признано, что потерпевший нуждается в этих видах помощи и ухода и не получает их бесплатно.

При этом суды должны учесть, что при определении утраченного заработка (дохода) пособие по инвалидности, назначенное потерпевшему в связи с увечьем или иным повреждением здоровья, другие виды пособий, назначенные как до, так и после причинения вреда здоровью, а также пенсионные выплаты в счет возмещения не засчитываются. Также не подлежит зачету и заработок, получаемый потерпевшим после повреждения здоровья..

11. Единовременное пособие потерпевшему работнику, лицам, имеющим право на возмещение ущерба в связи со смертью кормильца, подлежит выплате, если несчастный случай, в результате которого наступило трудовое увечье или смерть потерпевшего, имел место после 25 февраля 1993 года, поскольку до введения в действие Закона Республики Казахстан «Об охране труда» от 22 января 1993 года указанный вид ответственности для случаев причинения вреда здоровью законом не был предусмотрен.

12. Судам следует иметь в виду, что к расходам на погребение, подлежащим возмещению, относятся лишь необходимые расходы, непосредственно связанные с погребением (затраты на изготовление гроба, приобретение одежды для умершего, венков, рытье могилы, доставку покойного к месту захоронения и т.п.). Подлежат также возмещению расходы на установку памятников и оград, исходя из фактической стоимости их изготовления, но не выше предельной стоимости стандартных памятников и оград, установленной в данной местности.

Не подлежат возмещению расходы на приобретение спиртных напитков.

13. Если увечье или иное повреждение здоровья вызвало частичную утрату трудоспособности, недостаточную для установления группы инвалидности, возмещение ущерба должно производиться в соответствии с абзацем 1 пункта 5 «Правил», т. е. в процентах к среднемесячной заработной плате, соответствующей степени утраты им профессиональной трудоспособности.

14. Возмещение вреда, причиненного осужденному, отбывающему наказание в местах лишения свободы, при выполнении им работ по поручению администрации ИТУ, осуществляется на общих основаниях.

15. При удовлетворении иска суд в решении должен указать, в чем конкретно выразилась вина организации, физического лица-работодателя в причинении вреда здоровью потерпевшего или гибели кормильца.

При неудовлетворении иска следует обосновать отсутствие вины организации или физического лица-работодателя в причинении вреда здоровью.

16. Денежные суммы в возмещение вреда должны присуждаться потерпевшему со дня, когда он вследствие повреждения здоровья лишился прежнего среднемесячного заработка, а иждивенцам умершего – со дня его смерти, но не ранее дня приобретения им права на получение денежных сумм в возмещение вреда на срок, указанный в заключении экспертной комиссии, или пожизненно. При этом судам следует иметь в виду, что в соответствии с положениями ст. 187 ГК требования, предъявленные по истечении трех лет с момента возникновения права на возмещение такого рода, удовлетворяются не более чем за три года, предшествующие предъявлению иска. В решении суда должен быть приведен точный расчет присужденных сумм, указан срок их выплаты.

Разъяснить, что в случае установления инвалидности пожизненно при взыскании денежных сумм в возмещение вреда, причиненного здоровью, суд может указать в решении, что истец имеет право в будущем получать в централизованном порядке установленные ежемесячно денежные суммы с учетом индекса повышения минимального размера оплаты труда. При такой записи в решении вопрос об индексации будущих платежей рассматривается судом в порядке исполнительного производства.

17. Пересмотр размеров назначенных денежных сумм по возмещению вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении трудовых обязанностей, обязанностей воинской службы, производится в случаях:

изменения оплаты труда, изменения состава членов семьи умершего;

изменения степени утраты профессиональной трудоспособности потерпевшего.

Исходя из требований ст. 283 ГК о том, что сумма, выплачиваемая по денежному обязательству непосредственно на содержание гражданина (в возмещение вреда, причиненного жизни или здоровью, по договору пожизненного содержания и др.), с официальным увеличением минимальной заработной платы пропорционально увеличивается, то пересмотр размера возмещения ущерба в сторону уменьшения не допускается. При снижении уровня среднемесячной заработной платы, из которой должен быть произведен перерасчет потерпевшему, но при официальном увеличении минимальной заработной платы денежные суммы в возмещение ущерба должны быть увеличены пропорционально росту минимальной заработной платы.

18. При наличии данных, что трудовое увечье наступило не только по вине организации и физического лица-работодателя, но и вследствие грубой неосторожности потерпевшего работника, суд обязан запросить решение комиссии, расследующей данный несчастный случай в порядке, определяемом «Положением о расследовании и учете несчастных случаев и иных повреждений здоровья трудящихся на производстве», утвержденным постановлением Кабинета Министров Республики Казахстан от 15 декабря 1994 года N 1414.

В случае несогласия истца с решением комиссии по расследованию несчастных случаев он вправе обратиться с заявлением о пересмотре в государственную инспекцию охраны и условий труда Министерства труда и социальной защиты населения либо в его подразделения на местах.

Решение комиссии по расследованию несчастных случаев и заключение государственной инспекции охраны и условий труда о степени вины потерпевшего являются одним из доказательств, которое подлежит оценке в совокупности со всеми материалами дела.

Суд, установив в действиях потерпевшего: грубую неосторожность, должен уменьшить размер возмещения ущерба в зависимости от сте-

пени его вины. При этом судам следует иметь в виду, что при вынесении решения о выплате единовременного пособия и компенсации дополнительных расходов в связи с трудовым увечьем степень вины потерпевшего не учитывается.

19. Разъяснить судам, что при рассмотрении иска о возмещении вреда, причиненного здоровью источником повышенной опасности, помимо взыскания такого вреда подлежит компенсации и моральный вред независимо от вины причинителя.

20. Вред здоровью потерпевшего, причиненный несовершеннолетним, не достигшим четырнадцати лет, возмещается его родителями усыновителями, опекунами при наличии их вины в причинении вреда. Такая обязанность может быть возложена, в частности, при неосуществлении ими должного воспитания или присмотра за несовершеннолетним, потворствовании его неправомерным действиям.

Если малолетний, нуждающийся в опеке, находился в соответствующем воспитательном, лечебном учреждении, учреждении социальной защиты населения или другом аналогичном учреждении, которое в силу закона является его опекуном, это учреждение обязано возместить вред, причиненный малолетним, если не докажет, что вред возник не по его вине, которая может выражаться в ненадлежащем воспитании и неосуществлении за малолетним должного надзора.

Обязанность родителей, усыновителей, опекунов, учебных заведений, воспитательных, лечебных и иных учреждений по возмещению вреда не прекращается с достижением малолетним совершеннолетия или получения им имущества, достаточного для возмещения вреда.

21. При рассмотрении дел о возмещении вреда, причиненного несовершеннолетним в возрасте от 14 до 18 лет, суды должны исходить из того, что согласно п. 4 ст. 22 ГК они несут ответственность за вред, причиненный их действиями, по правилам Гражданского кодекса. При отсутствии у несовершеннолетнего в возрасте от 14 до 18 лет имущества или иного источника дохода, достаточного для возмещения вреда, обязанность по возмещению вреда полностью или в недостающей части возлагается на его родителей, усыновителей или попечителей при условии их виновного поведения, способствовавшего возникновению вреда. Эта обязанность родителей, усыновителей, попечителей прекращается по достижении причинителем вреда совершеннолетия либо при появлении у него имущества или иного источника дохода, достаточного для возмещения вреда.

22. В случае реорганизации юридического лица, признанного в установленном порядке ответственным за вред, причиненный жизни и здоровью, обязанность по выплате соответствующих платежей несет его правопреемник, к которому предъявляются требования о возмещении вреда.

В случае ликвидации юридического лица, признанного в установленном порядке ответственным за вред, причиненный жизни и здоровью, соответствующие платежи должны быть капитализированы для выплаты их потерпевшему по правилам, установленным законодательными или иными нормативными правовыми актами.

23. В связи с изменениями, внесенными постановлением Правительства от 31 декабря 1997 года № 1878 в «Правила возмещения организациями всех форм собственности ущерба, причиненного рабочим и служащим увечьем либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей», утвержденных постановлением Кабинета Министров Республики Казахстан от 17 марта 1993 года, с 1 января 1998 года положения настоящих «Правил» на участников ликвидации аварии на Чернобыльской АЭС не распространяются. В связи с этим судам при рассмотрении споров таких лиц следует иметь в виду, что в соответствии с Указом Президента Республики Казахстан от 25 июня 1995 года № 2303 о ратификации Соглашения о взаимном признании прав на возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, возмещение вреда, причиненного работникам вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС и других радиационных катастроф, осуществляется в соответствии с принятым национальным законодательством и специальными соглашениями. Указом Президента Республики Казахстан, имеющего силу закона, «О льготах и социальной защите участников, инвалидов Великой Отечественной войны и лиц, приравненных к ним» от 28 апреля 1995 года с последующими изменениями и дополнениями лица, принимавшие участие в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС в 1986 – 1987 годах, и лица, ставшие инвалидами вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, их дети, инвалидность которых генетически связана с радиационным облучением одного из родителей, по льготам и гарантиям приравниваются соответственно к участникам Великой Отечественной войны и к инвалидам Великой Отечественной

войны. Исходя из этого, суды должны руководствоваться нормами законодательства о льготах и гарантиях, предоставляемых участникам и инвалидам Великой Отечественной войны, а также Законом Республики Казахстан «О специальном государственном пособии в Республике Казахстан» от 5 апреля 1999 года N 365-І.

24. В связи с принятием настоящего постановления считать постановление Пленума Верховного суда Казахской ССР от 16 декабря 1988 года N 9 «О некоторых вопросах применения судами республики законодательства по искам о возмещении вреда, причиненного здоровью» утратившим силу, постановление Пленума Верховного суда СССР от 5 сентября 1986 года N 13 «О судебной практике по делам о возмещении вреда, причиненного повреждением здоровья», не действующим в Республике Казахстан.

11. Постановление Министерства труда Республики Казахстан и Министерства социальной защиты Республики Казахстан от 17 мая 1993 г. N 27/3 Об утверждении разъяснения «О порядке применения Правил возмещения предприятиями, учреждениями, организациями всех форм собственности ущерба, причиненного рабочим и служащим увечьем или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей»

Р А З Ъ Я С Н Е Н И Е

О порядке применения Правил возмещения предприятиями, учреждениями, организациями всех форм собственности ущерба, причиненного рабочим и служащим увечьем или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Отношения по возмещению ущерба (вреда) причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей(*), регулируются Гражданским кодексом Казахской ССР, Законом Республики Казахстан «Об охране труда», постановлением Верховного Совета Республики Казахстан «О регулировании гражданских правоотношений в период проведения экономической реформы» от 30 января 1993 г., Правилами по возмещению предприятиями, учреждениями, организациями всех форм собственности ущерба, причиненного рабочим и служащим увечьем либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, утвержденными постановлением Кабинета Министров Республики Казахстан от 17 марта 1993 г. N 201.

2. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью рабочих и служащих, членов колхозов и других кооперативов, гражданам, работающим по гражданско-правовым договорам подряда и поручения, происшедшим на территории работодателя, так и за ее пределами, а также во время следования к месту работы или с работы на транспорте, предоставленным работодателем (п.1 Правил)

3. Трудовое увечье считается наступившим по вине работодателя,

если оно произошло вследствие необеспечения им здоровых и безопасных условий труда (несоблюдение правил охраны труда, техники безопасности, промышленной санитарии и т.п.).

4. Доказательством ответственности работодателя за причиненный вред и доказательством его вины могут служить документы и показания свидетелей, в частности:

акт о несчастном случае на производстве;

приговор, решение суда, постановление прокурора, органа дознания или предварительного следствия;

заключение технического инспектора труда либо других должностных лиц (органов), осуществляющих контроль и надзор за состоянием охраны труда и соблюдением законодательства о труде, о причинах повреждения здоровья; медицинское заключение о профессиональном заболевании;

решение о наложении административного или дисциплинарного взыскания на виновных лиц;

постановление органа социального страхования о возмещении работодателем бюджету государственного страхования расходов на выплату рабочему или служащему пособия по временной нетрудоспособности в связи с трудовым увечьем.

5. В случае трудового увечья члена экипажа воздушного судна, наступившего в связи с исполнением им служебных обязанностей при взлете, полете или посадке воздушного судна, работодатель, которому принадлежит воздушное судно на праве оперативного управления или собственности, несет ответственность за причиненный вред, если не докажет, что вред возник вследствие умысла потерпевшего.

6. Возмещение вреда состоит в выплате потерпевшему денежных сумм в размере заработка, дохода (или соответствующей его части), которого он лишился вследствие утраты трудоспособности или снижения ее; в компенсации дополнительных расходов, вызванных повреждением здоровья; в выплате в установленных случаях единовременного пособия.

7. Потерпевшему, временно переведенному с его согласия в связи с трудовым увечьем на более нижеоплачиваемую работу, выплачивается разница между прежним и новым заработком до восстановления трудоспособности или установления длительной либо постоянной утраты трудоспособности.

Заключение о необходимости перевода потерпевшего на другую

работу, его продолжительности (в пределах до одного года) и характера рекомендованной работы выдается врачебно-консультационной комиссией.

При непредоставлении работодателем в указанный период соответствующей работы потерпевший имеет право на возмещение вреда в размере среднемесячного заработка, который он получал до наступления трудового увечья.

Среднемесячный заработок по прежней работе в этом случае, а также в случае, указанном в пункте 8 настоящего Разъяснения, определяется из заработка за два месяца, предшествовавших трудовому увечью, в порядке, установленном действующим законодательством.

8. Работодатель обязан обеспечить обучение потерпевшего новой профессии за счет средств работодателя.

Для этого необходимы следующие условия:

невозможность дальнейшего использования потерпевшего на прежней работе вследствие трудового увечья;

согласие потерпевшего на обучение;

соответствие новой профессии рекомендациям МСЭК.

За время обучения потерпевшего новой профессии потерпевшему выплачивается среднемесячный заработок по прежней работе. В этот период выплата сумм в возмещении ущерба не производится.

9. В случае смерти потерпевшего право на возмещение вреда имеют нетрудоспособные лица, состоявшие на иждивении умершего или имевшие ко дню его смерти право на получение от него содержания, ребенок умершего, родившийся после его смерти, а также один из родителей, супруг или другой член семьи, если он не работает и занят уходом за детьми, братьями, сестрами или внуками умершего, не достигшими 8 лет.

Иждивенчество детей предполагается и не требует доказательств.

Нетрудоспособными членами семьи считаются:

дети, не достигшие 18 лет (учащиеся профессионально-технических училищ, средних специальных и высших учебных заведений до их окончания, но не более чем до достижения ими 23-летнего возраста);

мужчины старше 60 лет и женщины старше 55 лет, либо признанные в установленном порядке инвалидами.

Несовершеннолетние дети умершего, на содержание которых умерший выплачивал или обязан был выплачивать алименты, признаются состоявшими на его иждивении.

II. ЭКСПЕРТИЗА ТРУДОСПОСОБНОСТИ

10. Степень утраты профессиональной трудоспособности рабочих и служащих определяется медико-социальной экспертной комиссией (МСЭК) в процентах, устанавливаемых в зависимости от потери профессиональной трудоспособности вследствие данного трудового увечья или иного повреждения здоровья.

11. Порядок установления МСЭКом степени утраты профессиональной трудоспособности вследствие трудового увечья или иного повреждения здоровья утверждается Министерством здравоохранения Республики Казахстан и Министерством социальной защиты Республики Казахстан, совместно с Министерством труда Республики Казахстан.

Одновременно с определением степени утраты профессиональной трудоспособности при наличии оснований устанавливается соответствующая группа инвалидности и определяется нуждаемость потерпевшего в дополнительных видах помощи.

12. Справка о степени утраты профессиональной трудоспособности (в процентах), нуждаемости в дополнительных видах помощи выдается освидетельствованному на руки; выписка из акта освидетельствования с названными данными высылаются на предприятие или в народный суд, направивший потерпевшего на МСЭК.

III. РАЗМЕР ВРЕДА, ПОДЛЕЖАЩЕГО ВОЗМЕЩЕНИЮ ПОТЕРПЕВШЕМУ

13. Размер возмещения вреда определяется в процентах к заработку потерпевшего до трудового увечья, соответствующих степени утраты им профессиональной трудоспособности.

Например, вследствие повреждения здоровья на производстве работник утратил 20 процентов профессиональной трудоспособности, группа инвалидности не установлена. Среднемесячный заработок до повреждения здоровья составляет 8400 руб. Он перешел на более легкую работу и получает заработок 5600 руб. в месяц. Размер возмещения вреда составит 1680 руб.

14. При возмещении заработка или его части пенсия по инвалидности, назначенная потерпевшему в связи с трудовым увечьем, а равно другие пенсии, назначенные как до, так и после трудового увечья, в

счет возмещения не засчитываются. Также не засчитывается в счет возмещения вреда заработок, получаемый потерпевшим после увечья.

Например, Сидорову назначена пенсия по инвалидности I группы в размере 6825 руб. в месяц. Утрата профессиональной трудоспособности составляет 100 процентов. Среднемесячная заработная плата до получения профессионального заболевания 7229 руб. Возмещение вреда производится в полном объеме без зачета пенсии по инвалидности и составит также 7229 руб. в месяц.

IV. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА В СВЯЗИ СО СМЕРТЬЮ КОРМИЛЬЦА

15. Нетрудоспособным гражданам, состоявшим на иждивении умершего кормильца и имевшим право на возмещение вреда в связи с его смертью, вред определяется в размере среднемесячного заработка умершего за вычетом доли, приходящейся на него самого и трудоспособных граждан состоявших на его иждивении, но не имеющих права на возмещение вреда.

Для определения размера возмещения вреда каждому из граждан, имеющих право на возмещение, часть заработка кормильца, которая приходится на всех указанных граждан, делится на их число.

Нетрудоспособным, не состоявшим на иждивении умершего, но имеющим право на возмещение вреда, его размер определяется в следующем порядке: если средства на содержание взыскивались в судебном порядке, то возмещение вреда определяется в сумме, назначенной судом, если же средства на содержание не взыскивались в судебном порядке, то возмещение вреда устанавливается с учетом материального положения граждан и возможности умершего при жизни оказывать им помощь (алиментный принцип).

Если право на возмещение вреда имеют одновременно граждане как состоявшие на иждивении умершего, так и не состоявшие на его иждивении, то сначала определяется размер возмещения вреда для лиц, не состоявших на иждивении умершего. Установленная им сумма возмещения вреда исключается из заработка кормильца, затем, исходя из оставшейся суммы заработка определяется размер вреда гражданам, состоявшим на иждивении умершего, в порядке, предусмотренном абзацами 1 и 2 настоящего пункта.

Пример 1. Семья умершего состояла из трудоспособной неработающей жены и двух детей (2 и 6 лет), заработок умершего 4000 руб.: $4 \times 3 = 3000$ руб. В этом случае трудоспособная неработающая жена также имеет право на возмещение, поскольку она занята уходом за малолетними детьми.

Пример 2. Семья умершего состояла из трудоспособной неработающей жены и двух детей (10 и 17 лет). Право на получение возмещения имеет только десятилетний ребенок. При заработке умершего 8000 руб. в месяц сумма возмещения составит: $8000 : 4 \times 1 = 2000$ руб.

Пример 3. Семья погибшего чабана, зарабатывающего 5000 руб. в месяц состояла из него самого и жены – инвалида 2 группы, получающей пенсию 3000 руб. Жена являлась иждивенкой, поскольку помощь мужа значительно превышала ее пенсию по инвалидности. Размер возмещения составит 2500 руб. ($5000 \text{ руб.} : 2 \times 1$).

Пример 4. Заработок погибшего составлял 2400 руб., на его иждивении находились двое несовершеннолетних детей в возрасте 13, 15 лет, жена работала. Право на возмещение вреда имела также престарелая мать, проживающая с другими детьми. Размер возмещения матери с учетом ее материального положения определена алиментному принципу – 300 руб. оставшаяся сумма 2100 руб. ($2400 - 300$) делится на три части с учетом доли самого умершего и двух детей (жена во внимание не принимается, поскольку она работала). Таким образом, предприятие обязано выплачивать возмещение вреда детям в сумме 1400 руб. ($2100 : 3 \times 2 = 1400$ руб.)

Возмещение вреда несовершеннолетним детям умершего всегда производится по долевному принципу независимо от того, проживали они вместе с умершим или отдельно от него, выплачивал ли умерший алименты на их содержание или обязан выплачивать.

Пример 5. После смерти потерпевшего остались его трудоспособная жена по второму браку и дочь пяти лет. Жена не работает и занята уходом за дочерью. Имеется также сын от первого брака в возрасте 14 лет и мать умершего, проживающая отдельно с братом умершего и получающая пенсию по старости при неполном стаже 720 руб. Заработок умершего составил 7840 руб. Возмещение вреда рассчитывается так: на мать по алиментному принципу – 1000 руб. На остальных членов семьи (в том числе на сына от первого брака, на которого умерший выплачивал или должен был выплачивать алименты) по 2280 руб. ($7840 - 1000 : 3 = 2280$).

16. Исчисленная в порядке, установленном пунктом 6 Правил, часть заработка, приходящаяся на каждого из указанных лиц на момент смерти кормильца, в дальнейшем перерасчете не подлежит, кроме случаев рождения ребенка после смерти кормильца и назначения (прекращения) выплаты возмещения ущерба одному из родителей, супругу или другому члену семьи, занятому уходом за детьми, братьями, сестрами или внуками умершего кормильца до достижения ими 8 лет.

В указанных случаях пересчитывается часть заработка кормильца, приходящаяся на каждого члена семьи, имеющего право на возмещение вреда, с учетом увеличения или уменьшением числа таких членов семьи.

Пример 1. Ущерб определен на трех детей из заработка отца 3000 руб. по 750 руб. на каждого ребенка ($3000 : 4 \times 3$), после достижения одним из детей возраста 18 лет и поступления его на работу доля каждого из оставшихся двух детей не пересчитывается, т.е. на каждого составит по-прежнему 750 руб.

Пример 2. На день смерти кормильца на его иждивении находился сын 10 лет. Жена работала. При заработке кормильца 12000 руб. часть его заработка приходящаяся на сына, составит 6000 руб. ($12000 : 2$). Через три месяца после смерти кормильца его вдова родила дочь и оставила работу. В этом случае должна быть пересчитана часть заработка кормильца, приходящаяся на каждого члена семьи, имеющего право на возмещение вреда. В нашем примере она составит 3000 ($12000 : 4$), а на троих равна 9000 руб. в месяц.

Пример 3. на день смерти кормильца на его иждивении находились дочь 4 лет и жена, занятая уходом за нею. При заработке кормильца 8247 руб. часть его заработка, приходящаяся на каждого члена семьи составила 2749 руб. ($8247 : 3$), а на дочь и вдову – 5498 ($8247 - 2749$). Когда дочери исполнилось 8 лет, вдова поступила на работу, поэтому выплата возмещения ущерба ей была прекращена. В этом случае часть заработка кормильца, приходящаяся на дочь, также должна быть пересчитана; она составит 4123 руб. 50 коп. ($8247 : 2$).

Пример 4. За возмещение ущерба на двух детей обратилась трудоспособная работающая жена умершего кормильца. Сумма возмещения вреда на двух членов семьи составила $2/3$ заработка умершего. Через год по этому же поводу обратилась мать ребенка от первого

брака, достигшего возраста 14 лет. Сумма возмещения пересматривается и определяется в размере 3/4 заработка умершего (по 1/4 на каждого получателя).

Гражданам, имеющим право на возмещение вреда в связи с потерей кормильца, а равно пенсии, заработок, стипендии и иные доходы в счет возмещения вреда не засчитываются.

V. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА ПРИ СМЕШАННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

17. Если грубая неосторожность потерпевшего содействовала возникновению или увеличению вреда, то в зависимости от степени вины потерпевшего, размер возмещения, соответственно, уменьшается.

При определении степени вины потерпевшего учитывается заключение уполномоченного представительного органа по этому вопросу (органов охраны труда).

Смешанная ответственность не применяется к дополнительным видам возмещения вреда (пункты 13, 14 Правил).

Пример 1. Рабочий зарабатывал 9870 руб. в месяц, МСЭК установила 80% потери профессиональной трудоспособности, вина потерпевшего определена в размере 25%. Пенсия назначена в сумме 3426 руб.

Возмещение исчисляется следующим образом:

80% от 9870 руб. = 7896 руб. (условно утраченный заработок в связи с повреждением здоровья);

75% от 7896 руб. = 5922 руб. (часть условно утраченного заработка, которая падает на вину предприятия);

25% от 7896 руб. = 1974 руб. (часть условно утраченного заработка, относимого за счет потерпевшего);

Сумма вреда, подлежащая возмещению – 5922 руб. в месяц.

Тот же принцип применяется при определении размера возмещения при смешанной ответственности в случае смерти кормильца: доля каждого члена семьи, имеющего право на возмещение, уменьшается на процент, соответствующий вине потерпевшего.

Пример 2. Заработок умершего 3200 руб. Степень его вины определена в размере 20%, а вины организации – 80%. В состав семьи входят сын 12 лет, трудоспособная жена и престарелая мать, прожива-

ющая отдельно и не состоявшая на иждивении умершего, но имевшая право на получение от него содержания.

Возмещение вреда матери определено в сумме 600 руб., которая подлежит уменьшению согласно степени вины потерпевшего, то есть на 20. Таким образом, $20\% \text{ от } 600 \text{ руб.} = 120 \text{ руб.}$;

Доля сына – 1360 руб. ($3200 - 480 : 2$). Она также уменьшается на 20% и составит 1088 руб. ($20\% \text{ от } 1360 \text{ руб.} = 272 \text{ руб.}$; $1360 - 272 = 1088 \text{ руб.}$). Таким образом, в возмещении ущерба на сына будет выплачиваться 1088 руб. в месяц.

VI. ОПРЕДЕЛЕНИЕ СРЕДНЕМЕСЯЧНОГО ЗАРАБОТКА ДЛЯ ИСЧИСЛЕНИЯ РАЗМЕРА ВОЗМЕЩЕНИЯ ВРЕДА, ЕДИНОВРЕМЕННОГО ПОСОБИЯ

18. Размер возмещения вреда, единовременного пособия исчисляется на основании среднемесячного заработка за 12 последних календарных месяцев работы, службы (кроме срочной военной службы), предшествовавших трудовому увечью или утрате, либо снижению трудоспособности в связи с данным трудовым увечьем (по выбору потерпевшего). В случае профессионального заболевания, по желанию потерпевшего, для исчисления размера возмещения вреда может приниматься среднемесячный заработок за 12 календарных месяцев перед прекращением работы, повлиявший на это заболевание.

Если за два последних года перед трудовым увечьем (наступлением утраты трудоспособности) работник проработал в общей сложности менее 12 полных месяцев, а также во всех случаях, когда работник проработал менее года, размер возмещения ущерба исчисляется из среднемесячного заработка за все полные фактически проработанные месяцы. Для этого общая сумма заработка за указанные месяцы делится на число этих месяцев.

Если работник проработал менее одного полного месяца, то заработок за все проработанное время делится на число проработанных дней и полученная сумма умножается на число рабочих дней в месяц, исчисленное в среднем за год (25,4 – при шестидневной рабочей неделе и 21,2 – при пятидневной рабочей неделе). В этом случае заработок, из которого возмещается размер возмещения ущерба, не может превышать двух тарифных (расчетных) ставок или размера двух окладов данного работника.

Пример 1. Несчастный случай с трудящимися произошел в октябре 1992 г. За возмещением потерпевший обратился в апреле 1993 г. Возмещение будет исчислено из среднемесячного заработка за 12 полных месяцев работы перед увечьем, т.е. перед октябрём 1992 г.

Пример 2. Потерпевший до увечья (травмы головы), полученного в 1987 г., работал проходчиком в шахте с заработком 1500 руб. в месяц, а затем, не имея стойкой утраты трудоспособности., был занят на работе в лесхозе, где зарабатывал 230 руб., то после наступления у него в 1993 г. в связи с полученным прежде увечьем снижения трудоспособности он может выбрать для исчисления ущерба средний заработок за 12 месяцев перед увечьем (т.е. 1500 руб.).

19. При определении среднемесячного заработка месяцы, в течение которых работник не работал или проработал неполное количество рабочих дней по уважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством (в связи с поступлением на работу и увольнением, болезнью, простоем, отпуском, в т.ч. отпуском, представляемым в связи с уходом за ребенком до трех лет, а также время работы в течение которого гражданин являлся инвалидом или получал возмещение вреда, причиненного трудовым увечьем, осуществлял уход за инвалидом 1 группы, одиноким инвалидом 2 группы и пенсионером по старости, нуждающимся в посторонней помощи, а также престарелым, достигшим 80-летнего возраста, ребенком инвалидом до 16 лети и в других случаях освобождения от работы), по желанию потерпевшего исключается из подсчета и заменяются другими, непосредственно предшествующими месяцами. Такая замена производится в пределах двух лет работы, предшествовавших трудовому увечью или наступлению утраты трудоспособности (пункт 18).

Месяцы, в течение которых работник фактически не работал, или проработал неполное количество дней по другим неуважительным причинам (например, при прогуле), не исключается из под подсчета и не заменяются другими.

20. В случае повторного трудового увечья среднемесячный заработок, по желанию потерпевшего, исчисляется за соответствующие периоды, предшествовавшие первому или повторному трудовому увечью (пункты 18 и 19).

Если трудовые увечья причинены в период работы у одного работодателя, размер возмещения вреда исчисляется по общему проценту

утраты профессиональной трудоспособности, определяемому МСЭ-Ком по совокупности от первого и повторного увечья.

Если трудовые увечья причинены на работе у разных работодателей, то определение размера возмещения вреда производится по каждому увечью отдельно, исходя из процента утраты профессиональной трудоспособности, установленного МСЭКом по соответствующему трудовому увечью.

21. В случаях, когда ко времени обращения за возмещением вреда не сохранились документы о фактическом заработке потерпевшего до получения трудового увечья, размер возмещения вреда исчисляется исходя из действующей на момент обращения тарифной ставки (оклада) по работе, которую выполнял потерпевший. Невозможность получения документов о фактическом заработке потерпевшего должна быть подтверждена справкой организации или соответствующего архива.

22. В заработке для исчисления возмещения вреда, единовременного пособия учитываются все виды оплаты труда, на которые начисляются страховые взносы (кроме заработков членов колхозов), за исключением выплат единовременного характера, необусловленных действующей системой оплаты труда (компенсации за неиспользованный отпуск, выходное пособие и др.); их перечень определен постановлениями Кабинета Министров Республики Казахстан от 26.09.91 г. N 556 и 26.03.92 г. N 282.

При исчислении размера возмещения вреда членами колхозов суммируется заработная плата во всех ее видах за работу в общественном хозяйстве колхозов.

23. Лицам, получившим трудовое увечье в период прохождения производственного обучения (практики), размер возмещения вреда исчисляется исходя из ставки (оклада) по той профессии (специальности), которой обучался потерпевший (но не ниже 2-го разряда), или по их желанию из фактического заработка за период обучения, или по работе, предшествовавшей производственному обучению (практике).

24. Среднемесячный заработок граждан, работавших за границей, подсчитывается на общих основаниях с исключением оплаты за работу за границей. При этом гражданам, направленным на работу в учреждения и организации Республики Казахстан за границей либо в международные организации, размер возмещения вреда может ис-

числиться по их желанию из среднемесячного заработка рабочих и служащих соответствующей профессии и квалификации в Республике Казахстан ко времени установления возмещения вреда.

VII. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВОЗМЕЩЕНИЯ ПОТЕРПЕВШЕМУ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ РАСХОДОВ, ВЫЗВАННЫХ ТРУДОВЫМ УВЕЧЬЕМ

25. Сверх возмещения утраченного заработка работодатель компенсирует потерпевшему дополнительные расходы, вызванные трудовым увечьем (на дополнительное питание, приобретение лекарств, протезирование, уход за пострадавшим, санаторно-курортное лечение, включая оплату проезда потерпевшего к месту лечения и обратно, а в необходимых случаях – и сопровождающего его лица, приобретение специальных транспортных средств, капитальный ремонт этих средств, приобретение горючего и др.), если МСЭКом он признан нуждающимся в этих видах помощи и не получил их бесплатно от соответствующих организаций. Расходы на приобретение и капитальный ремонт специальных транспортных средств с ручным управлением производится работодателем в пределах их стоимости.

Выдача специальных средств передвижения потерпевшим осуществляется после перечисления средств на счет областных, Алматинского, Ленинского городских управлений социальной защиты населения. В случае отклонения от выполнения этих обязанностей средства на вышеуказанные цели могут быть взысканы от работодателя в судебном порядке. Другие вопросы обеспечения потерпевших, специальными средствами передвижения регулируются Положением об обеспечении инвалидов специальными средствами передвижения, утвержденным постановлением Кабинета Министров Республики Казахстан от 27 мая 1992 г. N 465.

Инвалидам I группы (кроме случае нуждаемости в специальном медицинском уходе) заключение МСЭК о нуждаемости в уходе за ними не требуется.

Потерпевшему, нуждающемуся в нескольких видах помощи, возмещаются расходы, связанные с получением каждого вида помощи.

26. Размер дополнительных расходов определяется на основании счетов соответствующих организаций и других документов либо согласно ценам, сложившимся в той местности, в которой потерпевший

понес эти расходы. Компенсация расходов, связанных с повышением цен на бензин потерпевшим, имеющим в пользовании специальные легковые автомобили или мотоциклы, возмещается работодателем в порядке установленном Правительством Республики Казахстан (см. постановление Кабинета Министров Республики Казахстан «О выплате денежной компенсации на бензин» от 22.10.92 г. № 891).

27. Дополнительные расходы на уход за потерпевшим возмещаются независимо от того, кем они осуществляются. Размер этих расходов определяется в зависимости от характера требуемого ухода и устанавливается для инвалидов, нуждающихся в медицинском уходе, не менее одного минимального размера оплаты труда, а для лиц нуждающихся в бытовом уходе – не менее 50 процентов минимальной оплаты труда.

Потерпевшему, нуждающемуся как в специальном медицинском, так и в бытовом уходе, расходы на бытовой уход возмещаются сверх возмещения расходов на специальный медицинский уход.

Получение надбавки на уход к пенсии, не лишает потерпевшего права на возмещение расходов связанных с уходом.

28. Полагающиеся в соответствии с настоящими Правилами денежные суммы в возмещении вреда, компенсации дополнительных расходов могут быть увеличены по соглашению сторон или на основании коллективного договора (пункт 14 Правил).

29. При наличии заключения МСЭК о нуждаемости потерпевшего в санаторно-курортном лечении, ему предоставляется отпуск для лечения сверх ежегодного отпуска. Оплата за время отпуска для лечения производится по правилам, установленным для оплаты ежегодного отпуска. Возмещение вреда в период отпуска для лечения производится на общих основаниях.

Размер оплаты расходов по проезду потерпевшего, а также лица, его сопровождающего, определяется в соответствии с законодательством о служебных командировках.

30. Сверх возмещения утраченного заработка, дополнительных видов возмещения вреда, предприятие выплачивает потерпевшему и лицам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца единовременное пособие (ст.30 Закона Республики Казахстан «Об охране труда»).

Размер единовременного пособия определяется коллективным договором, но должен быть не менее:

– десятикратного годового заработка работника в случае его смерти в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

– пятикратного годового заработка работника, признанного инвалидом первой или второй групп от трудового увечья или профессионального заболевания;

– двухкратного годового заработка работника, признанного инвалидом третьей группы от трудового увечья или профессионального заболевания;

– годового заработка работника при определении ему стойкой утраты трудоспособности без установления инвалидности.

Пример, среднемесячный заработок у Иванова, ставшего инвалидом I группы, определенный за 12 последних месяцев работы, предшествовавших трудовому увечью (п.п. 18, 19, 22 Разъяснения) 14000 руб. Сумма выплаты в размере не менее пятикратного годового заработка составит (14000 руб. x 12 мес. x 5 лет), т.е. 840000 руб.

Выплата единовременного пособия производится в случаях трудового увечья, полученного после дня введения в действие Закона Республики Казахстан «Об охране труда».

VIII. ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕМ ЗАЯВЛЕНИЙ О ВОЗМЕЩЕНИИ ВРЕДА

31. Заявление о возмещении вреда подается работодателю (администрации предприятия), который несет ответственность за вред, причиненный трудовым увечьем.

В случае его реорганизации или ликвидации заявление подается его правопреемнику или в вышестоящую организацию.

32. Работниками, получившими трудовое увечье в период работы за границей, и членами их семей заявление о возмещении вреда подается в министерство, ведомство, организацию, предприятие, направившее работника за границу, а принятыми на работу за границей собственнику предприятия – причинителю вреда.

33. К заявлению о возмещении вреда прилагается заключение МСЭК о степени утраты профессиональной трудоспособности, в соответствующих случаях – о нуждаемости потерпевшего в дополнительных видах помощи.

Для продления платежей в возмещение вреда представляются те же документы.

34. К заявлению о возмещении вреда гражданам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца, должны быть приложены:

а) копия свидетельства органов записи актов гражданского состояния (ЗАГС) о смерти кормильца;

б) справка жилищно-эксплуатационной организации, либо сельского (поселкового) Совета народных депутатов (или другие документы) о составе членов семьи умершего, в том числе находившихся на его иждивении либо копия соответствующего решения суда;

в) справки учебных заведений о том, что имеющие право на возмещение вреда лица в возрасте от 18 до 23 лет учатся в очном учебном заведении;

г) справка жилищно-эксплуатационной организации, либо сельского (поселкового) Совета народных депутатов о том, что родитель, супруг или другой член семьи умершего, занятый уходом за детьми, братьями, сестрами или внуками умершего, не достигшими 8 лет, не работает.

Для продления платежей в возмещении вреда представляются документы, подтверждающие право на дальнейшее их получение (справки об учебе, заключение МСЭК об инвалидности и др.).

В справке жилищно-эксплуатационной организации либо сельского (поселкового) Совета народных депутатов (или других документах) о составе членов семьи кормильца, в том числе находившихся на иждивении умершего, должны быть указаны фамилия, имя, отчество, год и месяц рождения каждого члена семьи.

В отношении лиц, имеющих право на возмещение вреда, которые проживают в городской местности в домах, принадлежащих им на праве частной личной собственности, справка заверяется председателем уличного (квартального) комитета.

Факт нахождения на иждивении при отсутствии соответствующих документов и невозможности их восстановления, а также при несогласии заинтересованного гражданина со справкой, может устанавливаться в судебном порядке, определенном гражданским законодательством Республики Казахстан. Работодатель обязан содействовать заявителю в получении документов, необходимых для предъявления тре-

бований о возмещении вреда, и в соответствующих случаях истребовать их от других организаций.

По просьбе потерпевшего или других заинтересованных граждан профсоюзный комитет предприятия или иной уполномоченной работниками представительный орган выделяет своего представителя для участия в переговорах с работодателем на стороне потерпевшего.

35. Работодатель обязан рассмотреть заявление о возмещении вреда и принять соответствующее решение не позднее десяти дней со дня его поступления со всеми необходимыми документами или поступления дополнительных документов.

Решение предприятия о возмещении ущерба оформляется приказом (распоряжением) его руководителя. Приказ (распоряжение) должен быть мотивированным, в нем должны быть указаны лица, которым устанавливается возмещение вреда, его размеры на каждого члена семьи и сроки выплаты.

Копия приказа (распоряжения) работодателя о возмещении вреда или мотивированный письменный отказ в этом вручается (или посылается) заинтересованному лицу в десятидневный срок со дня подачи заявления со всеми необходимыми документами.

При несогласии заинтересованного гражданина с решением работодателя или при неполучении ответа в установленный срок, спор рассматривается судом. Профсоюзный комитет предприятия или иной уполномоченный работниками представительный орган вправе с согласия заинтересованных граждан обратиться с заявлением в суд и принять участие в процессе.

Заявление о возмещении вреда подается в суд по усмотрению заявителя либо по месту нахождения работодателя, либо по своему месту жительства, либо по месту причинения вреда.

На требования о возмещении вреда, причиненного работникам увечьем, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей либо в связи со смертью кормильца исковая давность не распространяется.

IX. ПОРЯДОК И СРОКИ ВЫПЛАТЫ СУММ В ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА

36. Выплата сумм в возмещение потерпевшим производится работодателем, ответственным за причиненный вред.

Рабочим и служащим, получившим трудовой увечье в период их работы за границей, возмещение вреда производится предприятиями, министерствами и ведомствами, направившими их на работу за границу.

37. Возмещение вреда, полученного на предприятиях Республики Казахстан, гражданам, выехавшим на постоянное место жительства в другие государства, возмещается за счет средств этих предприятий на условиях, установленных Правилами.

38. В случае ликвидации предприятия, учреждения, организации, (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) предприятия выплата сумм производится правопреемником.

Если права и обязанности ликвидированного предприятия не переходят к правопреемнику, оно обязано капитализировать и внести в органы государственного социального страхования суммы, подлежащие выплате в возмещение ущерба. Ликвидационный отчет утверждается лишь после капитализации сумм, необходимых для возмещения вреда в будущем и перечисления их органами государственного страхования. После этого соответствующая организация выплачивает потерпевшим суммы в возмещение вреда, установленном законодательством.

Если при ликвидации предприятия капитализация платежей в возмещение вреда не произведена, иск о возмещении вреда предъявляется органу государственного социального страхования.

39. Суммы в возмещении вреда выплачиваются:

а) потерпевшим рабочим и служащим – с того дня, когда они вследствие трудового увечья утратили полностью или частично профессиональную трудоспособность;

б) лицам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, – со дня его смерти, но не ранее дня приобретения права на получение сумм в возмещение вреда.

Днем обращения за возмещением вреда считается день подачи заявления. При подаче заявления о возмещении вреда по истечении трех лет после утраты прежнего заработка в связи с трудовым увечьем или после смерти кормильца возмещение вреда производится со дня обращения.

Продление платежей в возмещение вреда производится со дня окончания предыдущих платежей независимо от времени обращения потерпевшего и других заинтересованных лиц к работодателю. При этом

суммы в возмещение вреда за прошлое время выплачиваются при условии, если МСЭКом за этот период была утверждена утрата трудоспособности, а также при представлении документов, указанных в пунктах 31,32 настоящего Разъяснения.

40. Возмещение вреда потерпевшему в части утраченного заработка производится в течении срока, на который МСЭКом установлена утрата трудоспособности в связи с трудовым увечьем, а дополнительных расходов – в течение срока, на который определена нуждаемость в них.

Лицам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, возмещение ущерба производится:

несовершеннолетним – до достижения 18 лет (учащимся профессионально-технических училищ, средних специальных учебных заведений – до их окончания, но не более, чем до достижения ими 23-летнего возраста);

мужчинам старше 60 лет и женщинам старше 55 лет – пожизненно;

инвалидам – в течение всего периода нетрудоспособности; родителю, супругу или другому члену семьи, не работающему и занятому уходом за детьми, братьями, сестрами, внуками умершего кормильца, не достигшими 8 лет, – до достижения ребенком возраста 8 лет.

41. Возмещение вреда потерпевшему производится в полном размере независимо от получаемых заработка, (доходов), пенсии, стипендии и других социальных выплат.

42. Лицам, получающим возмещение вреда в связи с потерей кормильца, возмещение вреда также выплачивается полностью независимо от их заработка или другого дохода (алиментов, всякого рода материальной помощи, стипендии и т.д.).

43. Во всех случаях, когда возмещение вреда должно выплачиваться в меньшей сумме чем оно назначено, или вообще не выплачиваться, а также когда его размер подлежит пересмотру (изменение степени утраты профессиональной трудоспособности, числа нетрудоспособных лиц и т.д.), получатель обязан письменно сообщить работодателю о происшедших изменениях.

44. В случае изменения степени утраты трудоспособности потерпевшего, также изменения состава членов семьи умершего производится пересчет сумм, выплачиваемых в возмещении вреда.

45. Размеры назначенных сумм по возмещению вреда на услови-

ях настоящих правил, в соответствии с изменением индекса стоимости жизни и ростом на предприятии заработной платы, подлежит ежеквартальному пересмотру.

Повышение сумм возмещения вреда в связи с ростом стоимости жизни производится в порядке, установленном действующим законодательством, а пересмотр при росте на предприятии заработной платы исчисляется путем перерасчета среднемесячной заработной платы, из которой этот размер был определен, на основе приведения ее в сопоставимые условия со сложившимся уровнем оплаты труда за последний квартал перед пересчетом возмещения ущерба у работника соответствующей квалификации на данном или аналогичном рабочем месте.

Например, вследствие трудового увечья потерпевший утратил 75% профессиональной трудоспособности, и ему с 20 марта 1993 г. из среднемесячного заработка проходчика 9000 руб. возмещается вред в сумме 6750 руб. в месяц.

Впоследствии, в связи с ростом заработной платы во втором квартале, среднемесячный заработок вновь пересчитывается из аналогичного фактического заработка проходчика (где ранее работал потерпевший) за апрель, май, июнь месяцы 1993 г. В связи с этим размер ущерба с 1 июля 1993 г. составит $(30000 : 3 \times 75\%) = 7500$ руб. в месяц.

Последующие пересмотры возмещения размера вреда при дальнейшем росте заработной платы на предприятии будут производиться ежеквартально в вышеуказанном порядке.

46. Перерасчет назначенного возмещения вреда производится со следующих сроков:

при возникновении права на повышение размера возмещения вреда с первого числа месяца, в котором потерпевший обратился за перерасчетом возмещения вреда, если соответствующее заявление со всеми необходимыми документами подано им после 15 числа;

при наступлении обстоятельств, влекущих за собой уменьшение возмещения вреда, – с первого числа месяца, в котором наступили эти обстоятельства, если они имели место до 15 числа включительно, и с первого числа следующего месяца, если они имели место после 15 числа.

О пересчете возмещения вреда работодатель издает приказ (распоряжение), копия которого вручается или посылается заинтересованному лицу.

47. Выплата сумм в возмещение вреда производится ежемесячно в дни выдачи заработной платы за вторую половину месяца.

Доставка и пересылка сумм, выплачиваемых в возмещение вреда, производится за счет работодателя. По желанию получателей эти суммы могут перечисляться на их счет по вкладу в сберегательной кассе.

48. За время пребывания потерпевшего в стационарном лечебном учреждении (больнице, клинике, госпитале, лечебно-трудовом профилактории) возмещение вреда выплачивается на общих основаниях.

49. В случае помещения лица, которому назначено возмещение вреда, в дом-интернат для престарелых и инвалидов, возмещение вреда выплачивается в полном размере.

В таком же порядке выплачивается возмещение вреда потерпевшим учащимся, находящимся на полном государственном обеспечении в профессионально-технических училищах.

50. На период отбывания наказания в виде лишения свободы, а также арестов в качестве меры пресечения выплаты установленного возмещения вреда приостанавливаются.

После освобождения из мест лишения свободы (предварительно заключенная) выплата этих сумм восстанавливается со дня обращения за их получением.

51. Суммы, выплачиваемые в возмещение вреда, не облагаются налогами. 52. Выплата сумм в возмещение вреда, назначенного, но не полученного своевременно потерпевшим или лицами, имеющими право на возмещение вреда, производится за все прошлое время, но не более чем за три года перед обращением за его получением.

Суммы возмещения вреда, не полученные своевременно по вине работодателя, ответственного за вред, выплачиваются за прошлое время без ограничения каким либо сроком.

53. Выплата возмещения вреда, назначенного, но не полученного своевременно потерпевшим или членами семьи, имеющими право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, и не полученные в связи со смертью, выплачиваются наследникам на общих основаниях.

Членами семьи умершего, производящим похороны, эти суммы выплачиваются до принятия наследства.

54. Суммы, полученные в счет возмещения вреда потерпевшим или лицами, имеющими право на возмещение вреда по случаю поте-

ри кормильца, могут быть взысканы работодателем обратно лишь при условии, если решение о их выплате основано на представленных заинтересованных гражданами подложных документах или сообщенных ими заведомо ложных сведениях, в случае счетной ошибки либо сокрытия данных, влияющих на определение размера возмещения вреда вследствие невыполнения обязанностей, предусмотренных пунктом 41 настоящего Разъяснения.

Обратное взыскание неправильно полученных сумм в возмещение вреда осуществляется работодателем с соблюдением гарантий, установленных законодательством при удержании из сумм по оплате труда.

В случае прекращения выплаты возмещения оставшаяся задолженность взыскивается в судебном порядке.

55. Копия приказа работодателя (решения народного суда) о назначении возмещения вреда, заявление потерпевшего и других заинтересованных лиц о назначении возмещения вреда со всеми необходимыми документами хранятся работодателем в отдельном деле на каждого получателя. Работодатель обязан обеспечить сохранность этих документов.

В период сумм в возмещение вреда дела потерпевших о назначении их возмещения хранятся в бухгалтерии работодателя.

По истечении двух лет после прекращения выплаты возмещения вреда указанные дела сдаются на хранение в архив работодателя.

Х. ПОРЯДОК ПЕРЕРАСЧЕТА РАНЕЕ НАЗНАЧЕННЫХ СУММ ВОЗМЕЩЕНИЯ ВРЕДА НА УСЛОВИЯХ НОВЫХ ПРАВИЛ

56. Перерасчет ранее назначенных сумм возмещения вреда на условиях новых Правил со дня введения их в действие производится на основании документов, имеющих в деле, а также дополнительных документов, представленных потерпевшим или лицами, имеющими право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца.

Если потерпевший впоследствии представит дополнительные документы, дающие право на дальнейшее повышение сумм возмещения вреда в связи с введением новых Правил, то сумма возмещения вновь пересматривается по нормам указанных Правил.

12. СОГЛАШЕНИЕ о взаимном признании прав на возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими **трудовых обязанностей** (Подписано правительствами стран СНГ 9 сентября 1994 г.)

Государства – участники настоящего Соглашения в лице Правительств именуемые в дальнейшем Сторонами, сознавая особую важность социальной защиты лиц получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание либо иное повреждение здоровья, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей, исходя из необходимости урегулирования вопросов в области социальной защиты граждан своих государств, согласились о нижеследующем:

Статья 1

Настоящее Соглашение распространяется на предприятия, учреждения и организации Сторон (в том числе бывшего Союза ССР) независимо от форм собственности (далее – предприятия).

Выплаты по возмещению вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей (далее – возмещение вреда), производятся работникам, ранее работавшим на предприятиях, а в случае их смерти – лицам, имеющим право на возмещение вреда, являющимся гражданами и имеющими постоянное место жительства на территории любой из Сторон.

Возмещение вреда, причиненного работникам вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС и других радиационных катастроф, осуществляется в соответствии с принятым национальным законодательством и специальными соглашениями.

Статья 2

Возмещение вреда, причиненного работнику вследствие трудового увечья, иного повреждения здоровья (в том числе при наступлении потери трудоспособности в результате несчастного случая на производстве, связанного с исполнением работниками трудовых обязанностей, после переезда пострадавшего на территорию другой Стороны), смерти производится работодателем Стороны, законодательство которой распространялось на работника в момент получения увечья, иного повреждения здоровья, смерти.

Работодатель, ответственный за причинение вреда, производит его

возмещение в соответствии со своим национальным законодательством.

Статья 3

Возмещение вреда производится работодателем Стороны, законодательство которой распространялось на работника во время его трудовой деятельности, вызвавшей профессиональное заболевание, и в том случае, если указанное заболевание впервые было выявлено на территории другой Стороны.

В тех случаях, когда работник, получивший профессиональное заболевание, работал на территории нескольких Сторон в условиях и областях деятельности, которые могли вызвать профессиональное заболевание, возмещение вреда осуществляется работодателем Стороны, на территории которой в последний раз выполнялась указанная работа.

Статья 4

Пересмотр степени тяжести трудового увечья и профессионалы, заболевания работника осуществляется в соответствии с законодательством Стороны, на территории которой он проживает.

Статья 5

Документы, выданные в целях реализации настоящего Соглашения на территории одной из Сторон по установленной форме, или их заверенные копии принимаются другими Сторонами без легализации.

Решение соответствующей медицинской экспертной комиссии любой Стороны о степени утраты профессиональной трудоспособности в процентах и необходимости в дополнительных видах помощи имеет юридическую силу для возмещения вреда, причиненного здоровью работника независимо от его места жительства, на территории Сторон, подписавших настоящее Соглашение.

Статья 6

Стороны обеспечивают в приоритетном порядке свободный перевод и выплату денежных средств по возмещению вреда работникам (а в случае их смерти – лицам, имеющим право на возмещение вреда), постоянно или временно пребывающим на их территории, через банки и (или) учреждения почтовой связи.

Перевод денежных средств по возмещению вреда осуществляется в порядке, устанавливаемом межправительственным Соглашением о переводе денежных средств гражданам по социально значимым неторговым платежам, за счет работодателя.

Статья 7

В случае ликвидации предприятия, ответственного за вред, причиненный работникам, и отсутствия его правопреемника Сторона, на территории которой ликвидировано предприятие, гарантирует возмещение вреда этим работникам в соответствии с национальным законодательством.

Статья 8

По делам, предусмотренным в настоящем Соглашении, компетентен суд Стороны, на территории которой имело место действие, послужившее основанием для требования о возмещении вреда, или суд Стороны, на территории которой проживают лица, имеющие право на возмещение вреда, по выбору пострадавшего.

Статья 9

По взаимной договоренности Стороны могут вносить в настоящее Соглашение необходимые дополнения и изменения, которые оформляются соответствующими протоколами и являются неотъемлемой частью настоящего Соглашения.

Статья 10

Споры относительно толкования или применения настоящего Соглашения решаются путем переговоров заинтересованных Сторон и иными общепринятыми средствами, включая согласительные комиссии, создаваемые по просьбе одной из Сторон.

Статья 11

Вопросы, не урегулированные настоящим Соглашением, а также связанные с его применением, рассматриваются уполномоченными органами Сторон.

Статья 12

В целях реализации настоящего Соглашения Стороны будут: проводить политику сближения национального законодательства путем сотрудничества; информировать друг друга о действующем в их государствах социальном законодательстве и его изменениях, в том числе через Консультативный Совет по труду, миграции и социальной защите населения.

Статья 13

Настоящее Соглашение вступает в силу со дня сдачи депозитарию от трех Сторон уведомлений, подтверждающих выполнение государствами-участниками внутригосударственных процедур, необходимых для вступления его в силу.

Статья 14

Настоящее Соглашение открыто для присоединения к нему других государств, разделяющих его цели и принципы, путем передачи депозитарию документов о присоединении.

Статья 15

Настоящее Соглашение заключается сроком на пять лет и будет автоматически продлеваться каждый раз на один год. Каждая из Сторон может заявить о своем намерении выйти из настоящего Соглашения путем письменного уведомления депозитария об этом не менее чем за шесть месяцев до истечения соответствующего периода.

Статья 16

Назначенные лицам выплаты по возмещению вреда в период участия Стороны в настоящем Соглашении сохраняют свою силу и после выхода Стороны из него.

Совершено в городе Москве 9 сентября 1994 года в одном подлинном экземпляре на русском языке. Подлинный экземпляр хранится в Архиве Правительства Республики Беларусь, которое направит каждому государству, подписавшему настоящее Соглашение, его заверенную копию.

13. СОГЛАШЕНИЕ о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов (Подписано 15 апреля 1994 г. в г. Москве)

Правительства государств – участников настоящего Соглашения, далее именуемые Стороны, основываясь на положениях Договора о создании Экономического союза, исходя из приверженности основополагающим документам ООН в области прав человека и принципам, выработанным в рамках Международной Организации Труда, сознавая значение и масштабы трудовой миграции между государствами Сторон, стремясь к всестороннему развитию сотрудничества между государствами -участниками настоящего Соглашения в области трудовой деятельности и социальной защиты трудящихся-мигрантов на территории государств Сторон, согласились о нижеследующем:

Статья 1

Настоящее Соглашение регулирует основные направления сотрудничества Сторон в области трудовой деятельности и социальной защиты лиц (далее именуются работники) и членов их семей, которые постоянно проживают на территории одного из государств Сторон и осуществляют свою трудовую деятельность на предприятиях, в учреждениях, организациях всех форм собственности (далее именуются работодатели или наниматели) на территории другого государства Сторон в соответствии с законодательством Стороны трудоустройства.

Данное Соглашение не применяется:

- к беженцам и вынужденным переселенцам;
- к въехавшим на короткий срок лицам свободных профессий и артистам;
- к лицам, приезжающим специально с целью получения образования.

Статья 2

Применяемые в настоящем Соглашении термины имеют следующие значения:

“трудящийся-мигрант (или работник)” – лицо, постоянно проживающее на территории Стороны выезда, которое на законном основании занимается оплачиваемой деятельностью в Стороне трудоустройства;

“члены семьи” – лицо, состоящее в браке с трудящимся-мигрантом, а также находящиеся на иждивении дети и другие лица, которые признаются членами семьи в соответствии с применяемым законодательством Стороны трудоустройства;

“работодатель (наниматель)” – предприятие, учреждение, организация, независимо от форм собственности и ведомственной принадлежности, которые предоставляют работу в Стороне трудоустройства;

“Сторона выезда” – государство, на территории которого трудящиеся-мигранты проживают постоянно и мигрируют в другое государство с намерением получить работу;

“Сторона трудоустройства” – государство, на территории которого трудящиеся-мигранты, прибывшие из другого государства, осуществляют свою трудовую деятельность на условиях трудового договора (контракта);

“Полномочные органы” – органы Сторон, в компетенцию которых входит решение вопросов реализации настоящего Соглашения;

“условия труда” – совокупность факторов производственной среды, оказывающих влияние на здоровье и работоспособность человека в процессе труда, а также установленная продолжительность рабочего времени и времени отдыха, предоставление отпусков, оплата труда в соответствии с законодательством о труде Стороны трудоустройства.

Статья 3

Порядок привлечения работников, квалификационные, возрастные и иные требования к ним устанавливаются Стороной трудоустройства, исходя из действующего на ее территории законодательства, если иное не предусмотрено двусторонними соглашениями.

Численность принимаемых работников определяется на основе двусторонних соглашений.

Статья 4

Каждая из Сторон признает (без легализации) дипломы, свидетельства об образовании, соответствующие документы о присвоении звания, разряда, квалификации и другие необходимые для осуществления трудовой деятельности документы и заверенный в установленном на территории Стороны выезда порядке их перевод на государственный язык Стороны трудоустройства или русский язык.

Трудовой стаж, включая стаж на льготных основаниях и по специальности, взаимно признается Сторонами.

При окончательном выезде трудящегося-мигранта из Стороны трудоустройства работодателем (нанимателем) выдается ему справка или иной документ, содержащий сведения о продолжительности работы и заработной плате ежемесячно.

Статья 5

Въезд работников на территорию Стороны трудоустройства, пребывание и выезд осуществляются в соответствии с действующим на ее территории законодательством и соглашениями, заключенными между Сторонами.

Стороны могут потребовать досрочного прекращения трудовых отношений и возвращения трудящегося-мигранта в Сторону выезда в случаях нарушения им законов Стороны трудоустройства и правил пребывания иностранных граждан.

Статья 6

Трудовая деятельность работника оформляется трудовым договором (контрактом), заключенным с работодателем на государственном языке Стороны трудоустройства и русском языке, в соответствии с трудовым законодательством Стороны трудоустройства, который вручается работнику до его выезда на работу.

В трудовом договоре (контракте) должны содержаться основные реквизиты работодателя и работника, профессиональные требования к работнику, сведения о характере работы, условиях труда и его оплаты, продолжительности рабочего дня и отдыха, условиях проживания, а также сроке действия трудового договора, условиях его расторжения, порядке покрытия транспортных расходов.

Работники пользуются правами и выполняют обязанности, установленные трудовым законодательством Стороны трудоустройства.

Если трудовой договор (контракт) расторгнут в связи с ликвидацией или реорганизацией предприятия (учреждения, организации), сокращением численности или штата работников, на трудящегося-мигранта распространяются льготы и компенсации, согласно законодательству Стороны трудоустройства для высвобожденных по указанным основаниям работников. В этом случае трудящийся-мигрант подлежит возвращению в Сторону выезда за счет средств работодателя (нанимателя).

Трудовой договор (контракт) не может передаваться от одного работодателя (нанимателя) другому.

Статья 7

Налогообложение трудовых доходов работников Стороны трудоустройства осуществляется в порядке и размерах, установленных законодательством Стороны трудоустройства. Стороны не допускают двойного налогообложения заработанных работниками средств.

Статья 8

Работники и члены их семей имеют право на ввоз и на вывоз личного имущества в соответствии с действующим законодательством Сторон или двусторонними соглашениями.

Статья 9

Вопросы пенсионного обеспечения работников и членов их семей регулируются Соглашением о гарантиях прав граждан государств – участников Содружества Независимых Государств в области пенсионного обеспечения от 13 марта 1992 года или (и) двусторонними соглашениями.

Статья 10

Трудящиеся-мигранты пользуются социальным страхованием и социальным обеспечением (кроме пенсионного) в соответствии с действующим на территории Стороны трудоустройства законодательством, если иное не предусмотрено специальным соглашением. Их медицинское обслуживание осуществляется за счет работодателя (нанимателя) Стороны трудоустройства на одинаковом уровне с ее гражданами.

Статья 11

Порядок возмещения работнику вреда, причиненного увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей, регулируется законодательством Стороны трудоустройства, если иное не предусмотрено отдельным соглашением.

Статья 12

В случае смерти работника работодатель (наниматель) организует перевозку тела и личного имущества умершего на территорию Стороны выезда, несет все связанные с этим затраты, информирует дипломатическое или консульское представительство этой Стороны с представлением материалов по факту смерти.

Статья 13

Стороны информируют друг друга:

о национальном законодательстве и других нормативных актах в области труда, занятости, эмиграции и иммиграции, в том числе об условиях жизни трудящихся-мигрантов;

о состоянии рынков труда Сторон.

Стороны предпринимают необходимые меры с целью предотвращения трудоустройства трудящихся-мигрантов посредниками, не имеющими соответствующих разрешений компетентных органов Стороны выезда на осуществление такой деятельности.

Всякое лицо, способствующее тайной или незаконной иммиграции, несет ответственность в соответствии с действующим законодательством Стороны трудоустройства.

Статья 14

Работники могут осуществлять перевод заработанных средств на территорию Стороны выезда в соответствии с законодательством Стороны трудоустройства и с учетом двусторонних соглашений.

Статья 15

Стороны не позднее чем в месячный срок со дня подписания настоящего Соглашения определяют соответствующие Полномочные органы.

Статья 16

Все вопросы, связанные с выполнением настоящего Соглашения, решаются путем взаимных консультаций Полномочных органов Сторон или через Консультативный Совет по труду, миграции и социальной защите населения государств-участников Содружества Независимых Государств, а при необходимости – между их правительствами.

Статья 17

Стороны могут вносить в настоящее Соглашение по взаимной договоренности необходимые дополнения и изменения, которые оформляются соответствующими протоколами и являются неотъемлемой частью настоящего Соглашения.

Статья 18

В случае прекращения действия настоящего Соглашения его положения остаются в силе в отношении трудовых договоров (контрактов), заключенных работниками с работодателем (нанимателем), до истечения срока, на который они были заключены.

Статья 19

Настоящее Соглашение вступает в силу со дня сдачи депозитарию уведомлений от трех Сторон, подтверждающих выполнение государствами-участниками внутригосударственных процедур, необходимых для вступления его в силу.

Статья 20

Настоящее Соглашение открыто для присоединения к нему других государств, разделяющих его цели и принципы, путем передачи депозитарию документов о присоединении.

Статья 21

Настоящее Соглашение заключается сроком на пять лет и будет автоматически продлеваться каждый раз на один год. Каждая из Сторон может заявить о своем намерении выйти из настоящего Соглашения путем письменного уведомления депозитария об этом не менее чем за шесть месяцев до истечения соответствующего периода.

14. ДЕКЛАРАЦИЯ МОТ ОБ ОСНОВОПОЛАГАЮЩИХ ПРИНЦИПАХ И ПРАВАХ В СФЕРЕ ТРУДА (Служба кадров. 1999. № 2. С. 87)

Принимая во внимание, что социальная справедливость имеет важнейшее значение для обеспечения всеобщего и прочного мира;

Принимая во внимание, что экономический рост имеет важнейшее значение, но недостаточен для обеспечения равенства, социального прогресса и искоренения бедности, что подтверждает необходимость в усилиях МОТ, направленных на поддержку сильной социальной политики, справедливости и демократических институтов;

Принимая во внимание, что МОТ должна, как никогда ранее, использовать все свои ресурсы в области нормотворческой деятельности, технического сотрудничества и весь свой исследовательский потенциал во всех областях своей компетенции, в частности в таких, как занятость, профессиональная подготовка и условия труда, добиваясь таким образом в рамках глобальной стратегии социально-экономического развития того, чтобы экономическая политика и социальная политика взаимно усиливали друг друга, создавая условия для широкомасштабного и устойчивого развития;

Принимая во внимание, что МОТ должна обращать особое внимание на проблемы, стоящие перед лицами, которые имеют особые социальные нужды, в особенности перед безработными и трудящимися-мигрантами, и мобилизовать и поощрять предпринимаемые на международном, региональном и национальном уровнях усилия, направленные на разрешение их проблем, и способствовать проведению действенной политики, нацеленной на создание рабочих мест;

Принимая во внимание, что для усиления связей между социальным прогрессом и экономическим ростом особые значения и смысл имеет гарантия соблюдения основополагающих принципов и прав в сфере труда, так как она позволяет заинтересованным лицам свободно и на равных условиях требовать своей справедливой доли в богатстве, созданию которого они помогали, а также дает им возможность полностью реализовать свой человеческий потенциал;

Принимая во внимание, что МОТ является международной организацией, наделенной по своему Уставу мандатом и являющейся компетентным органом в области принятия и применения международных трудовых норм, и пользующейся всеобщей поддержкой и признанием в том, что касается содействия применению основополагаю-

щих прав в сфере труда, являющихся выражением ее уставных принципов;

Принимая во внимание, что в условиях растущей экономической взаимозависимости настоятельно требуется подтвердить неизменность основополагающих принципов и прав, провозглашенных в Уставе Организации, и содействовать их всеобщему соблюдению;

Международная конференция труда:

1. Напоминает:

а) что, свободно вступая в МОТ, все государства-члены признали принципы и права, закрепленные в Уставе и в Филадельфийской декларации, и обязались добиваться достижения всех целей Организации, используя для этого все имеющиеся в их распоряжении средства и с полным учетом присущих им особенностей;

б) что эти принципы и права получили свое выражение и развитие в форме конкретных прав и обязательств в Конвенциях, признанных в качестве основополагающих как в самой Организации, так и за ее пределами.

2. Заявляет, что все государства-члены, даже если они не ратифицировали указанные Конвенции, имеют обязательство, вытекающее из самого факта их членства в Организации, соблюдать, содействовать применению и претворять в жизнь добросовестно в соответствии с Уставом принципы, касающиеся основополагающих прав, которые являются предметом этих Конвенций, а именно:

а) свободу объединения и действительное признание права на ведение коллективных переговоров;

б) упразднение всех форм принудительного или обязательного труда;

в) действительное запрещение детского труда; и

г) недопущение дискриминации в области труда и занятий. 3. Признает обязательство Организации оказывать своим государствам-членам содействие в удовлетворении установленных и высказанных ими нужд, используя в полной мере для достижения этих целей все свои уставные, практические и бюджетные ресурсы, в том числе посредством привлечения внешних ресурсов и поддержки, а также поощряя другие международные организации, с которыми МОТ установила отношения в соответствии со статьей 12 ее Устава, к оказанию поддержки этим усилиям:

а) посредством предоставления технического сотрудничества и ус-

луг консультационного характера, способствующих ратификации и применению основополагающих Конвенций;

б) посредством оказания содействия тем государствам-членам, которые пока не могут ратифицировать все эти Конвенции или некоторые из них, в их усилиях по соблюдению, содействию применению и претворению в жизнь принципов, касающихся основополагающих прав, которые являются предметом этих Конвенций; и

в) посредством предоставления государствам-членам помощи в их усилиях по созданию условий, благоприятствующих экономическому и социальному развитию.

4. Постановляет, что для обеспечения полного выполнения настоящей Декларации будет применяться способствующий ее реализации механизм, надежный и эффективный, в соответствии с мерами, перечисленными в нижеследующем приложении, которое является неотъемлемой частью настоящей Декларации.

5. Подчеркивает, что трудовые нормы не должны использоваться в торгово-протекционистских целях и ничто в настоящей Декларации и в механизме ее реализации не должно служить основанием или использоваться иным образом для таких целей; кроме того, настоящая Декларация и механизм ее реализации никоим образом не должны использоваться для нанесения ущерба сравнительным преимуществам той или иной страны.

МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ДЕКЛАРАЦИИ

I. Общая цель

1. Цель описанного ниже механизма реализации состоит в том, чтобы поощрить предпринимаемые государствами-членами Организации усилия по содействию соблюдению основополагающих принципов и прав, провозглашенных в Уставе МОТ и Филадельфийской декларации и подтвержденных в настоящей Декларации.

2. В соответствии с этой целью, имеющей исключительно поощряющий характер, настоящий механизм реализации позволит определить области, в которых помощь со стороны Организации, оказываемая посредством мероприятий по техническому сотрудничеству, может оказаться полезной для ее членов и окажет им содействие в применении этих основополагающих принципов и прав. Он не подменяет собой существующие контрольные механизмы и никоим образом не помешает их функционированию; соответственно, конкретные ситуации, входящие в сферу действия этих контрольных механизмов, не будут рассматриваться или пересматриваться в рамках настоящего механизма реализации.

3. Два нижеприведенных аспекта настоящего механизма имеют в своей основе существующие процедуры: ежегодные меры по реализации, касающиеся нератифицированных основополагающих Конвенций, повлекут за собой лишь некоторую адаптацию существующего порядка применения пункта 5 е) статьи 19 Устава;

глобальный доклад позволит получить наиболее оптимальные результаты от процедур, проводимых в соответствии с Уставом.

II. Ежегодные меры, касающиеся нератифицированных основополагающих конвенций

A. Цель и сфера применения

1. Цель заключается в том, чтобы предоставить возможность проводить ежегодно с помощью упрощенных процедур, взамен введенного Административным советом в 1995 году четырехлетнего цикла, обзор мер, принятых в соответствии с Декларацией теми государства-

ми-членами, которые еще не ратифицировали все основополагающие Конвенции.

2. Эта процедура будет охватывать каждый год все четыре области основополагающих принципов и прав, указанных в настоящей Декларации.

В. Порядок и методы работы

1. Указанная процедура будет основываться на докладах, запрашиваемых у государств-членов в соответствии с пунктом 5 е) статьи 19 Устава. Формуляры докладов будут составлены таким образом, чтобы получать от правительств, которые не ратифицировали одну или более из основополагающих Конвенций, информацию, касающуюся всех изменений, которые могли иметь место в их законодательстве и практике, принимая должным образом во внимание статью 23 Устава и сложившуюся практику.

2. Эти доклады, в том виде, как они будут обработаны МБТ, будут рассматриваться Административным советом.

3. Для подготовки введения к обработанным таким образом докладам с целью привлечь внимание к любым аспектам, которые могут потребовать более глубокого обсуждения, МБТ может обращаться к группе экспертов, назначенных для этой цели Административным советом.

4. Необходимо рассмотреть вопрос о внесении изменений в существующие процедуры Административного совета, с тем чтобы государства-члены, не представленные в Административном совете, могли наиболее подходящим образом представить разъяснения, которые могут оказаться необходимыми или полезными в ходе обсуждений на Административном совете, в дополнение к информации, содержащейся в их докладах.

III. Глобальный доклад

А. Цель и сфера применения

1. Цель этого доклада состоит в том, чтобы дать в динамике общую картину по каждой из категорий основополагающих принципов и прав за предшествующий четырехлетний период и создать основу для оценки эффективности предоставленной Организацией помощи, а также для определения приоритетов на последующий период в форме планов мероприятий по техническому сотрудничеству, име-

ющих целью, в частности, привлечение внутренних и внешних ресурсов, необходимых для их выполнения.

2. Доклад будет охватывать ежегодно одну из четырех категорий основополагающих принципов и прав в порядке очередности.

В. Порядок подготовки и обсуждения

1. Доклад, ответственность за подготовку которого возлагается на Генерального директора, будет составляться на основе официальной информации или информации, собираемой и оцениваемой в соответствии с установленными процедурами. В отношении государств, не ратифицировавших основополагающие Конвенции, доклад будет упираться, в частности, на результаты, полученные в ходе выполнения вышеупомянутых ежегодных мер по реализации. В отношении государств-членов, ратифицировавших соответствующие Конвенции, доклад будет основываться, в частности, на докладах, рассматриваемых в соответствии со статьей 22 Устава.

2. Этот доклад будет представляться Конференции – для трехстороннего обсуждения как доклад Генерального директора. Конференция может рассматривать этот доклад отдельно от докладов, представляемых в соответствии со статьей 12 ее Регламента, и может обсуждать его на заседании, специально посвященном этому докладу, или в любом ином порядке. Затем Административный совет должен будет на одной из ближайших сессий подготовить на основе этого обсуждения заключения, касающиеся приоритетов и планов мероприятий по техническому сотрудничеству, которые должны быть реализованы в последующий четырехлетний период.

IV. При этом понимается, что:

1. Будут подготовлены предложения о внесении поправок в Регламент Административного совета и Конференции, необходимых для выполнения предшествующих положений.

2. Конференция одновременно рассмотрит работу этого механизма реализации в свете приобретенного опыта и даст оценку того, достигнута ли надлежащим образом общая цель, изложенная в Части 1.

Приведенный выше текст является текстом Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, надлежащим образом принятой Генеральной конференцией Международной орга-

низации труда на ее 86-й сессии, состоявшейся в Женеве и закончившейся 18 июня 1998 года.

В УДОСТОВЕРЕНИЕ ЧЕГО приложили свои подписи сего девятнадцатого дня июня месяца 1998 года:

Председатель Конференции ЖАН-ЖАК ЭКСЛЕН

Генеральный директор Международного бюро труда МИШЕЛЬ ХАНСЕНН

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|---|----|
| Глава 1. Предмет трудового права | 3 |
| 1. Понятие предмета трудового права..... | 4 |
| 2. Трудовые отношения и их признаки..... | 6 |
| 3. Иные отношения, связанные с трудовыми..... | 8 |
| 4. Роль, задачи и функции трудового права..... | 10 |
| 5. Отличие трудового права от смежных отраслей права..... | 12 |
| 6. Система отрасли трудового права..... | 15 |
| Глава 2. Принципы трудового права | 17 |
| 1. Понятие и значение принципов трудового права..... | 17 |
| 2. Основные принципы правового регулирования труда..... | 17 |
| 3. Основные черты принципов трудового права..... | 17 |
| 4. Значение основных принципов трудового права..... | 18 |
| 5. Классификация принципов трудового права..... | 19 |
| Глава 3. Источники трудового права | 20 |
| 1. Понятие источников трудового права..... | 20 |
| 2. Виды источников трудового права..... | 21 |
| 3. Общая характеристика важнейших законов в сфере труда как источников трудового права..... | 25 |
| 4. Подзаконные акты как источники трудового права..... | 26 |
| 5. Особенности системы источников трудового права..... | 28 |
| 6. Действие нормативных актов во времени, в пространстве и по категориям работников..... | 29 |
| Глава 4. Субъекты трудового права | 35 |
| 1. Понятие и классификация субъектов трудового права..... | 35 |
| 2. Правовой статус субъектов трудового права..... | 35 |
| 3. Граждане как субъекты трудового права..... | 38 |
| 4. Работодатели как субъекты трудового права..... | 42 |
| 5. Трудовой коллектив как субъект трудового права..... | 43 |
| 6. Государственные органы как субъекты трудового права..... | 47 |
| Глава 5. Коллективные договоры и соглашения | 52 |
| 1. Понятие и принципы коллективного договора..... | 52 |
| 2. Значение Закона “О коллективных договорах”..... | 53 |
| 3. Стороны коллективного договора..... | 54 |
| 4. Содержание коллективного договора..... | 55 |
| 5. Порядок заключения коллективного договора..... | 57 |
| 6. Понятие и виды соглашений..... | 60 |

| | |
|--|-----|
| Глава 6. Профсоюзы | 64 |
| 1. Понятие о профсоюзах..... | 64 |
| 2. Функции профсоюзов..... | 66 |
| 3. Основные права профсоюзов..... | 68 |
| 4. Классификация прав профсоюзов..... | 70 |
| 5. Гарантии деятельности профсоюзов..... | 71 |
| Глава 7. Обеспечение занятости и трудоустройства | 74 |
| 1. Общая характеристика законодательства о занятости и трудоустройства..... | 74 |
| Понятие рынка труда..... | 74 |
| 2. Понятие занятости, безработного и подходящей работы..... | 77 |
| 3. Правовой статус безработного..... | 80 |
| 4. Юридические гарантии прав и обязанностей безработных..... | 84 |
| Глава 8. Индивидуальный трудовой договор | 85 |
| 1. Понятие индивидуального трудового договора..... | 86 |
| 2. Признаки индивидуального трудового договора..... | 86 |
| 3. Возраст, с которого допускается прием на работу..... | 88 |
| 4. Виды индивидуальных трудовых договоров..... | 90 |
| 5. Стороны индивидуального трудового договора..... | 92 |
| 6. Содержание индивидуального трудового договора..... | 93 |
| 7. Порядок заключения индивидуального трудового договора..... | 96 |
| 8. Документы, подтверждающие трудовую деятельность..... | 97 |
| 9. О дискриминации при приеме на работу..... | 99 |
| 10. Медицинские осмотры при приеме на работу..... | 100 |
| 11. Испытательный срок при приеме на работу..... | 101 |
| 12. Переводы на другую работу..... | 102 |
| 12.1. Понятие перевода на другую работу..... | 103 |
| 12.2. Изменение условий труда..... | 104 |
| 12.3. Перевод на другую работу..... | 105 |
| 12.4. Виды переводов на другую работу..... | 107 |
| 12.5. Временные переводы..... | 107 |
| 13. Основания прекращения и расторжения индивидуального трудового договора..... | 110 |
| 13.1. Прекращение индивидуального трудового договора..... | 110 |
| 13.2. Отстранение от работы..... | 112 |
| 13.3. Расторжение индивидуального трудового договора..... | 115 |
| 13.4. Расторжение индивидуального трудового договора по инициативе работника..... | 117 |
| 13.5. Расторжение индивидуального трудового договора по инициативе работодателя..... | 119 |
| 13.6. Недействительность индивидуального трудового договора..... | 137 |

| | |
|--|-----|
| Глава 9. Рабочее время | 139 |
| 1. Понятие и виды рабочего времени..... | 140 |
| 2. Нормальная продолжительность рабочего времени..... | 141 |
| 3. Сокращенная продолжительность рабочего времени..... | 141 |
| 4. Неполное рабочее время..... | 143 |
| 5. Работа в ночное время..... | 144 |
| 6. Сверхурочные работы..... | 145 |
| 7. Ненармированное рабочее время..... | 146 |
| 8. Дежурства в рабочее время..... | 147 |
| 9. Рабочая неделя..... | 147 |
| 10. Рабочая смена..... | 148 |
| 11. Режим рабочего времени..... | 148 |
| Глава 10. Время отдыха | 151 |
| 1. Понятие и виды времени отдыха..... | 151 |
| 2. Перерыв для отдыха и приема пищи..... | 151 |
| 3. Специальные перерывы..... | 152 |
| 4. Ежедневный отдых..... | 152 |
| 5. Выходные дни..... | 153 |
| 6. Праздничные дни..... | 155 |
| 7. Отпуск..... | 156 |
| 7.1. Ежегодный трудовой отпуск..... | 158 |
| 7.2. Ежегодные оплачиваемые дополнительные отпуска..... | 160 |
| 7.3. Отпуска без сохранения заработной платы..... | 161 |
| 7.4. Отпуска социального назначения..... | 162 |
| 7.5. Учебные отпуска..... | 165 |
| Глава 11. Заработная плата | 167 |
| 1. Понятие заработной платы..... | 168 |
| 2. Признаки заработной платы..... | 169 |
| 3. Методы правовой организации заработной платы..... | 169 |
| 4. Система заработной платы..... | 170 |
| 5. Нормы труда..... | 172 |
| 6. Оплата труда при отклонениях от нормальных условий труда..... | 175 |
| 7. Порядок выплаты заработной платы..... | 176 |
| Глава 12. Гарантии и компенсационные выплаты | 178 |
| 1. Понятие и виды гарантированных выплат и доплат..... | 178 |
| 2. Гарантии за время выполнения работниками государственных или общественных обязанностей..... | 178 |

| | |
|---|-----|
| 3. Гарантии за время обследования в медицинских учреждениях..... | 180 |
| 4. Гарантии для работников, направляемых для повышения квалификации и переподготовки с отрывом от производства..... | 180 |
| 5. Гарантии для работников за участие при заключении коллективного договора и соглашения..... | 181 |
| 6. Гарантии для работников за время нахождения в ежегодном отпуске... | 181 |
| 7. Гарантийные доплаты и их виды..... | 182 |
| 8. Компенсационные выплаты и их виды..... | 183 |
| 9. Социальные пособия..... | 185 |
| Глава 13. Материальная ответственность сторон индивидуального трудового договора | 187 |
| 1. Понятие ответственность..... | 187 |
| 2. Виды ответственности..... | 188 |
| 3. Материальная ответственность работодателя..... | 189 |
| 4. Условия наступления материальной ответственности работодателя..... | 191 |
| 5. Материальная ответственность работника. Основания и условия наступления ответственности..... | 192 |
| 6. Полная материальная ответственность работников..... | 195 |
| Глава 14. Трудовая дисциплина | 198 |
| 1. Понятие о дисциплине труда..... | 198 |
| 2. Методы обеспечения трудовой дисциплины..... | 200 |
| 3. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка..... | 202 |
| 4. Основные обязанности работников в сфере трудовой дисциплины..... | 203 |
| 5. Основные обязанности работодателя в сфере трудовой дисциплины..... | 205 |
| 6. Меры поощрения и их применение..... | 206 |
| 7. Государственные награды..... | 207 |
| 8. Дисциплинарная ответственность и ее виды..... | 209 |
| Глава 15. Охрана труда | 215 |
| 1. Понятие и принципы охраны труда..... | 215 |
| 2. Органы государственного надзора и контроля за охраной труда..... | 218 |
| 3. Основные права органов государственного надзора и контроля..... | 219 |
| 4. Права и обязанности работников и работодателей по охране труда и их гарантии..... | 219 |
| 5. Охрана труда женщин и лиц моложе 18 лет..... | 222 |
| 6. Гарантии прав работников на охрану труда..... | 225 |
| 7. Ответственность за нарушение охраны труда..... | 225 |
| Глава 16. Трудовые споры | 229 |
| 1. Понятие и виды трудовых споров..... | 229 |
| 2. Органы, рассматривающие трудовые споры. Их компетенция и подведомственность..... | 233 |

| | |
|---|-----|
| 3. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров..... | 234 |
| 4. Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров..... | 239 |
| 5. Забастовки. Понятие и специальный порядок реализации прав на забастовку..... | 244 |
| 6. Решение о проведении забастовки..... | 245 |
| 7. Полномочия забастовочного комитета..... | 247 |
| 8. Обязанности сторон в ходе забастовки..... | 247 |
| 9. Виды забастовок..... | 248 |
| 10. Случаи ограничения права на забастовку..... | 250 |
| 11. Окончание забастовок..... | 250 |
| 12. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведе- нием забастовки..... | 250 |
| 13. Ответственность за нарушение законодательства о порядке разре- шения коллективных трудовых споров..... | 251 |

ПРИЛОЖЕНИЯ

| | |
|--|-----|
| 1. Нормативные правовые акты о труде..... | 253 |
| 2. Специальная литература..... | 258 |
| 3. Закон “О труде в Республике Казахстан” от 10 декабря 1999 года..... | 263 |
| 4. Закон Республики Казахстан “О занятости населения” от 30 де- кабря 1998 года..... | 310 |
| 5. Закон Республики Казахстан “О коллективных договорах” от 4 июля 1992 года..... | 328 |
| 6. О коллективных трудовых спорах и забастовках..... | 332 |
| 7. Закон Республики Казахстан “О профессиональных союзах” от 9 апреля 1993 года..... | 344 |
| 8. Закон Республики Казахстан “Об охране труда” от 22 января 1993 года..... | 354 |
| 9. Закон Республики Казахстан “О государственной службе” от 23 июля 1999 года..... | 372 |
| 10. Постановление Кабинета Министров Республики Казахстан от 17 марта 1993 года № 201 “об утверждении Правил возмещения предприятиями, учреждениями, организациями всех форм собственности ущерба, причиненного рабочим и служащим увечьем либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей”..... | 395 |
| 11. Постановление Министерства труда Республики Казахстан и Министерства социальной защиты Республики Казахстан от 17 мая 1993 г. N 27/3 Об утверждении разъяснения «О порядке применения Правил возмещения предприятиями, учреждениями, организациями всех форм собственности ущерба, причиненного рабочим и | |

| | |
|--|-----|
| служащим увечьем или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей»..... | 413 |
| 12. Соглашение о взаимном признании прав на возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей. (подписано правительствами стран СНГ 9 сентября 1994 года)..... | 434 |
| 13. Соглашение о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов (от 15 апреля 1994 года)..... | 438 |
| 14. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда..... | 443 |

А. Ахметов, Г. Ахметова

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Учебник

*Генеральный директор ТОО «Нур-пресс»
Н. Н. Жансеитов*

*Ответственные за выпуск: А.Н. Жансеитов
Корректор: Д. Н. Оспанова
Компьютерная верстка: Г. А. Турбаева
Оператор: А.Н. Жансеитов
Дизайнер: А. О. Савельев*

Подписано в печать 18.05.2005 г.
Формат 60x90¹/₁₆. Бумага офсетная. Гарнитура «Таймс».
Усл. печ. л. 28,5.
Тираж 1000 экз. Заказ № 121.

ТОО «Нур-пресс»
050057 г. Алматы, ул. Озтюрка, д. 12.
Тел./факс: (3272) 747-833, 742-650.
E-mail: law_literature@nursat.kz