

Правовое регулирование трудовых отношений в Республике Казахстан

Симинин Ю.Г.
Костанай
2018

Особенности правовых норм

- Носят общеобязательный характер
- Закреплены в законах и других правовых актах
- Четко определяют границы возможного поведения
- Регулируются принудительной силой государства

Казахстан начала XXI века независим и уверен в себе.



Казахстан начала XXI века независим и уверен в себе.

Термин «конституция» происходит от латинского слова «**constitutio**» – «**устанавливаю, учреждаю**». Он встречался еще в первом веке до нашей эры в законодательстве Древнего Рима, обозначая различные акты императора, как правило, закрепляющие устройство государства.

Конституция - это основной закон общества и государства, закрепляющий и регулирующий основы конституционного строя, основы правового положения личности, основы государственного устройства и осуществления государственной власти и местного самоуправления.

Конституция является основным, главным нормативным актом государства. В ней содержатся нормы регулирующие все основные сферы жизни общества, она является нормативной базой всего действующего законодательства.

КОНСТИТУЦИЯ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

• *по состоянию на 10.03.2017 г.*

• Статья 1

• 1. Республика Казахстан утверждает себя **демократическим, светским, правовым и социальным государством, высшими ценностями которого являются человек, его жизнь, права и свободы.**

• Статья 2

• 1. Республика Казахстан является **унитарным государством с президентской формой правления.**

• 2. Суверенитет Республики распространяется на всю ее территорию. Государство обеспечивает целостность, неприкосновенность и неотчуждаемость своей территории.

• 3-1. В пределах города Астаны может быть установлен особый правовой режим **в финансовой сфере** в соответствии с [конституционным законом](#).

• 4. Наименования Республика Казахстан и Казахстан равнозначны.

НПА регулирующие трудовые отношения в Казахстане

- Конвенции и рекомендации Международной организации труда.
- Конституция Республики Казахстан.
- Трудовой кодекс Республики Казахстан.
- Нормативные правовые постановления Правительства Республики Казахстан.
- Нормативные правовые приказы министров Республики Казахстан и иных руководителей центральных государственных органов.

А ТАКЖЕ: **Локальные НПА** регулирующие трудовые отношения

ЭТО - решения:

- **республиканской** трехсторонней комиссией по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений;
- **отраслевых комиссий** по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений;
- на областном, городском, районном уровне - **областных, городских, районных комиссий по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений**;
- **на уровне организаций в форме коллективных договоров**, устанавливающих конкретные взаимные обязательства в сфере труда между представителями работников и работодателем на основе законодательства Республики Казахстан.

Порядок действия таких актов определяет **ЗАКОН**

РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН О правовых актах 6 апреля 2016 года № 480-V
ЗРК

- **Статья 10. Иерархия нормативных правовых актов**
- Высшей юридической силой обладает Конституция Республики Казахстан.
- Кодексы Республики Казахстан.
Указы Президента Республики Казахстан, имеющие силу закона.
- Нормативные постановления Парламента Республики Казахстан и его Палат.
- Нормативные правовые указы Президента Республики Казахстан.
- Нормативные правовые постановления Правительства Республики Казахстан.
- Нормативные правовые приказы министров Республики Казахстан и иных руководителей центральных государственных органов.
- Нормативные правовые приказы руководителей ведомств центральных государственных органов.
- Нормативные правовые решения маслихатов.
- Нормативные правовые постановления акиматов.
- Нормативные правовые решения акимов.

Рассмотрим данную иерархию: **1 - МОТ**

- Международная организация труда (МОТ) – это специализированное учреждение ООН, занимающееся вопросами регулирования трудовых отношений.
- На сегодняшний день членами МОТ являются свыше 180 государств.
- Казахстан вступил в МОТ в 1993 году, а в 2011 году избран в административный совет МОТ.
- Казахстан ратифицировал 24 Конвенций МОТ, включая все основополагающие конвенции (восемь) и в сфере охраны труда (четыре).

Рассмотрим данную иерархию: 1 - МОТ

- Конвенция МОТ после ее ратификации обычно двумя государствами-членами МОТ становится многосторонним международным соглашением и налагает обязательство как на ратифицировавшие, так и на не ратифицировавшие ее государства.
- При ратификации конвенции государства обязаны принять законодательные и иные акты для реализации ее положений.
- Если конвенция не ратифицирована государством-членом МОТ, то оно не освобождается от обязанности представлять по запросу МОТ информацию о состоянии национального законодательства и практики в отношении нератифицированной конвенции и о мерах по ее ратификации.

Конституция Казахстана

Термин «конституция» происходит от латинского слова «**constitutio**» – «**устанавливаю, учреждаю**».

- **Статья 24.**
- 1. Каждый имеет право на свободу труда, свободный выбор рода деятельности и профессии...
- 2. Каждый имеет право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации, а также на социальную защиту от безработицы.
- 3. Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных законом способов их разрешения, включая право на забастовку.
- 4. Каждый имеет право на отдых. **Работающим по трудовому договору** гарантируются установленные **законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.**

Трудовой кодекс

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН от 23 ноября 2015 № 414-V ЗРК

- (с [изменениями и дополнениями](#) по состоянию на 14.07.2018 г.)

Трудовой кодекс

- **Статья 2. Трудовое законодательство Республики Казахстан**
- 1. Трудовое законодательство Республики Казахстан основывается на Конституции Республики Казахстан и состоит из настоящего Кодекса, законов Республики Казахстан и иных нормативных правовых актов Республики Казахстан.
- 2. **Запрещается включение в другие законы Республики Казахстан норм, регулирующих трудовые отношения, отношения социального партнерства и охраны труда, кроме случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.**

Трудовой кодекс

Статья 33. Порядок заключения, изменения и дополнения трудового договора

1. Трудовой договор заключается в письменной форме не менее чем в двух экземплярах и подписывается сторонами. По одному экземпляру трудового договора хранится у работника и работодателя.

3. Допуск к работе лица осуществляется только после заключения трудового договора.

В случае отсутствия и (или) неоформления надлежащим образом трудового договора по вине работодателя он несет ответственность в порядке, установленном законами Республики Казахстан.

В этом случае трудовые отношения считаются возникшими с того дня, когда работник приступил к работе.

Трудовой кодекс

4. Признание трудового договора недействительным по вине работодателя не влечет за собой утраты бывшим работником права на оплату труда, компенсационную выплату за неиспользованные дни оплачиваемого ежегодного трудового отпуска, иные выплаты и льготы. Признание недействительными отдельных условий трудового договора не влечет недействительности трудового договора в целом.

Статья 34. Оформление приема на работу

Прием на работу оформляется **актом работодателя**, издаваемым на основании **заключенного трудового договора**.

ОТСУТСТВИЕ И (ИЛИ) НЕОФОРМЛЕНИЕ НАДЛЕЖАЩИМ ОБРАЗОМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

- **В соответствии с п. 3 ст. 33 Трудового кодекса Республики Казахстан допуск лица к работе осуществляется только после заключения трудового договора.**
- В случае отсутствия и (или) неоформления надлежащим образом трудового договора по вине работодателя он несёт ответственность в порядке, установленном законами Республики Казахстан.
- **В этом случае трудовые отношения считаются возникшими с того дня, когда работник приступил к работе.**

ОТСУТСТВИЕ И (ИЛИ) НЕОФОРМЛЕНИЕ НАДЛЕЖАЩИМ ОБРАЗОМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

- **Отсутствием трудового договора** может считаться его незаключение или неоформление в трудовом договоре подписей одной из сторон, под ненадлежащим оформлением – несоответствие заключённого договора требованиям ст. 28 ТК РК.
- **К таким несоответствиям относятся ненадлежаще составленный трудовой договор, а именно:**
 - *не заполнены строки с реквизитами сторон;*
 - *не указано место выполнения работы;*
 - *нет характеристики условий труда и т. д.*

Юридическая ответственность

- **В случае допуска лица к работе без заключения трудового договора предусмотрен штраф:**
- • на должностных лиц – в размере **30 месячных расчётных показателей** (далее – МРП);
- • на субъектов малого предпринимательства или некоммерческие организации – в размере **60 МРП**;
- • на субъектов среднего предпринимательства – в размере **100 МРП**;
- • на субъектов крупного предпринимательства – в размере **150 МРП** (п. 1 ст. 86 Кодекса Республики Казахстан от 5 июля 2014 года № 235-V «Об административных правонарушениях» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 03.07.2017)).

Юридическая ответственность

- Кроме того, административная ответственность в виде штрафа также предусмотрена за нарушение законодательства о минимальных социальных стандартах и их гарантиях, выразившееся в неисполнении и (или) необеспечении минимальными социальными стандартами.
- Согласно ст. 9 ТК РК, к минимальным социальным стандартам относятся:
- *минимальный размер месячной заработной платы;*
- *продолжительность ежедневной работы (рабочей смены);*
- *основной оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск.*

ПРИВЛЕЧЕНИЕ К РАБОТЕ В СВЕРХУРОЧНОЕ ВРЕМЯ

- Привлечение к сверхурочным работам допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных п. 2 ст. 77 ТК РК.
- В случае если в организации работник был привлечён к сверхурочной работе без оформления соответствующего приказа, без согласия работника и т. д., в этом случае также **предусмотрена административная ответственность.**

Ст. 77 Трудового кодекса

• **Статья 77. Сверхурочная работа**

- 1. **Привлечение к сверхурочным работам допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев**, предусмотренных пунктом 2 настоящей статьи.
- 2. Сверхурочные работы без согласия работника допускаются в следующих случаях:
 - 1) при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения чрезвычайных ситуаций, стихийного бедствия или производственной аварии либо немедленного устранения их последствий;
 - 2) для устранения иных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование водоснабжения, газоснабжения, теплоснабжения, энергоснабжения и других систем жизнеобеспечения;
 - 3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва, с немедленным принятием мер к замене другим работником;
 - 4) для оказания экстренной и неотложной помощи гражданам, которым угрожает потеря здоровья или гибель.
- 3. К сверхурочной работе не допускаются следующие работники:
 - 1) беременные женщины, предоставившие работодателю справку о беременности;
 - 2) не достигшие восемнадцатилетнего возраста;
 - 3) инвалиды.

Ст. 78 Трудового Кодекса

- **Статья 78. Предельное количество сверхурочных работ**
- 1. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника в **течение суток два часа**, а на тяжелых работах, **работах с вредными и (или) опасными условиями труда - один час**.
- 2. Общая продолжительность сверхурочных работ не должна превышать **двенадцать часов в месяц** и сто двадцать часов в год.
- 3. Ограничение предельного количества сверхурочных работ не распространяется на работы в случаях, предусмотренных подпунктами 1) и 4) пункта 2 статьи 77 настоящего Кодекса.

Категория людей, отработавшие на вредных и тяжелых производствах, входящие в список № 1 (9 МРП) и в список № 2 (8 МРП).

- В соответствии с Законом Республики Казахстан от 13 июля 1999 года [Z990414](#) "О государственном специальном пособии лицам, работавшим на подземных и открытых горных работах, на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда" Правительство Республики Казахстан постановляет:
 - 1. Утвердить прилагаемые:
 - 1) [Список N 1](#) производств, работ, профессий, должностей и показателей на подземных и открытых горных работах, на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда согласно приложению 1;
 - 2) [Список N 2](#) производств, работ, профессий, должностей и показателей на работах с вредными и тяжелыми условиями труда согласно приложению 2.
- Сноска. Пункт 1 в редакции постановления Правительства РК от 25.12.2007 [N 1283](#) (вводится в действие с 01.01.2008).
- 2. Настоящее постановление вводится в действие с 1 января 2000 года.

Административная ответственность

- Незаконное превышение работодателем нормальной и сокращённой продолжительности рабочего времени и ежедневной работы (рабочей смены), предусмотренной ТК РК, **влечёт предупреждение.**
- В случае если данные действия совершаются повторно в течение года после наложения административного взыскания, то за это **предусмотрен штраф:**
 - на должностных лиц в размере **40 МРП;**
 - на субъектов малого предпринимательства или некоммерческие организации – в размере **60 МРП;**
 - на субъектов среднего предпринимательства – в размере **80 МРП;**
 - на субъектов крупного предпринимательства – в размере **120 МРП** (ст. 89 КоАП РК).

ДОПУЩЕНИЕ ДИСКРИМИНАЦИИ В СФЕРЕ ТРУДА

- Если за **равный труд** в трудовых договорах указана **разная оплата труда**, то в данном случае речь может идти о дискриминации в сфере труда, выраженной в нарушении права работника на равную оплату за равный труд.
- Данное правонарушение также носит административный характер и за него предусматривается **ответственность в виде штрафов** на должностных лиц, субъектов малого предпринимательства или некоммерческие организации – в размере **30 МРП**,
- на субъектов среднего предпринимательства – в размере **60 МРП**,
- на субъектов крупного предпринимательства – в размере **100 МРП** (п. 1 ст. 90 КоАП РК).

НАРУШЕНИЕ ИЛИ НЕВЫПОЛНЕНИЕ УСЛОВИЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

- Отдельного внимания заслуживают вопросы, связанные с определением содержания коллективных договоров, ведь они регулируют не только индивидуальные трудовые отношения, но и коллективные, сторонами которых являются работодатель и коллектив работников или представители коллектива.
- За нарушение или невыполнение коллективных договоров предусмотрены высокие штрафы.

НАРУШЕНИЕ ИЛИ НЕВЫПОЛНЕНИЕ УСЛОВИЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

- На основании ст. 156 ТК РК предложение о начале коллективных переговоров и заключении коллективного договора может исходить от любой из сторон.
- Сторона, получившая уведомление от другой стороны с предложением о начале переговоров по заключению коллективного договора, обязана **в десятидневный срок рассмотреть его и вступить в переговоры.**
- Для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора стороны создают на паритетной основе комиссию. Количество членов комиссии, её персональный состав, сроки разработки проекта и заключения коллективного договора определяются соглашением сторон.

НАРУШЕНИЕ ИЛИ НЕВЫПОЛНЕНИЕ УСЛОВИЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

- Согласно ст. 97 КоАП РК, в случае уклонения от участия в переговорах по заключению, изменению или дополнению коллективного договора, соглашения или нарушения сроков проведения указанных переговоров, необеспечения работы соответствующей комиссии в определённые сторонами сроки **предусмотрен штраф** на лиц, уполномоченных на ведение переговоров, в размере **400 МРП**.
- **Необоснованный отказ от заключения коллективного договора, соглашения влечёт штраф** на лиц, уполномоченных заключить коллективный договор, соглашение, в размере **400 МРП**.

НАРУШЕНИЕ ИЛИ НЕВЫПОЛНЕНИЕ УСЛОВИЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

- **Невыполнение или нарушение обязательства по коллективному договору, соглашению также влечёт штраф на лиц, виновных в невыполнении обязательств по коллективному договору, соглашению, в размере 400 МРП.**
- **Непредставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективных договоров, соглашений, влечёт штраф на лиц, виновных в непредставлении информации, в размере 80 МРП.**

КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В СФЕРЕ ТРУДА

- Однако, как показывает практика разрешения трудовых конфликтов и судебных споров, взыскание за нарушения и ошибки, не всегда ограничивается только административными штрафами.
- Любое нарушение:
- несоответствующее оформление приказа о переводе на другую работу;
- о наложении дисциплинарных взысканий;
- несоблюдение процедуры увольнения;
- увольнение с нарушением прав работника, **может привести к судебным спорам.**

Юридическая ответственность

- И если работником будет доказан факт нарушения и судом будет дана этому соответствующая правовая оценка, то в таком случае на работодателя будут возложены расходы работника, связанные с привлечением представителя (или обращением за помощью к представителю), на оплату госпошлины и иные судебные издержки, в том числе возмещение морального ущерба.
- Кроме того, ст. 121 ТК РК предусмотрена материальная ответственность работодателя за ущерб, причинённый работнику незаконным лишением его возможности трудиться.
- Так, работодателю будет вменено в обязанность возместить работнику не полученную им заработную плату и иные причитающиеся ему выплаты в случае незаконных перевода на другую работу; недопущения работника к рабочему месту; одностороннего изменения условий трудового договора; отстранения от работы; расторжения трудового договора.

Судебная защита работника

- **Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 6 октября 2017 года № 9
О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров**

- Исходя из результатов обобщения судебной практики, в целях обеспечения единства практики применения судами норм трудового законодательства, а также учитывая вопросы, возникающие у судов при рассмотрении данной категории дел, пленарное заседание Верховного Суда Республики Казахстан постановляет дать следующие разъяснения.
- 1. Закрепленное [статьей 13](#) Конституции Республики Казахстан (далее - Конституция) право каждого на судебную защиту своих прав и свобод распространяется и на участников трудовых правоотношений.
- 2. Трудовые отношения отдельных категорий лиц регулируются не только нормами [Трудового кодекса](#) Республики Казахстан (далее - Трудовой кодекс), но и специальными законодательными актами ([о правоохранительной службе](#), [о воинской службе и статусе военнослужащих](#), [о государственной службе](#), [об органах внутренних дел](#) и другими).

Судебная защита работника

- Правоотношения сторон трудового договора кроме оговоренных в нем условий регулируются коллективным договором, иными соглашениями сторон и актами работодателя, не противоречащими нормам трудового законодательства.
- **При рассмотрении трудовых споров возникших из правоотношений, не урегулированных специальными нормативными правовыми актами, судам надлежит руководствоваться нормами Трудового кодекса.**
- Если условия труда отдельных категорий работников, регулируемые другими нормативными правовыми и иными актами, **ухудшают положение этих работников по сравнению с условиями, предусмотренными Трудовым кодексом, то при разрешении трудового спора подлежат применению последние с учетом положения пункта 4 статьи 8 Трудового кодекса и иерархии нормативных правовых актов, установленной статьей 10 Закона Республики Казахстан от 6 апреля 2016 года № 180-V «О правовых актах».**

Решения республиканской и региональных комиссий

- РАЗДЕЛ 3. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КОЛЛЕКТИВНЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СФЕРЕ ТРУДА
- Глава 13. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА
- Статья 147. Органы, принципы и задачи социального партнерства
- Решения республиканской и региональных комиссий направлены 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, осуществлении 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.

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

(с изменениями и дополнениями по состоянию на
13.06.2017 г.)

С 01 01 2016 года вступил в действие
новый Трудовой кодекс.

Так что изменилось?

Эксперты отмечают либерализацию нового
трудового законодательства – за счет
расширения прав работодателей.

Так что изменилось?

- Перемены, в частности, касаются урегулирования материальной ответственности и увольнения работников. Например, если в старом Трудовом кодексе полная материальная ответственность работника предусматривалась в случаях, прямо предусмотренных законом, то сейчас норма расширена: «...в случаях, предусмотренных законом, и в иных случаях, оговоренных в трудовом, коллективном договорах».(ст.123 ТК)

Что не так с увольнениями?

- Статья 52 п.3 Трудового кодекса гласит, что работодатель может уволить работника, в случае « **снижения объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния работодателя»**
- Но при этом экономическое состояние предпринимателя – это налоговая тайна, доступа к ней у работника и представителей профсоюзов нет.

Трудовой кодекс 2007 года

Статья 4. Принципы трудового законодательства Республики Казахстан

Принципами трудового законодательства Республики Казахстан являются:

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

Трудовой кодекс 2016

Статья 4. Принципы трудового законодательства Республики Казахстан

Принципами трудового законодательства Республики Казахстан являются:

- 1) недопустимость ограничения прав человека и гражданина в сфере труда;
- 2) свобода труда;
- 3) запрещение дискриминации в сфере труда, принудительного труда и наихудших форм детского труда;
- 4) обеспечение права на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;
- 5) **приоритет жизни и здоровья работника;**
- 6) обеспечение права на вознаграждение за труд не ниже минимального размера заработной платы;
- 7) обеспечение права на отдых;
- 8) равенство прав и возможностей работников;
- 9) обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов;
- 10) **содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства;**
- 11) государственное регулирование вопросов безопасности и охраны труда.

Общественный контроль за состоянием труда

Таким образом действующий Трудовой кодекс не предлагает хороших, проверенных инструментов, механизмов, чтобы стороны говорили на равных.

Что касается прав профсоюзов, в законе «О профсоюзах» есть норма, что представители работников осуществляют общественный контроль в соответствии с Трудовым кодексом.

Но в новом кодексе нет этого права, оно не прописано достаточно чётко, нет механизма, а это влечет нереализацию права, оно остается декларативным.

В процедуре разрешения коллективных трудовых споров работодатель приобрел ранее не существовавшее право, чтобы с ним согласовывали процедуру проведения собрания работников. Раньше работники могли собираться сами, а теперь они должны это согласовать. Согласовывается регламент, место и время проведения собрания, количество присутствующих(ст. 164 ТК).

С 1 января 2016 года изменился

- - перечень документов, который должен предоставить сотрудник;
- обязанности работодателя по оформлению сотрудников на работу;
- - условия об испытательном сроке;
- - правила заключения трудового договора.
- - значительные изменения претерпел трудовой договор.
- В итоге, внесены изменения и дополнения в более чем 6 процедур и 15 документов по приему и оформлению трудовых отношений.
- Ранее, работодатель должен был предоставить отказ с объяснением причин отказа, если он не принимал на работу:
 - - беременных женщин;
 - - лиц, имеющих детей в возрасте до трех лет;
 - - несовершеннолетних,
 - - инвалидов.
- С 2016 года можно не предоставлять письменный отказ с объяснением причин.

Изменились ли условия приема на работу несовершеннолетних?

- Ранее нельзя было заключать трудовой договор с гражданами, не достигшими восемнадцатилетнего возраста, если работа тяжелая, вредная, или материально ответственная.
- Теперь также нельзя принимать несовершеннолетних на работу если она может причинить вред их здоровью и нравственному развитию. Например, в игорный бизнес, в ночные развлекательные заведения, производство, перевозку и торговлю алкоголем, табаком, наркотиками, психотропными веществами и прекурсорами.
- Раньше при приеме на работу лиц, не достигших шестнадцати лет, нужно было получить письменное согласие родителей, опекунов, попечителей или усыновителей. Также они должны были подписать трудовой договор, вместе с несовершеннолетним.
- С 2016 года больше не требуется получение подобного письменного согласия. Достаточно того, что родители, опекуны, попечители или усыновители подписывают договор, вместе с несовершеннолетним.

Что изменилось в трудовом договоре?

- Ранее трудовой договор должен был содержать гарантии и компенсационные выплаты, порядок таких выплат, условия по страхованию. **Теперь данные требования исключены.**
- Но при заключении трудового договора с инвалидом, нужно включать условия по оборудованию рабочих мест для них, с учетом их индивидуальных возможностей. Раньше этого не было.
- Раньше с молодым специалистом, впервые поступившим на работу, трудовой договор нужно было заключать на срок не менее двух лет.
- С 2016 года с ним можно заключать договор на срок не менее одного года.
- Теперь с работником, достигшим пенсионного возраста, трудовой договор можно как расторгнуть, так и продлевать ежегодно. **Т.е. каждый раз заключать на срок один год.** Раньше этого не было.

Условия работы

Правила трудового распорядка

- Раньше правила трудового распорядка утверждались работодателем по согласованию с представителями работников. **Теперь согласования с представителями работников не требуется.**

Командировки

- Ранее запрещалось направлять в командировку работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, беременных женщин и работников-инвалидов. С 2016 года допускается направление в командировку работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, беременных женщин и работников-инвалидов, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом они вправе отказаться от направления в командировку.

Работа в праздничные и выходные дни

- За работу в праздничные и выходные дни Работнику нужно было оплачивать работу не ниже чем, в двойном размере.
- С 2016 года можно оплачивать в 1,5 размере. Ранее работу в сверхурочное время нужно было оплачивать сотруднику в 1,5 размере.
- Теперь **по соглашению сторон**, можно не оплачивать часы, а предоставить часы отдыха в другое время, из расчета час за час.

Отпуск

- Ранее инвалидам первой и второй групп предоставлялся дополнительный отпуск продолжительностью не менее пятнадцати календарных дней.
- Теперь срок такого отпуска снижен до 6 календарных дней.
Ранее отпуск должен был быть перенесен при исполнении работником государственных обязанностей во время ежегодного оплачиваемого трудового отпуска.
- В 2016 Данный пункт исключен.
Ранее запрещалось непредоставление трудового отпуска в течение двух лет подряд.
- Введено положение о том, что запрещается не только непредоставление трудового отпуска в течение двух лет подряд, но и также его части.

Верховенство закона

- Изучение международного опыта показывает, что это понятие воспринимается в двух направлениях: **первое** – равенство всех перед законом; **второе** – отсутствие злоупотреблений со стороны должностных лиц государства.
- По оценке зарубежных авторов (North, Wallis, Weingast), для установления верховенства закона в стране следует соблюдать три важных условия.
- **Во-первых**, верховенство закона среди элит и высшего эшелона государственной власти. Так или иначе, различные формы элитарных привилегий трансформируются в права элиты.
- **Во-вторых**, наличие постоянно действующих организаций и политических институтов государства.
- Они необходимы для того, чтобы поддержать верховенство закона в длительной перспективе.
- Их отсутствие либо слабость приведут к тому, что будущие должностные лица государства могут пренебрегать правилами, законами и институтами.
- **В-третьих**, консолидированный контроль над вооруженными силами и силовыми структурами государства.
- Отсутствие этого вида контроля позволяет тем, кто имеет доступ к этим ресурсам, захватывать то, что они хотят, при первой возможности.
- **До тех пор, пока остается возможным такое вмешательство, верховенство закона не может соблюдаться.**

ЗАКОН РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

О противодействии коррупции

от 18 ноября 2015 года № 410-V ЗРК

- **Статья 12. Антикоррупционные ограничения**
- 1) осуществлению деятельности, не совместимой с выполнением государственных функций;
- 2) недопустимости совместной службы (работы) близких родственников, супругов и свойственников;
- 3) использованию служебной и иной информации, не подлежащей официальному распространению, в целях получения или извлечения имущественных и неимущественных благ и преимуществ;
- 4) принятию подарков в связи с исполнением служебных полномочий в соответствии с законодательством Республики Казахстан.
- 2. **Законами, регулирующими порядок выполнения отдельных государственных функций, могут устанавливаться другие правовые нормы, предусматривающие ограничения, направленные на предупреждение коррупции.**
- 3. Согласие лиц, указанных в пункте 1 настоящей статьи, на принятие антикоррупционных ограничений фиксируется службами управления персоналом (кадровыми службами) соответствующих организаций в письменной форме.
- 4. Непринятие антикоррупционных ограничений лицами, указанными в пункте 1 настоящей статьи, влечет отказ в приеме на должность либо увольнение с должности (освобождение от должности), их несоблюдение в случаях отсутствия признаков уголовно наказуемого деяния и административного правонарушения является основанием для прекращения ими государственной службы или иной соответствующей деятельности.

Недопустимость совместной службы (работы) близких родственников, супругов или свойственников

- Примечание. В настоящем Законе под близкими родственниками понимаются родители (родитель), дети, усыновители (удочерители), усыновленные (удочеренные), полнородные и неполнородные братья и сестры, бабушка, дедушка, внуки, под свойственниками - братья, сестры, родители и дети супруга (супруги).
- В статье 1 Кодекса РК «О браке (супружестве) и семье», даны определения семье, близким родственникам и свойству.
- **Семья** - круг лиц, связанных имущественными и личными неимущественными правами и обязанностями, вытекающими из брака (супружества), **родства**, **свойства**, усыновления (удочерения) или иной формы принятия детей на воспитание и призванными способствовать укреплению и развитию семейных отношений.
- **Бликие родственники** – родители (родитель), дети, усыновители (удочерители), усыновленные (удочеренные), полнородные и неполнородные братья и сестры, бабушка, дедушка, внуки.
- **Свойство** - отношение одного из супругов к близким родственникам другого супруга.
- *Таким образом, у зятя близкими родственниками могут быть только его родители, дети, братья, сестры, бабушка, дедушка и внуки. Бликие родственники супруги, вытекающие из свойства (тесть, теща, свояченица, шурин и т.д.), входят в круг семьи, но не могут быть близкими родственниками по отношению к зятю, а являются только свойственниками зятя.*

Статья 14. Недопустимость совместной службы (работы) близких родственников, супругов или свойственников

- **1.** Лица, занимающие ответственную государственную должность, лица, уполномоченные на выполнение государственных функций, и лица, приравненные к лицам, уполномоченным на выполнение государственных функций (за исключением кандидатов в Президенты РК, депутаты Парламента РК или маслихатов, акимы городов районного значения, поселков, сел, сельских округов, а также в члены выборных органов местного самоуправления), должностные лица **не могут занимать должности, находящиеся в непосредственной подчиненности должностям, занимаемым их близкими родственниками и (или) супругом (супругой), а также свойственниками.**

Статья 14. Недопустимость совместной службы (работы) близких родственников, супругов или свойственников

- **2.** Лица, нарушающие требования пункта 1 настоящей статьи, если они добровольно в течение трех месяцев с момента обнаружения указанного нарушения его не устранят, **подлежат переводу на должности, исключаящие такую подчиненность, а при невозможности такого перевода один из этих служащих подлежит увольнению с должности или иному освобождению от указанных функций.**

НЕПОСРЕДСТВЕННОЕ ПОДЧИНЕНИЕ

Значение слова **непосредственный**, как следует из толкового словаря под редакцией Ожегова С.И. и Шведовой Н.Ю., - это прямо следующий после чего-нибудь (кого-нибудь), без посредствующих звеньев, участников.

Непосредственное подчинение и подконтрольность одного государственного гражданского служащего другому предполагает **прямое подчинение и прямой контроль, без посредствующих звеньев, без посредствующих участников.**

Непосредственным начальником является ближайший к подчиненному прямой начальник.

Исходя из буквального толкования указанной нормы права, необходимо признать, что непосредственным начальником является ближайший к подчиненному прямой начальник. То есть не может быть непосредственным начальником тот начальник, между которым и подчиненным **есть другой начальник.**

НЕПОСРЕДСТВЕННОЕ ПОДЧИНЕНИЕ

Законодательством данные понятия непосредственная подчиненность и подконтрольность не определены.

Непосредственная подчиненность означает, что один государственный служащий подчинен другому в соответствии с **должностным регламентом** (должностной инструкцией), положением о структурном подразделении государственного органа.

Непосредственная подконтрольность означает, что один государственный служащий имеет право на основании **юридических документов**, определяющих его статус, контролировать другого государственного служащего, который непосредственно ему подчинен.

Эксперты о новом Трудовом кодексе

- По мнению экспертов, положения нового Трудового кодекса ухудшили положение работника, однако стоит рассчитывать, что трудовые отношения будут разворачиваться на базе договорных отношений, где переговорный процесс будет превалировать, за исключением случаев, когда Трудовой кодекс предусматривает конкретные нормы.
- Эксперт по трудовому законодательству, в прошлом судья Инесса Куанова томечает, что работник по новому Трудовому кодексу будет иметь меньше прав и соответственно хуже защищен с юридической стороны.
- В целом некоторые общественные деятели считали, что права наемного рабочего минимизированы, а полномочия работодателя расширены.
- Вместе с тем юристы компании Pricewaterhouse Coopers отмечали, что на их взгляд претензии общественности вызваны тем, что новые нормы проекта Трудового кодекса пока не проработаны на практике, для некоторых работодателей будет в новинку применять их, хотя есть положительные моменты их внедрения.

Заключение

- ВСЕМ участникам трудовых отношений следует всегда помнить о том, что нормы трудового законодательства (так же, других отраслей права) толкуются, применяются в соответствии с буквальным значением их словесного выражения.
- При возникновении различного понимания слов, используемых в тексте правовых норм о труде, приоритет отдается пониманию, отвечающему положениям Конституции Республики Казахстан и основным принципам трудового законодательства.

Задачи по теме:

- С г-ном Ауельбаевым завод заключил трудовое соглашение по окраске забора заводского участка с оплатой по окончании работ.
- Через месяц по окончании работы Ауельбаев, кроме оговоренной оплаты потребовал компенсацию за неиспользованный отпуск.
- Правомерно ли требование Ауельбаева?
- В каких отношениях с заводом находился Ауельбаев?
- Обоснуйте решение задачи.

Задачи по теме:

- К родителям на праздник приехали пятеро детей и за столом заспорили: на кого из них распространяется трудовое законодательство:
- отец – механик электростанции;
- мать работает в совхозе надомницей по пошиву мешков;
- сын Александр – капитан речного корабля;
- дочь Мария работает продавцом в киоске своего мужа;
- дочь Екатерина – свободный художник, рисует и продает свои картины;
- сын Олег – офицер МВД;
- сын Иван – член рыболовецкого колхоза, работает в нем рыбаком;
- его жена – домохозяйка.
- На кого из перечисленных лиц распространяется трудовое законодательство? Почему?

Задачи по теме:

- С согласия директора начальник ремонтного цеха завода КЖБИ Романов пригласил на работу трех слесарей–наладчиков для выполнения временной работы по установке станков.
- После окончания работ бухгалтерия завода отказалась оплатить им их труд, мотивируя тем, что сам начальник ремонтного цеха Романов не пользуется правом приема и увольнения работников.
- Слесари–наладчики предъявили иск непосредственно к Романову.
- Кто является сторонами в данном трудовом правоотношении?
- Несет ли само предприятие ответственность за действия должностных лиц, заключивших трудовой договор?

Задачи по теме

- Колосков заключил трудовое соглашение с администрацией стадиона «Динамо», по которому его бригада обязалась привести в порядок футбольное поле. Работа длилась 10 дней. По окончании работы во время расчета Колосков потребовал выплатить всем членам бригады вознаграждение за сверхурочные работы. Администрация отказалась, ссылаясь на то, что, хотя Колосков и значился в договоре бригадиром, состав и даже фамилии членов бригады в договоре не были указаны.
- Как решить спор между Колосковым и администрацией стадиона?
- Какова природа возникших отношений?

Задачи по теме

- Сотрудники планового отдела по распоряжению администрации работали в сверхурочное время в течение трех дней подряд по 4 часа.
- Оплатить сверхурочные работы администрация отказалась, ссылаясь на то, что составление плана, над которым работали сотрудники, входит в их служебные обязанности.
- Профсоюзный комитет потребовал от администрации оплатить сверхурочную работу всем работникам планового отдела, имеющим нормированный рабочий день.
- Правильны ли требования профкома? Как определить, кто из работников имеет нормированный, а кто ненормированный рабочий день?

Задачи по теме

- При утверждении правил внутреннего трудового распорядка конторы Стройбанка было предложено в перечень мер дисциплинарного взыскания включить: постановку на вид, замечание, предупреждение, выговор, строгий выговор, лишение отпуска прогульщикам, штраф до 500 тенге для лиц, появившихся на работе в нетрезвом состоянии, перевод на нижеоплачиваемую работу и увольнение.
- Правомерно ли такое предложение? Почему?
- Кем разрабатываются и утверждаются локальные правила внутреннего распорядка?
- Каким требованиям они должны отвечать?

УГОЛОВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЯ В СФЕРЕ ТРУДА

- УГОЛОВНЫЙ КОДЕКС РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН
- *(с изменениями и дополнениями по состоянию на 26.07.2016 г.)*
- ***ВОЗЬМЕМ ТОЛЬКО ОДИН ПУНКТ ИЗ ОДНОЙ СТАТЬИ:***
- **Статья 152. Нарушение трудового законодательства Республики Казахстан**
- 1. Незаконное прекращение трудового договора с работником либо неисполнение решения суда о восстановлении на работе, а равно иное нарушение трудового законодательства Республики Казахстан, повлекшее причинение существенного вреда правам и законным интересам гражданина, -
- наказываются привлечением к общественным работам на срок до двухсот сорока часов либо арестом на срок до семидесяти пяти суток, с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до одного года или без такового.

**Благодарю
за внимание!**