



ОСНОВЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

- **Трудовое право** – совокупность правовых норм, которая регулирует порядок возникновения, действия и прекращения трудовых отношений, определяет режим совместного труда работников, устанавливает меру труда, правила по охране труда и порядок рассмотрения трудовых споров, то есть регулирует общественные отношения, возникающие по поводу применения и реализации способности к труду.
- Предметом трудового права являются **трудовые отношения.**



Метод трудового права характеризуется следующими специфичными для данной отрасли способами регулирования труда :

Сочетание централизованного и договорного регулирования

Договорной характер труда и установление его условий

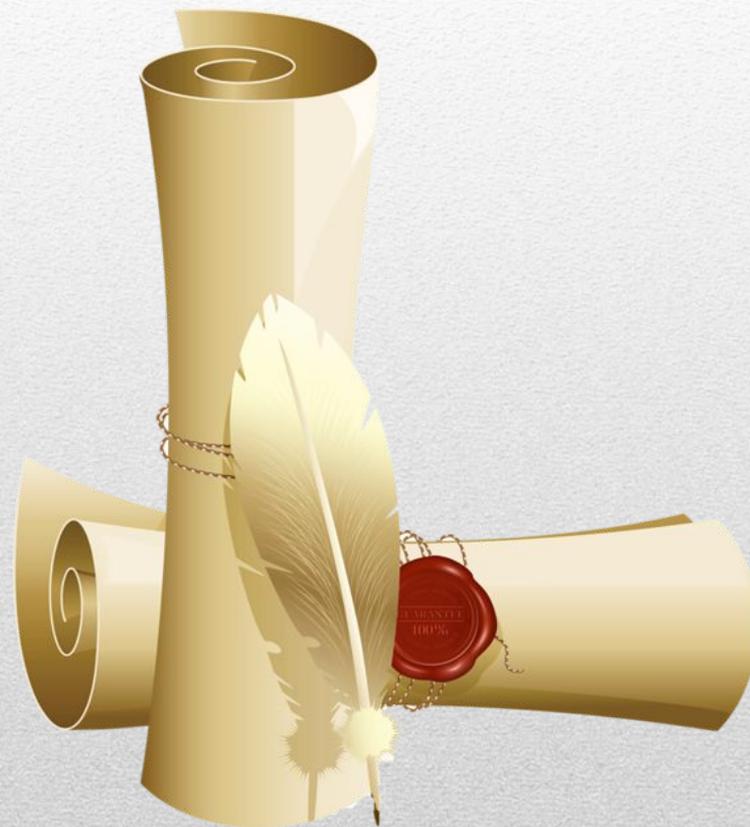
Равноправие сторон трудового договора с подчинением их в процессе труда правилам внутреннего трудового распорядка

Специфичный для трудового права способ охраны своих трудовых прав

Единство и дифференциация правового регулирования труда

Источник трудового права.

- **Источники трудового права** — это нормативно-правовые акты, регулирующие рынок труда, отношения по организации и применению труда наемных работников.



**Важнейшим источником трудового права является
Трудовой Кодекс Республики Казахстан» от 15.05. 2007 года**



Принципы трудового права

- 1) недопустимость ограничения прав человека и гражданина в сфере труда;
 - 2) запрещение дискриминации, принудительного труда и наихудших форм детского труда;
 - 3) обеспечение права на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;
 - 4) приоритет жизни и здоровья работника по отношению к результатам производственной деятельности;
 - 5) обеспечение права на справедливое вознаграждение за труд не ниже минимального размера заработной платы;
 - 6) обеспечение права на отдых;
 - 7) равенство прав и возможностей работников;
 - 8) обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов;
 - 9) социальное партнерство;
 - 10) государственное регулирование вопросов безопасности и охраны труда;
 - 11) обеспечение права представителей работников осуществлять общественный контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан.
-

Трудовые отношения



- Трудовые отношения между работодателем и работником регулируются нормативными правовыми актами, индивидуальным трудовым, коллективными договорами, заключенными в соответствии с законодательством о труде.
- Трудовые правоотношения носят объективный характер, они не зависят от сознания людей, изменяются в соответствии с изменениями производительных сил общества.
- Субъектами трудового права при определённых условиях могут быть и работающие не по договору найма, а по свободному труду.

Трудовой договор: понятие, стороны, содержание, порядок заключения.

- 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.



Возраст, с которого допускается заключение трудового договора

Заключение трудового договора допускается с гражданами, достигшими шестнадцатилетнего возраста.

С письменного согласия одного из родителей, опекуна, попечителя или усыновителя трудовой договор может быть заключен с:

- 1) гражданами, достигшими пятнадцати лет, в случаях получения ими основного среднего, общего среднего образования в организации среднего образования;
- 2) учащимися, достигшими четырнадцатилетнего возраста, для выполнения в свободное от учебы время работы, не причиняющей вреда здоровью и не нарушающей процесса обучения;
- 3) с лицами, не достигшими четырнадцатилетнего возраста, в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках для участия в создании и (или) исполнении произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию.

В трудовой договор должен подписываться одним из его родителей, опекуном, попечителем или усыновителем.

Индивидуальный трудовой договор должен содержать :

- 1) реквизиты сторон;**
- 2) работу по определенной специальности, квалификации или должности (трудовую функцию);**
- 3) место выполнения работы;**
- 4) срок трудового договора;**
- 5) дату начала работы;**
- 6) режим рабочего времени и времени отдыха;**
- 7) размер и иные условия оплаты труда;**
- 8) характеристику условий труда, гарантии и льготы, если работа относится к тяжелым и (или) выполняется во вредных (особо вредных) и (или) опасных условиях;**
- 9) права и обязанности работника;**
- 10) права и обязанности работодателя;**
- 11) порядок изменения и прекращения трудового договора;**
- 12) гарантии и компенсационные выплаты, порядок их выплаты;**
- 13) условия по страхованию;**
- 14) ответственность сторон;**
- 15) дату заключения и порядковый номер.**



<http://oo-tsentr-informatsionnyy-sistem-wto.satu.kz>

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

Дисциплина труда.



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



Дисциплинарные взыскания

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

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) строгий выговор;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случаях, установленных Трудовым Кодексом Республики Казахстан.

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



Рабочее время

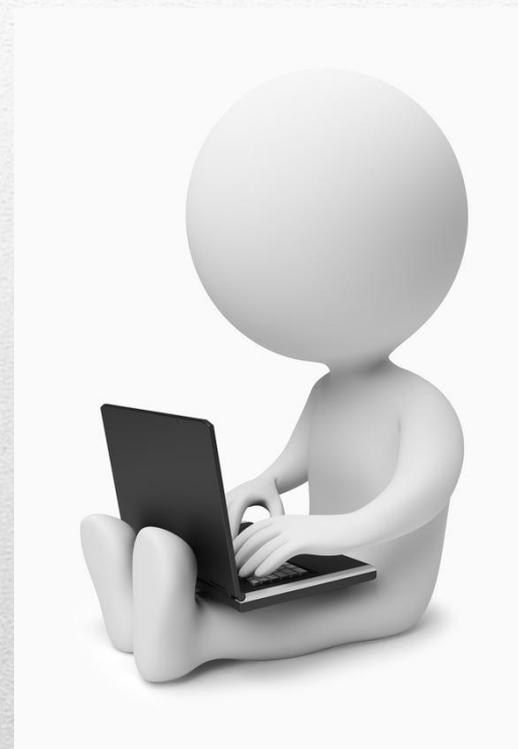
Рабочее время

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



Нормальная продолжительность рабочего времени

- 1. Нормальная продолжительность рабочего времени не должна превышать 40 часов в неделю.
- 2. В трудовых, коллективных договорах может предусматриваться меньшая продолжительность рабочего времени с оплатой как за нормальную продолжительность рабочего времени.



Сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников

- Для работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста;
- Для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда;
- Для инвалидов первой и второй групп.



Неполное рабочее время

Неполным рабочим временем считается время, которое меньше нормальной продолжительности, установленной Трудовым Кодексом РК, в том числе:

- *неполный рабочий день*, то есть уменьшение нормы продолжительности ежедневной работы (рабочей смены);
- *неполная рабочая неделя*, то есть сокращение числа рабочих дней в рабочей неделе;
- *одновременное уменьшение нормы продолжительности ежедневной работы (рабочей смены) и сокращение числа рабочих дней в рабочей неделе.*



Работа в ночное время



- *Ночным* считается время с 22 часов до 6 часов утра.
 - Привлечение работников к работе в ночное время производится с соблюдением ограничений, установленных Трудовым Кодексом РК.
-

Сверхурочная работа

- работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени;

К сверхурочным работам не допускаются:

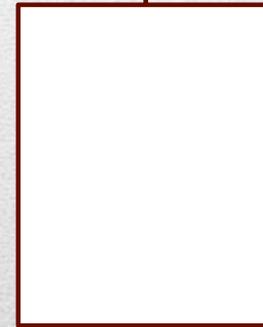
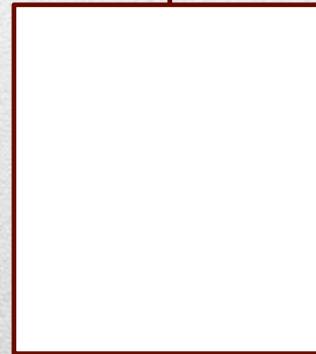
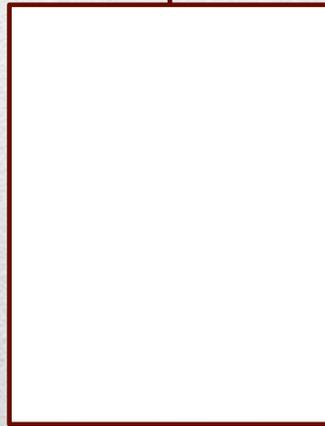
1) беременные женщины;

2) работники, не достигшие
восемнадцатилетнего возраста.

2. Привлечение к сверхурочным работам допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом.



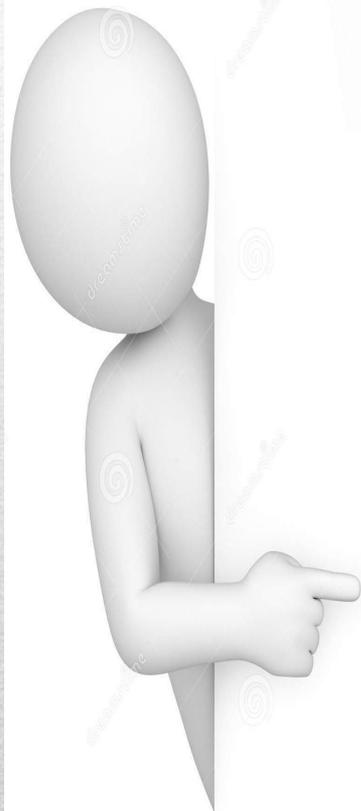
Время отдыха



Исключительные случаи привлечения к работе в выходные и праздничные дни без согласия работника

Привлечение к работе в выходные и праздничные дни без согласия работника допускается в следующих случаях:

- 1) для предотвращения чрезвычайных ситуаций, стихийного бедствия или 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 его отдельных подразделений.



Оплата труда.

- **Оплата труда** — система отношений, связанных с обеспечением работодателем обязательной выплаты работнику вознаграждения за его труд в соответствии с Трудовым Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, а также соглашениями, трудовым, коллективным договорами и актами работодателя.



Материальная ответственность сторон трудового договора.



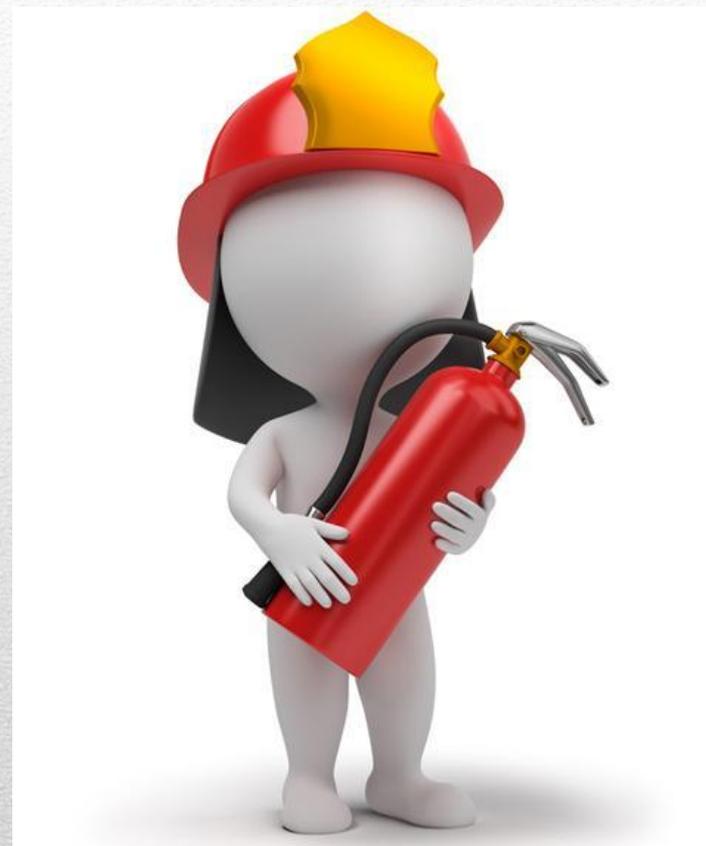
- **Материальная ответственность стороны ТД** – ответственность, наступившая вследствие ущерба (вреда), причиненного ею другой стороне трудового договора, в результате виновного действия или бездействия стороны.

Безопасность и охрана труда.

- Охрану труда понимают в широком и узком смысле. В широком смысле под охраной труда понимается охрана всей системы трудовых правоотношений, составляющих предмет трудового права. В охрану труда включаются все нормы трудового права, так как они призваны охранять труд.

В узком смысле

- Охрана труда – это система мер и средств по обеспечению безопасности условий труда наёмного персонала как особый институт особенной части трудового права, права работников на здоровые и безопасные условия труда в конкретном трудовом правоотношении.



Трудовые споры.

- Трудовыми спорами являются неурегулированные путем непосредственных переговоров разногласия между работником и работодателем по вопросам применения действующего законодательства, установления новых или изменения условий труда.





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
-

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.
-

Коллективные споры.

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 применения положений действующего законодательства, коллективных договоров и соглашений».



Социальное партнерство и коллективные отношения в сфере труда.

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



- **Задачи социального партнерства**
- **Социальное партнерство в Республике Казахстан направлено на решение следующих задач:**
- **1) создание эффективного механизма регулирования социальных, трудовых и связанных с ними экономических отношений;**
- **2) содействие обеспечению социальной стабильности и общественного согласия на основе объективного учета интересов всех слоев общества;**
- **3) содействие в обеспечении гарантий прав работников в сфере труда, осуществление их социальной защиты;**
- **4) содействие процессу консультаций и переговоров между сторонами социального партнерства на всех уровнях;**
- **5) содействие разрешению коллективных трудовых споров;**
- **6) выработка предложений по реализации государственной политики в области социально-трудовых отношений.**



Контроль за соблюдением трудового законодательства.



- **Контроль** – это деятельность государственных органов и общественных организаций, направленная на проверку соблюдения и исполнения, выявления случаев нарушения правовых норм.
 - **Надзор** – это особая форма контроля, обладающая властными полномочиями, исходящая от органов государственного управления.
 - Надзор и контроль имеют как общие, так и специфические особенности. Им присуща функция проверки исполнения, дача указаний и применение санкций. Различие они имеют в объёме охватываемой сферы деятельности методах и правовых формах воздействия.
-

Контроль за соблюдением трудового законодательства.

- Государственный контроль за соблюдением в организациях трудового законодательства Республики Казахстан осуществляют государственные инспекторы труда.
 - К государственным инспекторам труда относятся:
 - 1) Главный государственный инспектор труда Республики Казахстан - руководитель государственной инспекции труда уполномоченного государственного органа по труду Республики Казахстан;
 - 2) главные государственные инспекторы труда государственной инспекции труда - должностные лица государственной инспекции труда уполномоченного государственного органа по труду;
 - 3) главный государственный инспектор труда области, города республиканского значения, столицы - руководитель областного, города республиканского значения, столицы территориального подразделения государственной инспекции труда уполномоченного государственного органа по труду;
 - 4) государственные инспекторы труда - должностные лица областного, города республиканского значения, столицы территориального подразделения органа государственной инспекции труда.
-

- Основными задачами государственной инспекции труда являются:

обеспечение государственного контроля за соблюдением в организациях трудового законодательства Республики Казахстан;

обеспечение соблюдения и защиты прав и свобод работников, включая право на безопасные условия труда;

рассмотрение обращений, заявлений и жалоб работников и работодателей по вопросам трудового законодательства Республики Казахстан.

Внутренний контроль по безопасности и охране труда

- 1. Внутренний контроль включает в себя организацию наблюдения за состоянием условий труда, проведение оперативного анализа данных производственного контроля, оценку рисков и принятие мер по ликвидации обнаруженных несоответствий с требованиями по безопасности и охране труда.
 - 2. Внутренний контроль по безопасности и охране труда осуществляется работодателем в целях соблюдения установленных требований по безопасности и охране труда на рабочих местах и принятия незамедлительных мер по устранению выявляемых нарушений.
-

Список Литературы

- **КОНСТИТУЦИЯ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН**
(принята на республиканском референдуме 30 августа 1995 года)(с изменениями и дополнениями по состоянию на 02.02.2011 г.)
 - **ТРУДОВОЙ КОДЕКС**
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН*(с изменениями и дополнениями по состоянию на 06.04.2015 г.)*
 - *Учебник Трудовое право.2005. А. Ахметов, Г. Ахметова*
-