**КАЗАХСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. АЛЬ-ФАРАБИ**

**Факультет Юридический**

**Кафедра гражданского права и гражданского процесса, трудового права**

|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДАЮ **Декан факультета**  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ **Байдельдинов Д.Л**  протокол № 9 «24» 06. 2017 г. |

# УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС ДИСЦИПЛИНЫ

**Код TPRK 2413**

### «Особенности рассмотрения споров в сфере таможенной деятельности»

Специальность«5B030400 - Таможенное дело»

Курс – 1

Семестр – 2

Кол-во кредитов – 3

**Алматы 2017 г.**

Учебно-методический комплекс дисциплины составлен к.ю.н., доцентом Абайдельдиновым Т.М.

На основании рабочего учебного плана по специальности «5В030400» - Таможенное дело»

Рассмотрен и рекомендован на заседании кафедры \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

от «16 » 05. 2017 г., протокол № 35

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Тыныбеков С.Т.

### Рекомендован методическим бюро факультета

«24» 06. 2017г., протокол № 9

Председатель методбюро факультета \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Силлабус**  **Особенности рассмотрения споров в сфере таможенной деятельности**  **Весеннийсеместр 2017-2018 уч. год**  **Академическая информация о курсе** | | | | | | | | | | | | |
| **Код дисциплины** | **Название дисциплины** | | **Тип** | **Кол-во часов в неделю** | | | | | **Кол-во кредитов** | | | **ECTS** |
| **Лек** | **Практ** | | **Лаб** | |
| Код TPRK 2413 | Особенности рассмотрения споров в сфере таможенной деятельности | | ОК | 2 | 1 | | 0 | | 3 | | | 5 |
| **Пререквизиты** | | теория государства и права, конституционное, финансовое, гражданское, административное, семейное право | | | | | | | | | | |
| **Лектор** | | Абайдельдинов Т.М., к.ю.н., доцент | | | | Офис-часы  Чет. 09.00-12.50 | | | | | По расписанию | |
| **e-mail** | | tleuhsbyl@mail.ru | | | |
| **Телефоны** | | 87273773333 (1258) | | | | **Аудитория** | | | | | 305 | |
| **Описание дисциплины** | | Студенты должны изучить институты общей и особенной части данной правовой отрасли, порядок реализации норм в правоотношениях, приобрести основа­тельные навыки работы с источниками права, практические навыки толкования норм применения их к конкретным правовым ситуациям, уяснить суть и значение связи между отдель­ными темами программы курса. После изучения учебного курса студент должен знать содержание норм и институтов трудового права в целях осуществления правоприменительной деятельности. | | | | | | | | | | |
| **Цель курса** | | Трудовое право Республики Казахстан” является овладение студентами знаниями в области основополагающих теоретических положений, законодательства Республики Казахстан в области регулирования труда, приобретение навыков работы с законодательством, умение ориентироваться в сложных ситуациях, возникающих на практике, обретение навыков применения полученных знаний. | | | | | | | | | | |
| **Результаты обучения** | | В процессе обучения студенты должны получить знания в области теоретических положений общей и особенной части данной правовой отрасли, порядок реализации норм в правоотношениях, приобрести основа­тельные навыки работы с источниками права, практические навыки толкования норм применения их к конкретным правовым ситуациям, уяснить суть и значение связи между отдель­ными темами программы курса. После изучения учебного курса студент должен знать содержание норм и институтов трудового права в целях осуществления правоприменительной деятельности, а также приобрести навыки и умения по применению и анализу нормативных правовых актов, разрешению практических ситуаций. | | | | | | | | | | |
| **Литература и ресурсы** | | 1.Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23ноября 2015г. – Казахстанская правда от 25 мая 2015 года.  2.Уваров В.Н. Трудовое право Республики Казахстан: Учебник. – Алматы, 2011г.  **Интернет-ресурсы:** учебный материал-тезисы лекций по Трудовому праву, а также учебно-методический материал, необходимый для выполнения домашних заданий, проектов, СРС, доступен на вашей странице на сайте univer.kaznu.kz. в разделе УМКД. | | | | | | | | | | |
| **Организация курса** | | Это курс, в котором будет осуществлен общее знакомство с большим объемом теоретического и практического материала, а также анализу нормативных правовых актов, разрешению практических ситуаций. | | | | | | | | | | |
| **Требования курса** | | Все виды работ необходимо выполнять и защищать в указанные сроки. Студенты, не сдавшие очередное задание или получившие за его выполнение менее 50% баллов, имеют возможность отработать указанное задание по дополнительному графику. Студенты, пропустившие лабораторные занятия по уважительной причине, отрабатывают их в дополнительное время в присутствии лаборанта, после допуска преподавателя. Студенты, не выполнившие все виды работ, к экзамену не допускаются. Кроме того, при оценке учитывается активность и посещаемость студентов во время занятий. Будьте толерантны, уважайте чужое мнение. Возражения формулируйте в корректной форме. Плагиат и другие формы нечестной работы недопустимы. Недопустимы подсказывание и списывание во время сдачи СРС, промежуточного контроля и финального экзамена, копирование решенных задач другими лицами, сдача экзамена за другого студента. Студент, уличенный в фальсификации любой информации курса, несанкционированном доступе в Интранет, пользовании шпаргалками, получит итоговую оценку «F». За консультациями по выполнению самостоятельных работ (СРС), их сдачей и защитой, а также за дополнительной информацией по пройденному материалу и всеми другими возникающими вопросами по читаемому курсу обращайтесь к преподавателю в период его офис-часов. | | | | | | | | | | |
| **Политика оценки** | | **Описание самостоятельной работы** | | | | | | **Вес** | | **Результаты обучения** | | |
| Домашние задания  Разработка проекта базы данных  Проект по программированию  Экзамены  ИТОГО | | | | | | 35%  10%  15%  40%  100% | | 1,2,3,4,5,6  2,3,4  4,5,6  1,2,3,4,5,6 | | |
| Ваша итоговая оценка будет рассчитываться по формуле  Ниже приведены минимальные оценки в процентах:  95% - 100%: А 90% - 94%: А-  85% - 89%: В+ 80% - 84%: В 75% - 79%: В-  70% - 74%: С+ 65% - 69%: С 60% - 64%: С-  55% - 59%: D+ 50% - 54%: D- 0% -49%: F | | | | | | | | | | |
| **Политика дисциплины** | | Соответствующие сроки заданий или проектов могут быть продлены в случае смягчающих обстоятельств (таких, как болезнь, экстренные случаи, авария, непредвиденные обстоятельства и т.д.) согласно Академической политике университета. Участие студента в дискуссиях и упражнениях на занятиях будут учтены в его общей оценке за дисциплину. Конструктивные вопросы, диалог, и обратная связь на предмет вопроса дисциплины приветствуются и поощряются во время занятий, и преподаватель при выводе итоговой оценки будет принимать во внимание участие каждого студента на занятии. | | | | | | | | | | |
| **График дисциплины** | | | | | | | | | | | | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Неделя** | **Название темы** | **Ккол-во часов** | **Максимальный балл** |
| Модуль 1 модуль. Понятие и значение особого производства | | | |
| 1  11 | Лекция 1.Предмет, метод, система, трудового права | 22 |  |
| Семинарское (практическое) занятие  1. Предмет, метод, система, трудового права | 11 | 6 |
| 1-СРС. Подготовка к устному опросу по вопросам: понятие трудового права. Цели, задачи, роль и функции трудового права. |  | 15 |
| 2  2 | Лекция 2 .Принципы трудового права | 22 |  |
| Семинарское (практическое) занятие 2.Принципы трудового права | 11 | 6 |
| 3  3 | Лекция-3. Источники трудового права | 22 |  |
| Семинарское (практическое) занятие 3. Источники трудового права | 11 | 6 |
| 4  4 | Лекция-4.Субъекты трудового права | 22 |  |
| Семинарское (практическое) занятие 4. Субъекты трудового права | 11 | 6 |
| СРМП-2.Подготовка реферата по вопросам: Профсоюзные и иные органы как субъекты трудового права. |  | 15 |
| 5  5 | Лекция 5.Трудовые правоотношения | 22 |  |
| Семинарское (практическое) занятие 5.Трудовые правоотношения | 1  1 | 6 |
| 6 | Лекция-6.Социальное партнерство. Коллективный договор | 22 |  |
| Семинарское (практическое) занятие 6.Социальное партнерство. Коллективный  договор | 1 | 6 |
| СРМП-3.Подготовка к устному опросу по вопросам: правоотношения по профес-сиональной подготовке кадров непосредст-венно на производстве. Правоотношения по надзору и контролю за охраной труда, за соблюдением трудового законодательства. |  | 15 |
| 7 | Лекция-7.Правовое регулирование занятости населения и трудоустройства граждан в РК | 2 |  |
|  | Семинарское (практическое) занятие 7. Правовое регулирование занятости населения и трудоустройства граждан в РК | 1 | 6 |
| 7 | 1 Рубежный контроль |  | 28 |
| ИТОГО |  | 100 |
|  | Midterm Exam |  | 100 |
| Модуль 2 Понятие и общая характеристика отдельных институтов трудового права | | | |
| 8  8 | Лекция 8.Трудовой договор. Основания расторжения, прекращения трудового договора. | 42 |  |
| Семинарское (практическое) занятие 8.Трудовой договор. Основания расторжения, прекращения трудового договора. | 21 | 6 |
| 9 | Лекция 9.Правовое регулирование трудовых отношений отдельных категорий работников. | 22 |  |
| Семинарское (практическое) занятие 9.Правовое регулирование трудовых отношений отдельных категорий работников. | 11  12 | 6 |
| СРМП-1Подготовка реферата по вопросам: правовой статус лиц, признанных безработными.Гарантии и компенсации, предоставляемые безработным. Ответственность за нарушение законодательства о занятости населения. |  | 15 |
| 10 | Лекция 10.Рабочее время | 22 |  |
| Семинарское (практическое) занятие 10.Рабочее время | 11 | 6 |
| 111 | Лекция 11.Время отдыха | 22 |  |
| Семинарское (практическое) занятие 11.Время отдыха | 11 | 6 |
| СРП-2.Подготовка письменного конспекта по вопросам:система заработной платы. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда. |  | 15 |
| 12 | Лекция 12.Заработная плата. Гарантии и компенсационные выплаты работникам. | 11 |  |
| Семинарское (практическое) занятие 12. Заработная плата. Гарантии и компенсационные выплаты работникам. | 22 | 6 |
| 13 | Лекция 13.Материальная и дисциплинарная ответственность сторон трудового договора. | 11 |  |
| Семинарское (практическое) занятие 13. Материальная и дисциплинарная ответственность сторон трудового договора. | 22 | 6 |
| СРП-3.Подготовка реферата по вопросам: классификация субъектов правового института охраны труда |  | 15 |
| 14 | Лекция 14.Безопасность и охрана труда | 11 |  |
| Семинарское (практическое) занятие 14.Безопасность и охрана труда | 22 | 6 |
| 15 | Лекция 15.Трудовые споры |  |  |
|  | Семинарское (практическое) занятие 15.Трудовые споры |  |  |
|  | 1 Рубежный контроль |  | 100 |
|  | 2 Рубежный контроль |  | 100 |
|  | Midterm |  | 100 |
|  | Экзамен |  | 100 |
|  | ВСЕГО |  | 400 |

Преподаватель Т. М. Абайдельдинов

Заведующий кафедрой С.Т. Тыныбеков

Председатель методбюро ф-та А.Каратаева

**Учебно-методический комплекс КазНУ имени аль-Фараби**

Факультет: юридический

Кафедра гражданского права и гражданского процесса, трудового права

**Методические указания по СРС**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Название темы | Содержание задания по теме | Источники | Форма  контроля | Сроки  сдачи | Объем  часов |
| 1 | Понятие и значение трудового права. | Подготовка письменного конспекта по вопросам: понятие трудового права.  Цели, задачи, роль и функции трудового права. | 1.Уваров В.Н. Трудовое право Республики Казахстан: Учебник. – Алматы, 2008.  2.Нургалиева Е.Н., Хохлов Е.Б. Проблемы трудового права в современных условиях. - Караганда, 1994.  3.Нургалиева Е.Н. Механизм правового регулирования труда. - Алматы: Жеты-Жаргы, 1996. | Устный опрос | 2 неделя | 3 |
| 2 | Субъекты трудового права | Подготовка реферата по вопросам: Профсоюзные и иные органы как субъекты трудового права. | 1. Закон Республики Казахстан «О профессиональных союзах» от 9 апреля 1993 г. № 2107.– Алматы: Юрист, 2008.  2.Мотов С. Понятие и предмет коллективного трудового спора. -//Государство и право № 1, 2003г. | Письмен  но-защита | 4 неделя | 3 |
| 3 | Правоотношения в сфере трудового права | Подготовка письменного конспекта по вопросам: правоотношения по профессиональной подготовке кадров непосредственно на производстве.  Правоотношения по надзору и контролю за охраной труда, за соблюдением трудового законодательства. | 1.Трудовой кодекс Республики Казахстан от 15 мая 2007г. – Казахстанская правда от 22 мая 2007 года.  2.Уваров В.Н. Трудовое право Республики Казахстан: Учебник. – Алматы, 2008.  3. Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. – М: «Вердикт – 1 М», 1999 | Устный опрос | 6 неделя | 3 |
| 4. | Обеспечение занятости населения | Подготовка реферата по вопросам: правовой статус лиц, признанных безработными.  Гарантии и компенсации, предоставляемые безработным.  Ответственность за нарушение законодательства о занятости населения | 1.Димитрова С.А. Правовые проблемы труда и занятости населения. – Алматы: Жеты Жаргы, 1997.  2. Шайбеков К.А. Трудовое право Республики Казахстан. – Алматы, 1996. | Письмен  но-защита | 9 неделя | 3 |
| 5. | Заработная плата | Подготовка письменного конспекта по вопросам:  система заработной платы.  Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда. | 1. Нургалиева Е.Н., Сабильянов Н.С. Правовое регулирование оплаты труда работников. – Алматы, 2005.  2. Берешев С. Регулирование заработной платы в Республике Казахстан. –Алматы: ТОО «Баспа», 2001. | Устный опрос | 11 неделя | 4 |
| 6. | Субъекты правового института охраны труда | Подготовка реферата по вопросам:  классификация  субъектов правового института охраны труда. | 1.Постановление Правительства РК от 29.10.04г. «Положение о Минтруде и соц. защиты населения».  2.Постановление Правительства РК от 29.10.04г. «Положение госинспекторе труда».  3. Трудовой кодекс РК от 15.05.07г | Письмен  но-защита | 13 неделя | 4 |

**Учебно-методический комплекс КазНУ имени аль-Фараби**

Факультет: юридический

Кафедра гражданского права и гражданского процесса, трудового права

4. СОДЕРЖАНИЕ ЛЕКЦИЙ

Модуль 1. Понятие и общая характеристика трудового права.

**Лекция № 1. Предмет, метод, система трудового права.**

**Цель лекции:** дать понятие предмету, методу трудового права, определить отличие трудового права от других отраслей права..

**Ключевые слова**: трудовое право, предмет, метод, система, труд, характеристика.

Каждая отрасль права регулирует определенную, относительно самостоятельную группу общественных отношений, отличающаяся от других своим содержанием и особенностями. Именно с однородностью и самостоятельностью отдельных групп общественных отношений связано построение системы права, ее деление на отрасли и институты. Иначе говоря, одним из основных критериев разграничения отраслей права и институтов является предмет правого регулирования, т.е. те общественные отношения, которые выступают объектом регулирования со стороны норм отдельных отраслей права. Не является исключением в этом отношении и предмет трудового права.

Для уяснения предмета трудового права, прежде всего, следует определить круг общественных отношений, регулируемых нормами данной отрасли права. Дело в том, что труд как целесообразная деятельность людей по производству материальных и духовных благ служит родовым понятием. В основе любой человеческой деятельности лежит труд. В широком смысле речь идет о реализации человеком своих способностей к труду. Это порождает, в свою очередь, многочисленные отношения, которые регулируются нормами различных отраслей права.

Сущностной характеристикой предмета трудового права является общественная форма организации труда. Речь идет о правовом регулировании общественных связей между людьми по поводу применения их труда в порядке кооперации.

Для характеристики трудовых отношений как предмет трудового права важна регламентация самого процесса труда и условий его применения. Дело в том, что имеются общественные отношения, где труд выступает лишь способом выполнения обязательств (например, выполнение отдельных поручений, подрядных работ, оказания услуги и т.п.). После выполнения таких поручений, работ, услуг отношения прекращаются. В этих случаях отношения, возникающие по поводу применения труда и его конечных результатов, находятся за пределами предмета трудового права.

К предмету трудового права относятся те общественные отношения, в которых сам процесс в его общественной форме становится предметом обязательств. Здесь применение труда, его условия и организация выступают основным содержанием правового регулирования.

Разграничения трудовых отношений и других смежных отношений, связанных с применением труда, проводится по следующим основным признакам:

А) включение работника в трудовой коллектив предприятия (учреждения, организации). В трудовом правоотношении прием на работу оформляется приказом (или иным решением исполнительного органа) и зачислением работника в штат (списочный состав) предприятия (учреждения, организации) на постоянную, временную или сезонную работу. В других отношениях, связанных с применением труда, исполнитель работы в штат не зачисляется. В последнем случае заказчика интересует только результат труда (изготовление вещи, оказание услуг и.т.п), а не сам процесс его достижения.

Б) выполнение работником закрепленной за ним трудовой функции внутри коллектива (структурного подразделения) предприятия( учреждения, организации). Причем данная функция носит постоянный характер и не запрещается конечным результатом. Иначе говоря, трудовые отношения – отношения длительного характера. Что касается других отношений, связанных с применением труда, то здесь исполнитель работы имеет индивидуально-конкретное задание, после выполнения которого погашается обязательство.

В) участием работником личным трудом в производственной деятельности коллектива предприятия (учреждения, организации). Трудовое отношение предполагает непосредственное участие работника своим трудом в совместной деятельности трудового коллектива.

Г) выполнение работы в условиях определенного внутреннего распорядка работы ( трудового режима). Правилами внутреннего трудового распорядка устанавливаются условия и порядок совместной деятельности членов коллектива предприятия (учреждения, организации). В качестве одного из характерных элементов внутреннего распорядка является подчинение работника распоряжениями работодателя, непосредственного руководителя в процессе выполнения своей трудовой функции. Данный элемент отсутствует в других общественных отношениях, связанных с применением труда, например, гражданско-правового типа (выполнение подрядных работ, оказание услуг, и.т.п.) Здесь исполнитель не подчиняется внутреннему трудовому режиму заказчика, а связан лишь обязательством по поводу своевременного и качественного изготовления конечной продукции.

Приведенные сущностные признаки характеризуют качественные особенности трудовых отношений, в связи, с чем такие отношения становятся предметом трудового права.

Таким образом, предметом трудового права выступают трудовые отношения, возникающие по поводу привлечения рабочей силы в общественное производство, организации и установления условий труда. Специфической особенностью трудовых отношений является включение работника в трудовой коллектив предприятия (учреждения, организации) для выполнения личным трудом порученной ему трудовой функции с подчинением внутреннему распорядку. Предмет трудового права сложен по своей структуре и содержанию. Трудовые отношения непременно базируется на отдельных элементах общественной организации труда.

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

Метод трудового права также зависит от особенностей предмета регулирования, правового положения субъектов трудовых отношений, механизма обеспечения обязательств сторон.

В основу первого признака метода трудового права положен договорный порядок заключения, изменения и прекращения трудовых правоотношений. Это особые юридические формы, при помощи которых обеспечивается, с одной стороны, решение вопросов подбора, распределения и перераспределения рабочей силы в пределах как отдельного предприятия (учреждения, организации), так и общества в целом, удовлетворения потребности отраслей экономики в рабочей силе, а с другой стороны- реализация конституционного права граждан на свободу труда, свободный выбор рода деятельности и профессии. В порядке исключения допускается принудительный труд, но только по приговору суда либо в условиях чрезвычайного или военного положения.

Договорный метод регулирования трудовых правоотношений позволяет обеспечить гармоническое сочетание личных и общественных интересов в сфере применения труда. Трудовая деятельность граждан, выбор ими профессии, вида и характера занятости, в том числе и не связанной с выполнением оплачиваемой работы (воспитание детей, ведение домашнего хозяйства, общественная деятельность и т.п.), основаны на исключительной добросовестности. В условиях формирования рынка труда императивные нормы привлечения рабочей силы в общественное производство уступают место договорным формам установления трудовых правоотношений. Работодателям предоставляется возможность приглашать работников, отвечающих по своим профессиональным качествам условиям производства, а работникам – возможность выбора места и рода трудовой деятельности.

Договорный метод правового регулирования трудовых отношений в сочетании с иными способами стимулирования, прежде всего материального, оказывает существенное влияние на распределение и перераспределение рабочей силы в масштабе республики, отдельных регионов, предприятий с вредными условиями труда и т.п.

Императивные нормы выражаются в форме предписания или прямого запрета. Так, согласно действующему законодательству о труде не допускается привлекать работников моложе 18 лет к сверхурочным работам, принимать на тяжелые физические работы и работы с вредными и опасными условиями труда и др. Такие нормы по своему характеру являются гарантийными, они направлены на установление условий труда без учета волеизъявления сторон.

Дозволительные нормы предоставляют сторонам трудовых правоотношений возможность устанавливать условия труда по своему усмотрению. Это может касаться вопросов установления срока индивидуального трудового договора, испытания при приеме на работу, трудовых обязанностей работника и т.д. Формы оплаты труда, штатное расписание, размеры должностных окладов, система премирования и иного вознаграждения определяются предприятием самостоятельно в пределах установленного фонда оплаты труда. В условиях становления рыночных отношений применение дозволительных норм получает широкое распространение.

Дозволительные нормы основываются на договорном способе установления условий труда. Равное положение сторон позволяет учитывать взаимные интересы, квалификацию и способности работника, а также специфику производства. Поэтому наряду с коллективно- договорным способом регулирования трудовых отношений все большое значение приобретает индивидуально-договорной способ установления условий труда. В качестве юридической гарантии применения данных способов является требование о том, чтобы условия договоров о труде не ухудшали положение работников по сравнению с действующим законодательством.

Рекомендательные нормы предусматривают такие образцы поведения, которые с точки зрения законодателя желательны в сфере организации труда. Получив закрепление в локальных правовых актах, такие нормы приобретают обязательный характер для сторон трудовых правоотношений. Это может касаться вопросов заключения индивидуальных трудовых и коллективных договоров, поощрений за труд, рассмотрения трудовых споров и др.

Таким образом, метод трудового права есть совокупность приемов и способов правого регулирования трудовых отношений, включающих: договорный порядок установления трудовых правоотношений, сочетание равенства сторон с подчиненностью работника работодателю в процессе производства, особый режим организации труда, сочетание централизованного нормирования и локального регулирования организации и условий применения труда, участие трудовых коллективов и профсоюзов в установлении условий труда, единства и дифференциации правового регулирования трудовых отношений, особый механизм действия императивных, дозволительных и рекомендательных норм трудового права, специфические процессуальные формы защиты прав и законных интересов сторон трудовых правоотношений, а также применение санкций.

**Вопросы для самоконтроля:**

1. Понятие и предмет трудового права Республики Казахстан и его место в общей системе национального права.
2. Отличие трудового права от других отраслей права.
3. Понятие метода трудового права, его признаки (черты).

**Рекомендуемая литература:**

1. Уваров В.Н. Трудовое право. Учебник. - Алматы, КазГЮА, 2000.
2. Нургалиева Е.Н., Хохлов Е.Б. Проблемы трудового права в современных условиях. - Караганда, 1994.
3. Нургалиева Е.Н. Механизм правового регулирования труда. - Алматы: Жеты-Жаргы, 1996.
4. Нургалиева Е.Н. Трудовое право в новых условиях хозяйствования. – Алматы, 1990.

**Лекция № 2. Принципы трудового права.**

**Цель лекции:** дать понятие и общую характеристику принципам трудового права, определить их правовое содержание, представить классификацию.

# Ключевые слова: принцип, норма, институт, классификатор, законность, свобода выбора, равенство.

Понятие «принцип» (от лат. Принципиум - начало, основа) означает первоначало, руководящая идея, основное правило поведения людей. Применительно к праву ( в том силе трудовому праву) принцип выступает центральным понятием, ибо он положен в основу всей правовой систем. В обобщенном виде принцип вбирает в себя сущностные свойства правовой системы, из которой он выведен. В соответствии с этим принцип трудового права есть основополагающие, руководящее начало, выражающее сущность и внутреннюю согласованность правовых норм данной отрасли и ее институтов.

Принцип как основополагающий элемент системы трудового права непременно должен быть выражен и закреплен в законодательстве. В этом случае он становится правовым принципом.

Принципы трудового права есть конкретизация и уточнение межотраслевых принципов. Изучение специфических особенностей отраслевых принципов является непременным условием познания теории трудового права, четкого отграничения его от других отраслей права, формирования методологических основ реформирования трудовых отношений и трудового законодательства в РК.

Свобода выбора трудовой деятельности является межотраслевым принципом. В Конституции РК (п.1 ст. 24) данный принцип выражен в праве на свободу труда, свободный выбор рода деятельности и профессии. Речь идет о добровольном выборе трудовой деятельности в любой ее организационно-правовой форме: работа по найму, поступление на государственную службу, выполнение подрядных работ, вступление в корпоративные организации (член кооператива, крестьянского хозяйства и т.п.) занятие предпринимательской деятельностью, не запрещенной законом и т.д.

Определенность трудовой функции- специфический принцип трудового права. Суть его состоит в требовании обязательного использования работников в соответствии с их профессией, специальностью и квалификацией. Данный принцип важен с точки зрения эффективного использования трудовых ресурсов, правильного сочетания интересов отдельных работников, трудовых коллективов и общества в целом.

Единство и дифференциация трудового права. Суть данного принципа состоит в требовании учета на базе общих правовых норм о труде особенностей условий применения труда в отдельных отраслях экономики и социальной сферы, отдельных категорий работающих, например, женщины, несовершеннолетние, инвалиды и др.). Сюда следует отнести природно-климатические условия расположения предприятий, учреждений, организаций ( например, безводность, пустынность и др.), а также работа на предприятиях различных организационно-правовых форм хозяйствования. Общие правовые нормы о труде обеспечивают определенное единство системы трудового права. Общее трудовое законодательство рассчитано в своей основе на регулирование нормальных условий труда, не требующих повышенного физического и нервно-интеллектуального напряжения работников. Принятие специальных правовых норм о труде связано с объективной необходимостью дифференциального подхода к правовому регулированию труда отдельных категорий работников целью установления гарантий и компенсаций при отклонениях от нормальных условий труда.

Безопасность условий труда. Конституция РК (ст.29) предусматривает право граждан на охрану здоровья. Оно обеспечивается получением бесплатно гарантированного объема медицинской помощи, установленным законом. Государственная политика в области охраны здоровья граждан раскрывается в Законе РК от 19.05.1997 г. «Об охране здоровья граждан в РК» и в Трудовом кодексе Республики Казахстан от 15 мая 2007г. Государство также ставит целью охрану окружающей среды, благоприятной для жизни и здоровья человека. Сокрытие должностными лицами фактов и обстоятельств, угрожающих жизни и здоровью людей, влечет ответственность в соответствии с законом.

Оплата труда не ниже установленного законом минимального размера. Конституция РК (п.2 ст. 24) предусматривает право граждан на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации. Указанное требование носит общий характер- оно распространяется на всех лиц независимо от сферы приложения труда, в том числе состоящих в трудовых правоотношениях. Причем речь идет о запрете дискриминации в любой ее форме ( ст. 14 Конституции).

Гарантированность нормального режима труда и отдыха – отраслевой принцип трудового права. Конституция РК (п.4 ст. 24) предусматривает всеобщность права граждан на отдых. Это положение касается всех граждан независимо от того, где они работают. Работающим по трудовому договору гарантируются установленные законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск, Причем государством определяется максимальная продолжительность рабочего времени, минимальная продолжительность еженедельного отдыха и ежегодного оплачиваемого отпуска, а также иные основные условия осуществления права на отдых.

Обеспечение трудовой дисциплины – отраслевой принцип трудового права. Суть его состоит в обеспечении высокой организации совместного труда коллектива, подчинении работников внутреннему трудовому распорядку предприятий (учреждений, организаций), закрепленному в единых, общих правилах. Данный принцип выражается в правовой обязанности работников соблюдать трудовую дисциплину, добросовестно выполнять трудовые обязанности, бережно относиться к имуществу. Нетрудно видеть, что соблюдение трудовой дисциплины является не только правовой, но и нравственной обязанностью работников.

Гарантированность профессионального обучения – отраслевой принцип трудового права. Трудовой кодекс РК закрепляет право работника на повышение своей профессиональной квалификации. Это право реализуется путем организации профессионального обучения непосредственно на производстве, создание необходимых условий для совмещения работы с обучением, поощрения работников, совмещающих работу с обучением, установления льгот и отпусков в связи с обучением.

Свобода создания профессиональных союзов – отраслевой принцип трудового права. В соответствии с Трудовым кодексом РК (п.п. 8 п. 1 ст. 22 ) работник имеет право на добровольное членство в профсоюзах или других общественных объединениях, если иное не предусмотрено другими законодательными актами. Рассматриваемый принцип основывается на общем принципе свободы объединения граждан в общественные ассоциации. Профессиональный союз- это добровольное общественные объединения, 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 (ст. 1 Закона РК от 09.04.1993 года «О профессиональных союзах»).

Важным элементом правового статуса профсоюзов является их участие в формировании социально-экономической политики государства. Профсоюзы разрабатывают планы и программы по социальной и экономической защите своих членов, включая программы борьбы с безработицей и обеспечением занятости, защите высвобождаемых работников, вносят свои предложения в соответствующие государственные органы.

Гарантированность защиты трудовых прав и свобод всеми способностями, не запрещенными законом, - отраслевой принцип трудового права, основанный на общей конституционной норме. Этот принцип выражается в праве на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных законом способов их разрешения, включая право на забастовку. Принцип направлен на разумные и оптимальные разрешения трудовых споров в условиях перехода к рыночной экономике с ее разнообразием форм собственности и хозяйствования, организацией производством и распределением полученных доходов, когда ясно обозначают противоречивые интересы собственников (работодателей, предпринимателей) и наемного персонала, составляющие объективную основу для возможных разногласий и споров (конфликтов) в области трудовых и социально- экономических отношений.

Реализация данного принципа обеспечивается установленными законом способами и процедурами, основанными на демократическом порядке рассмотрения трудовых споров: доступность обращения работника, трудовых споров; равное положение всех категорий работников на защиту своих трудовых прав; сокращенные сроки разрешения трудовых споров; объективность, полнота и гласность рассмотрения споров; система гарантий исполнения решений органов по трудовым спорам; освобождение работника от уплаты расходов по трудовым спорам (гл.15 Трудового кодекса РК).

**Вопросы для самоконтроля:**

1. Понятие принципов права.
2. Классификация, содержание принципов в сфере правового регулирования трудовых отношений.
3. Конституционные принципы трудового права. Межотраслевые, отраслевые принципы трудового права.

**Рекомендуемая литература:**

1. Конституция Республики Казахстан. // СПС «Юрист», по состоянию на 2015г.
2. Закон РК «Трудовой кодекс Республики Казахстан» от 15 мая 2007г. // Казахстанская правда от 22 мая 2007 г.// по состоянию на 2015г.
3. Уваров В.Н. Трудовое право Республики Казахстан: Учебник. – Алматы, 2000.
4. [Кашкин Ю.С.](http://www.knigafund.ru/authors/15269" \t "_blank) [Трудовое право Европейского Союза: учебное пособие](http://www.knigafund.ru/books/38132). Волтерс Клувер, 2009 г.

**Лекция № 3. Источники трудового права.**

**Цель лекции:** дать понятие и общую характеристику источникам трудового права, раскрыть их содержание, проанализировать иерархию и правовой статус.

# Ключевые слова: норма, институт, источник, нормативно-правовые акты, нормы международного права, международные стандарты, международные обязательства.

# Источником трудового права называется нормативно-правовой акт трудового законодательства, т.е. содержащий нормы этой отрасли права. Как форма выражения трудового законодательства источник может содержать нормы только трудового права, например ТК РК, а может быть и комплексным, т.е. содержать нормы и других отраслей права, например ранее приведенные законы о производственной коопе­рации и о сельскохозяйственной кооперации.

**Следовательно, источники трудового права — это различные нор­мативно-правовые акты, регулирующие трудовые и другие тесно с ними связанные отношения.**

Из теории права известно, что в отличие от других правовых актов нормативные акты рассчитаны на неоднократное применение при опи­санной в них ситуации, т.е. они содержат нормы права. Так, есть указы Президента РК нормативные, а есть и не нормативные, а правоприменительные.

Поэтому источники трудового права, содержащие нормы трудового законодательства, надо отличать от правовых актов применения трудо­вого законодательства. Решение суда по конкретному трудовому спору — это акт применения норм трудового законодательства, а не источник права.

В источниках трудового права Казахстана отражены материальные ус­ловия жизни нашего общества и с их изменением меняются и источни­ки трудового права. Ныне это происходит часто, в связи, с чем трудовое законодательство быстро обновляется. С изменением в настоящий пе­риод производственных отношений, трансформацией форм собствен­ности, разгосударствлением государственных и муниципальных пред­приятий изменяются трудовые отношения в них. Меняется и трудовое законодательство, и его источники в направлении большего их соответ­ствия возникающим рыночным отношениям. Устаревшие норматив­ные акты трудового права отменяются или изменяются, дополняются, а новые появляются.

Источники трудового права принято классифицировать по разным основаниям: по степени их важности и субординации; по системе тру­дового права, ее институтам; по органам, принявшим нормативный акт;

по форме акта; по сфере их действия; по степени обобщенности.

По степени важности и субординации источники делятся на зако­ны и подзаконные акты трудового законодательства. Законы принимаются высшим представительным органом власти РК и ее субъектов, т.е. законодательной властью.

Законы делятся на конститутивные и обычные. Основной Закон РК — это Конституция РК 1995 г. К конститутивным законам отно­сится Декларация прав и свобод человека и гражданина, Ее основные положения закреплены в Конституции РК 1995 г. Деклара­ция предусматривает, что общепризнанные международно-правовыми актами права и свободы человека принадлежат ему от рождения, в том числе право на труд, отдых, на предпринимательскую деятельность, на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены. Этот и другие международно-правовые акты о труде имеют преимущество перед законами Казахстана и непосредственно порождают права и обязан­ности граждан .

Подзаконные акты по труду имеют форму: указов Президента РК, постановлений и распоряжений Правительства РК, правил, инструк­ций, приказов, положений и других нормативных актов министерств и ведомств, приказов и распоряжений нормативного характера глав ад­министраций, решений органов местного самоуправления. Новым осо­бым источником являются социально-партнерские соглашения на фе­деральном, отраслевом, региональном и других уровнях. К подзакон­ным актам относятся и локальные нормативные акты предприятий (правила внутреннего трудового распорядка, уставы и положения, кол­лективные договоры и т.п.), распространяющиеся лишь на работников данного производства.

Источники трудового права можно классифицировать по органам, их принявшим. При этом различаются нормативные акты трудового права: а) принятые высшим органом законодательной власти РК (за­коны, постановления); б) принятые Президентом РК (указы, распоря­жения) и высшими органами исполнительной власти РК (постановле­ния и распоряжения Правительства РК); в) изданные центральными органами государственного управления (например, Министерством труда и социального развития РК и другими министерствами и ведом­ствами); г) принятые органами государственной власти; д) принятые органами местного самоуправления.

Поскольку в Казахстана договорный характер труда, то к источникам трудового права относятся также договоры и соглашения коллективно­го характера, т.е. социально-партнерские соглашения на всех уровнях и коллективные договоры и соглашения в организациях, содержащие локальные нормы трудового законодательства.

По форме акта источники трудового права делятся на законы, указы и распоряжения Президента РК, постановления и распоряже­ния Правительства РК, правила, положения, решения, приказы, реко­мендации, разъяснения и другие формы.

**Вопросы для самоконтроля:**

1. Понятие источников трудового права, их классификация.
2. Иерархия источников трудового права.
3. Основные и производные нормативные правовые акты.
4. Нормы международного права – как источники трудового права.

**Рекомендуемая литература:**

1. Конституция Республики Казахстан. // СПС «Юрист», по состоянию на 2015г.

2. Закон РК «Трудовой кодекс Республики Казахстан» от 15 мая 2007г. // Казахстанская правда от 22 мая 2007 г.

3. Закон Республики Казахстан «О нормативных правовых актах» от 24 марта 1998 г. - // Ведомости Парламента РК, 1998, № 2-3, ст. 25. –2001, № 20, ст. 258 по состоянию на 2015г.

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

5. [Кашкин Ю.С.](http://www.knigafund.ru/authors/15269) [Трудовое право Европейского Союза: учебное пособие](http://www.knigafund.ru/books/38132). Волтерс Клувер, 2009 г.

6. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 1. Сущность трудового права

и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Статут, 2009.

**Лекция №4 . Субъекты трудового права.**

**Цель лекции:** дать общую характеристику и классификацию субъектам трудового права.

**Ключевые слова:** работник, работодатель, профессиональный союз, трудовой коллектив, представитель, государство.

Трудовое право как самостоятельная отрасль права характеризуется своим кругом субъектов. Характеристика участников трудовых отношений в сочетании с предметом, методом и принципами трудового права раскрывает специфические особенности этой отрасли в общей системе национального права РК. В соответствии с действующим законодательством субъектами трудового права являются физические и юридические лица, принимающие участие в организации общественного труда, его правовой регламентации, осуществлении надзора и контроля за охраной труда и соблюдением трудового законодательства.

Субъекты трудового права наделяются законом особым юридическим свойством – правовым статусом, позволяющим им быть участниками конкретных трудовых правоотношений. Содержание и характеристика правового статуса в данном случае охватывает трудовую правосубъектность сторон, гарантии реализации их субъективных прав и юридических обязанностей, а также ответственность за исполнение обязательств. Совокупность этих элементов дает целостное представление о понятии субъекта трудового права.

Трудовая правосубъектность означает способность субъектов трудового права иметь права и нести юридические обязанности, т.е. обладать способностью (возможностью) быть участником правоотношений в сфере общественного труда (трудовая способность). Наряду с этим трудовая правоспособность означает способность субъектов трудового права своими действиями приобретать субъективные права и нести юридические обязанности в трудовых правоотношениях (трудовая дееспособность). Причем для субъектов трудового права характерным является присутствие у них трудовой правоспособности и дееспособности одновременно. Иначе говоря, трудовая право- дееспособность есть специфическое свойство, которым обладают согласно закону только субъекты трудового права.

В зависимости от объема и характера, субъективных прав и юридических обязанностей субъектов трудового права различаются общий и специальный правовой статус. Общий правовой статус включает субъективные права и обязанности, непосредственно вытекающие из Конституции и законодательных актов о труде РК и являющиеся одинаковым для каждого вида субъектов трудового права.

Субъективные права и обязанности, вытекающие из закона, приято называть статутными, ибо они составляют основу правового статуса субъекта трудового права.

Специальный правовой статус отражает особенности отдельных видом субъектов трудового права. Общие субъективные права и обязанности статутного уровня находят свое проявление и конкретизацию в специальном правовом статусе граждан, предприятий, гос. органов, общественных объединений и других субъектов трудового права. Субъективные права и обязанности, зафиксированные в специальном законодательстве о труде, являются необходимой предпосылкой для участия субъектов трудового права в конкретных правоотношениях, возникающих в сфере общественной организации труда. Единство и соотношение общего и специального правового статуса есть проявление принципа единства и дифференциации трудового права.

Согласно Конституции РК (ст. 13) каждый имеет право на признание его правосубъектности и вправе защищать свои права и свободы не противоречащими закону способами.

Юридические гарантии различаются по целевому назначению, содержанию и способам обеспечения субъективных прав и обязанностей субъектов трудового права. Важной стороной характеристики юридических гарантий является непосредственное участие представителей работников (в том числе профсоюзов) в установлении условий труда, защите законных права и интересов работников.

Участниками общественных отношений, регулируемых нормами трудового права, могут быть различные субъекты. С учетом особенностей правового статуса их можно классифицировать на следующие основные группы:

* граждане (работники)
* работодатели
* профессиональные союзы или иные уполномоченные лица
* государственные органы

Каждая их этих групп в свою очередь, может подразделяться на виды. Так, граждане как субъекты трудового права могут выступать в качестве работников (лиц наемного труда) и работодателей (индивидуальных предпринимателей). Особое положение занимают иностранные граждане и лица без гражданства в трудовых отношениях.

Работодатели – юридические лица по виду собственности могут быть государственными и частными, по организационно-правовой форме деятельности – коммерческими организациями (государственные предприятия, хозяйственные товарищества, АО, производственные кооперативы) и некоммерческими организациями (в форме учреждения, общественного общества, религиозной организации и в иной форме, предусмотренной законодательными актами). Трудовая правосубъектность указанных организаций определяется их уставными документами.

В трудовом праве существует понятие специальной трудовой правоспособности, содержание которой составляет совокупность юридических возможностей вступления в определенные виды (группы) трудовых правоотношений может быть лишь гражданин, отвечающий специальным квалификационным требованиям, установленным в законодательстве для работников определенных должностей, профессий, специальностей. На работников как субъектов трудового права распространяются общие критерии трудовой правосубъектности: возрастной, волевой, социальной. В данном случае имеется в виду реальная способность человека к труду, т.е. способность к систематическому, регламентированному труду в условиях определенного режима, установленного законодательством и соглашении сторон.

Согласно официальной трактовке работодатель – это юридическое или физическое лицо, с которым работник состоит в трудовых отношениях (ст. 1 Трудового кодекса РК). В соответствии с этим работодателем являются предприятия, учреждения, организации, хозяйства, кооперативы, фермеры и другие юридические и физические лица, которые предоставляют работу на основе найма по трудовому договору. Трудовая правосубъектность работодателей возникает с момента их государственной регистрации. Именно с этой процедурой (регистрацией) связана характеристика работодателя как субъекта трудового права.

Согласно нормам Трудового кодекса РК не только гражданин, выбирающий работу и работодателя, свободен в своем выборе, но и работодатель вправе отбирать из числа кандидатов подходящего по деловым качествам для занятия вакантной должности, выполнения работы. Так, работодатель имеет право на свободу выбора при приеме на работу, которое закреплено в пп. 1) п. 1 ст. 23 Трудового кодекса РК.

Приоритетное значение деловых качеств, профессиональных способностей, мастерства и иных квалификационных требований при отборе кандидата в работники для юридического лица – организации, преследующей извлечение прибыли в качестве основной цели своей деятельности (по ст. 34 ГК РК (Общая часть) – коммерческая организация), вытекает из заинтересованности организации в получении прибыли, которая во многом зависит от оказания высококачественных услуг клиентам и заказчикам.

Отбор работников не менее важен и для некоммерческих организаций, не имеющих основной целью извлечение прибыли, а осуществляющих функции в рамках предмета и цели своей деятельности. Так, например, в соответствии со статьями 105 – 110 ГК РК (Общая часть) создаются:

– учреждение – для осуществления управленческих, социально-культурных или иных функций некоммерческого характера;

– общественное объединение, возникшее в результате добровольного объединения граждан, - для достижения ими общих целей, не противоречащих законодательству;

– общественный фонд – для преследования социальных, благотворительных, культурных, образовательных и иных общественно- полезных целей;

– потребительский кооператив – для удовлетворения материальных и иных потребностей участников;

– религиозное объединение – для удовлетворения духовных потребностей;

– объединение юридических лиц в форме ассоциации (союза) – для координации предпринимательской деятельности, а также представления и защиты общих имущественных интересов.

Государственное предприятие наделяется трудовой правосубъектностью и выступает в качестве работодателя с момента его регистрации. Уставом предусматривается полномочия предприятия по приему на работу и увольнение с работы наемного персонала, организации труда работника, определяются взаимоотношения между предприятием и учредителем (уполномоченным органом, администрацией предприятия).

Важным элементом трудовой правосубъектности государственного предприятия является его способность производить оплату труда работников. Размер фонда оплаты труда (фонда потребителя) предприятия ежегодно устанавливается уполномоченным органом. Формы оплаты труда, штатное расписание, размеры должностных окладов, система премирования и иного вознаграждения определяются предприятием самостоятельно в пределах установленного фонда оплаты труда.

Предприятие вправе самостоятельно устанавливать и другие условия труда (сокращенный рабочий день для отдельных категорий работников, дополнительные отпуска, льготы и т.д.). В то же время на предприятие возлагается обязанность обеспечить безопасные условия труда, гарантированный законом минимум размера заработной платы, меры социальной защиты и др. Предприятие несет ответственность за вред, причиненный работникам увечьем либо иным повреждением здоровья связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

Профессиональные союзы- это самостоятельные, с фиксированным индивидуальным членством общественные объединения, добровольно создаваемые гражданами на основе общности их профессиональных интересов. Основной задачей профсоюзов является представление и защита трудовых, а также других социально-экономических прав и интересов своих членов, охрана и улучшение условий труда. Правовой статус профсоюзов определяется Конституцией РК (ст. 5, 23), Законом РК от 09.04.1993 г. «О профессиональных союзов» и другими законодательными актами.

Профсоюзы являются специфическим субъектом трудового права. С одной стороны, общий правовой режим создания и деятельности профсоюзов, их правосубъектности, основные права и обязанности, а также гарантии их реализации вытекают из общих положений законодательства об общественных объединениях в РК, а с другой – определяются структура, статус и полномочия отдельных звеньев системы органов профсоюзов, в частности полномочия профсоюзных комитетов первичных профсоюзных организаций, отраслей, территориальных и других органов профсоюзов. Непосредственная связь задач и функций профсоюзов с проблемами общественной организации труда очевидна. В условиях экономической реформы и становления рыночных отношений возрастает роль профсоюзов как субъектов трудового права, поскольку именно данная отрасль права связана с регулированием условий и организации труда, защитой трудовых прав и законных интересов работников наемного труда.

Одной из сторон характеристики правового статуса профсоюзов является демократический порядок их образования и деятельности. Граждане имеют право объединятся в профсоюзы. Количество профсоюзов, создаваемых в рамках одной или групп профессий, не ограничивается. Всем профсоюзам предоставляются равные правовые возможности. Профсоюзы создаются по производственно-отраслевому принципу. Внутренняя структура профсоюзов определяется его уставом. Правоспособность профсоюзов как юридического лица возникает с момента регистрации его устава. Профсоюзы могут на добровольных началах создавать свои объединения по производственному, отраслевому, территориальному и иным принципам, заключать друг с другом временные и постоянные договоры и соглашения, проводить совместные акции и мероприятия.

Законодательство о профсоюзах распространяются на иностранных граждан и лиц без гражданства, проживающих и работающих в РК, работающих в порядке командирования за пределами республики.

* В то же время в законодательстве имеются случаи, когда запрещается создание профсоюзов. Так, согласно Конституции РК (ст. 5) не допускается деятельность профсоюзов других государств и их финансирование иностранными юридическими лицами и гражданами, иностранными государственными и международными организациями. Ядром правового статуса профессиональных союзов являются их правомочия и гарантии, закрепленные в законодательных актах.

Государственные органы по своему правовому статусу являются своеобразными субъектами трудового права. По действующему законодательству государственными органами являются государственные учреждения, уполномоченные на выполнение функций государственного управления и контроля, создаваемые в установленном порядке.

В зависимости от уровня государственный орган может быть республиканским, региональным и местным. К республиканскому относится государственный орган, деятельность которого осуществляется и его полномочия распространяются на территории всей республики. К региональному относится государственный орган, деятельность которого осуществляется и его полномочия распространяются на территории двух и более областей. К местному (областной, города республиканского значения или столицы, городского и.пр.) относится государственный орган, деятельность которого осуществляется и его полномочия распространяются на территорию соответствующей административно- территориальной единицы. Учредительными документами государственного органа является акт о создании этого органа и Положения о нем.

Среди государственных органов как субъектов трудового права особо следует выделить Министерство труда и социальной защиты населения РК. Оно обозначается в законодательстве как уполномоченный государственный орган по труду – центральный исполнительный орган, осуществляющий свои полномочия в сфере трудовых отношений в соответствии с действующим законодательством. Основными задачами министерства являются : реализация государственной стратегии в области труда, занятости населения, эффективного исполнения трудовых ресурсов, адресной поддержки населения, реализации пенсионной реформы, разработки и реализации основных направлений социальной политики, координационно-методическое обеспечение ее выполнения, разработка и реализация мер по снижению бедности, повышения уровня жизни и доходов населения, по организации нормирования и совершенствования оплаты труда, осуществление государственного контроля за соблюдением законодательства о труде, пенсионном обеспечении, охране труда и занятости населения и др.

В соответствии с возложенными задачами министерства осуществляет подготовку и реализацию предложений по регулированию системы социального партнерства в области социально-экономических и трудовых отношений, участие в разрешении трудовых конфликтов, анализ прогнозирование спроса и предложений на рабочую силу на основе создания республиканской базы данных по рынку труда и вакансиям и информирование населения, местных исполнительных органов. Правительства РК о состоянии рынка труда, разработку программ занятости населения, включающих вопросы создания рабочих мест, организации общественных работ, профессиональной подготовки и переподготовки безработных, содействия безработным в трудоустройстве, создание и поддержки информационной базы данных по вопросам занятости.

Министерство труда и социальной защиты принимает участие в формировании государственного заказа на подготовку кадров в соответствии с потребностями рынка и в условиях развития рыночных отношений; в разработке региональных программ по социально-трудовым вопросам. При рассмотрении предложений по инвестиционным программам министерства разрабатывает и вносит предложение о необходимости создания дополнительных рабочих мест с учетом ситуации на рынке труда.

**Вопросы для самоконтроля:**

1. Понятие и виды субъектов трудового права.
2. Правосубъектность субъектов трудового права: юридических лиц, физических лиц.
3. Особенности правового статуса некоторых категорий работников.

**Рекомендуемая литература:**

1. Закон РК «Трудовой кодекс Республики Казахстан» от 15 мая 2007г. // Казахстанская правда от 22 мая 2007 г. по состоянию на 2015г.

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

3. Ибраева К. Правосубъктность иностранных граждан в трудовых отношениях в РК.-//Юрист, № 8, 2003.

**Лекция №5. Трудовые правоотношения.**

**Цель лекции:** дать общую характеристику и классификацию трудовым правоотношениям.

**Ключевые слова:** характеристика, отношения, правоотношения, труд.

Трудовое отношение — это отношение работника с работодателем по использованию его способности к труду, т.е. его рабочей силы, в общем процессе организации труда. Трудовые отношения в обществе отражают характер производственных отношений данного общества, поскольку они являются волевой частью производственных отношений. Производственные отношения сложные, состоят из отно­шений по собственности на средства производства, отношений по рас­пределению, обмену, управлению и трудовых отношений. Производст­венные отношения объективно существуют независимо от воли граж­данина. Так, он не может вступить в феодальные производственные отношения, так как их у нас нет. Но в объективно существующие про­изводственные отношения трудящийся вступает по своей воле. И тру­довое отношение трудящегося с работодателем всегда возникает сво­бодно по воле обеих сторон.

Трудовые отношения как волевые социальные отношения, возни­кающие по поводу организации и оплаты труда работников, всегда основываются на определенной форме собственности. В зависимости от формы собственности и организационно-правового вида предпри­ятия (государственное, акционерное, смешанное и т.д.) трудовые отношения подразделяются на родовые и видовые группы и подгруппы: трудовые отношения на государственных предприятиях, трудовые отношения на частных пред­приятиях (коллективных или индивидуально-частных), трудовые от­ношения на арендных предприятиях и т.д., трудовые отношения в ор­ганизациях разных форм собственности.

Трудовые отношения - это отношения, возникающие между работодателем (любые коммерческие и некоммерческие организации, отдельные граждане) с одной стороны и гражданином - с другой при применении труда последнего за вознаграждение. Для трудовых отношений характерно:

1. Включение исполнителя работ в коллектив организации и участие своим трудом в выполнении задач, стоящих перед данным коллективом. Такое включение оформляется путем заключения трудового договора в письменной форме и издания приказа (распоряжения) о приеме на работу либо путем фактического допуска работника к работе с ведома должностного лица, обладающего правом приема и увольнения работника.

2. Выполнение определенной трудовой функции, т.е. работы по определенной специальности, квалификации или должности за вознаграждение в форме заработной платы или дохода организации.

3. Выполнение работы в условиях определенного трудового режима, с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, определяющего условия совместной деятельности людей.

Трудовое отношение - это отношение, связанное с вхождением работника в коллектив организации, выполнением определенной трудовой функции и подчинением внутреннему трудовому распорядку.

Помимо трудовых отношений в предмет трудового права входят также отношения, тесно связанные с ними, предшествующие, сопутствующие или приходящие им на смену.

1. Организационно-управленческие (социально-партнерские) отношения - возникают по поводу участия работников и их представителей в организации и управлении коллективным трудом. Субъектами таких отношений выступают работодатели и работники, а также их представители. Такие отношения возникают в связи с принятием локальных правовых актов, регулирующих условия труда работников данной организации; в связи с ведением коллективных переговоров и заключением коллективных договоров и соглашений по социально-трудовым вопросам. Участником соглашений может выступать и третий партнер - орган исполнительной власти или местного самоуправления. Эти отношения сопутствуют трудовым отношениям, для работника они возникают в момента вхождения его в коллектив. В этих отношениях реализуются нормотворческие, правоприменительные и управленческие полномочия работников организации и их представителей.

2. Отношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и правил по охране труда (контрольно-надзорные отношения). Эта группа отношений возникает между работодателями, должностными лицами и органами надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства. Направлены эти отношения на создание здоровых, безопасных условий труда, охрану социально-трудовых прав и законных интересов работника.

3. Отношения по рассмотрению трудовых споров возникают между спорящими сторонами и органом, рассматривающим индивидуальный или коллективный трудовой спор по поводу установления условий труда и их применения. Эти отношения сопутствуют трудовым или приходят им на смену.

4. Отношения по обеспечению занятости и трудоустройству населения. Эти отношения возникают:

- между службами занятости и гражданами по поводу содействия в подыскании подходящей работы и трудоустройства, организации общественных работ и содержания безработных;

- между службой занятости, работодателями по поводу обмена информацией и направления граждан на работу;

- между гражданами и работодателями о заключении трудового договора на основании направления службы занятости.

Обычно эти отношения предшествуют трудовым, но могут и сопутствовать или приходить им на смену.

5. Отношения по производственному обучению и повышению квалификации кадров возникают между работником и работодателем по поводу непосредственного обучения на производстве, повышения квалификации с отрывом или без отрыва от производства или руководству обучением.

**Вопросы для самоконтроля:**

1. Понятиетрудовых правоотношений.
2. Система правоотношений в трудовом праве. Классификация правоотношений в трудовом праве.
3. 2.Значение и место трудового правоотношения в системе правоотношений трудового права.
4. Стороны трудового правоотношения (работник, работодатель).
5. Элементы трудовых правоотношений.

**Рекомендуемая литература:**

1.Абайдельдинов Т.М. «Соглашения в сфере социально-трудовых отношений» - //Труд в Казахстане, 2000, № 6.

2.Абайдельдинов Т.М. О некоторых вопросах производных и социально-трудовых правоотношений. - //Вестник КазГУ, серия юридическая, 2000, № 2 (15).

3. Романкова В.А. Трудовые отношения в сфере индивидуального предпринимательства: вопросы теории и практики. Учебное пособие, под общ. ред. проф. А.Е. Бектурганова. – Тараз: ТарГУ, 2001.

**Лекция №6. Социальное партнерство. Коллективный договор.**

**Цель лекции:** дать определение, правовую регламентацию социального партнерства, а также коллективного договора.

**Ключевые слова:** трипартизм, коллективный договор, социальное партнерство, комиссия

**Социальное партнерство (трипартизм)** - это признанная и широко используемая международным сообществом форма сотрудничества правительства, профсоюзов и работодателей на основе равного партнерства, с целью решения социальных проблем. Предметом согласования и достижения компромиссов, в основном, является комплекс социально-экономических и трудовых отношений.

Согласно п.п. 7) п. 1 ст.1 Трудового кодекса РК, социальное партнерство - система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), государственными органами, направленная на обеспечение согласования их интересов по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Учет опыта многих стран показал, что трехсторонние консультации и переговоры снижают социальную напряженность в периоды, когда партнеры переживают трудные преобразования.

Социальное партнерство чрезвычайно важно и актуально для стран постсоветского пространства. Вслед за установлением демократических политических систем и переходом к рыночной экономике здесь произошли существенные изменения в связях, существовавших между государственной властью, предприятиями и профсоюзами. Произошло перераспределение ответственности между государством, работодателеми наемны м работником. Стали действовать факторы, способствующие зарождению и развитию трипартизма, как наиболее эффективного пути, позволяющего сочетать в стратегии развития аспекты занятости, прав в сфере труда, социальной защиты, борьбы с бедностью.

Мировым сообществом найден верный путь разрешения конфликтов мирным путем через институт социального партнерства - Республиканскую трехстороннюю комиссию.

Новым шагом в дальнейшем развитии социального партнерства стало принятие 18 декабря 2000 года Закона РК «О социальном партнерстве в Республике Казахстан».

С введением его в действие, социальный диалог обрел статус институционального механизма для консультаций и переговоров между представителями Правительства, трудящихся и работодателей в процессе формирования государственной политики.

С принятием Трудового кодекса РК институт социального партнерства нашёл свое продолжение в разделе 4, дальнейшее отражение на уровне законодательства, позволит решить острые социально-трудовые и связанные с ними экономические проблемы в рабочем порядке, не доводя их до социального конфликта на любом уровне 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.Социальное партнерство обеспечивается в форме взаимодействия сторон посредством **органов социального партнерства**:  
      1) на республиканском уровне - республиканской трехсторонней комиссией по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений (далее - республиканская комиссия);  
      2) на отраслевом уровне - отраслевыми комиссиями по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений (далее - отраслевая комиссия);  
      3) на региональном (областном, городском, районном) уровне - областными, городскими, районными комиссиями по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений (далее - региональная комиссия);  
      4) на уровне организаций в форме соглашений или коллективных договоров, устанавливающих конкретные взаимные обязательства в сфере труда между представителями работников и работодателем, а в организациях с иностранным участием - резидентами Республики Казахстан на основе международных договоров (соглашений) и законодательства Республики Казахстан. Основными целями комиссий являются регулирование социальных и трудовых отношений и согласование интересов сторон социального партнерства.      **Основными задачами комиссий являются**:  
      1) согласование позиций сторон социального партнерства по основным направлениям социальной и экономической политики;  
     2) разработка и заключение соглашений;  
      3) разработка, согласование и утверждение мероприятий по реализации соглашений;  
      4) проведение консультаций и выработка рекомендаций по вопросам, связанным с ратификацией и применением международных трудовых норм (ст. 268 Трудового кодекса РК).

По трудовому законодательству коллективный договор - правовой акт в форме письменного соглашения между коллективом работников и работодателем, регулирующий социально-трудовые отношения в организации. Коллективный договор, оформленный надлежащим образом, является локальным актом. В отличие от трудового договора коллективный договор выступает соглашением сторон по общим вопросам условий труда, затрагивающим интересы коллектива либо отдельных групп работников. В этом качестве положения коллективного договора приобретают признаки правовых норм и способы восполнить пробелы в действующем законодательстве о труде. Действительно, по сравнению с трудовым законодательством и трудовыми договорами коллективные договоры определяют дополнительные льготы, социальные гарантии и компенсации для работников коллектива в целом или отдельных групп, в связи, с чем согласование нормы становятся общеобязательными. Соответственно общими становятся и обязательства сторон по выполнению принятых норм. Следовательно, коллективный договор, являясь совокупностью общих правил поведения сторон, признается правовым актом локального регулирования условий труда, т.е. сфера действия ограничена конкретным предприятием. Коллективный договор служит средством согласования интересов сторон- представителей работодателя и представителей работников. Коллективный договор заключается на основе действующего трудового законодательства и включает, с одной стороны, обязательства собственника по решению трудовых и социально-экономических вопросов работников, его членов и их семей, с другой – обязательства трудового коллектива по обеспечению прав и интересов собственника.

Таким образов, коллективные договоры являются локальными правовыми актами, по своей сущности и направленности выступают гибким инструментом социального партнерства, согласно интересов работодателей и работников с учетом конкретных социально-экономических условий организации.

Под содержанием коллективного договора понимается условия, согласованные и принятые сторонами с целью регулирования социально- экономических и трудовых отношений в конкретной организации. Основные положения, связанные с определением структуры и содержания коллективного договора, предусмотрены ст. 284 Трудового кодекса РК. Содержание коллективного договора определяется сторонами на двухсторонней комиссии по переговорам.

Условия коллективного договора принято делить на нормативные, обязательственные и информационные.

Инициатором подготовки проекта коллективного договора и внесение его на рассмотрение двусторонней комиссии по переговорам может быть любая из сторон. Что касается процесса переговоров, то здесь можно выделить несколько стадий. Начальную стадию можно назвать преддоговорной. На этой стадии уточняются полномочия представителя работодателя. Со стороны работников в качестве представителей могут быть один или несколько профессиональных союзов либо иной уполномоченный орган, который и будет вести переговоры с работодателем.

После установления полномочий представителей сторон назначаются коллективные переговоры. Любая из сторон может внести письменное уведомление другой стороны о начале переговоров. При этом ни одна из сторон не вправе уклониться от переговоров, разработка условий и подписания договоров. После получения письменного уведомления другой стороной начинаются переговоры в срок, указанный в уведомлении. Обычно письменные уведомление о начале переговоров по новому коллективному договору любая из сторон вправе внести до окончания срока действия прежнего договора.

На время проведения переговоров и разработки проекта коллективного договора образуется на равноправной основе двусторонняя комиссия по переговорам, которой предоставляются полная свободы в выборе и обсуждению трудовых и социально-экономических вопросов. В состав комиссии входит равное количество представителей от работодателя и работников, которые действуют через своих представителей.

Стороны обеспечивают комиссию информацией, необходимой для ведения переговоров. Данная информация должна дать возможность членам комиссии получить четкое представление о состоянии дел в организации. Информация может содержать необходимые сведения об организации труда и заработной плате на предприятии, о проблемах трудоустройства, социальных льготах, охране труда и т.д. При этом участии переговоров не имеют права разглашать сведения, которые составляют государственную или коммерческую тайну.

Комиссия определяет регламент своей работы: место, время, порядок проведения заседаний и т.д. Все решения комиссии оформляются протоколом и подписывается членами комиссии.

Для сторон, участвующих в переговорах по заключению коллективного договора, законодательством предусмотрены соответствующие гарантии.

Результатом переговоров сторон должен стать проект коллективного договора. Подготовленный комиссией проект договора подлежит обязательному обсуждению работниками организации. Формы обсуждения проекта определяются самими работниками. Проект коллективного договора дорабатывается комиссией с учетом поступивших замечаний, предложений, поправок, дополнений. При достижении соглашения сторон коллективный договор составляется в двух экземплярах и подписывается полномочными представителями сторон.

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

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

**Вопросы для самоконтроля:**

1. Социальное партнерство в сфере трудовых правоотношений.
2. Принципы и стороны социального партнерства.
3. Отраслевые и территориальные соглашения. Порядок разработки и заключения соглашений. Содержание соглашений.
4. Понятие коллективного договора и его значение в регулировании трудовых отношений.

**Рекомендуемая литература:**

1. Закон РК «Трудовой кодекс Республики Казахстан» от 15 мая 2007г. // Казахстанская правда от 22 мая 2007 г.

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

1. Ибраева К. Правосубъктность иностранных граждан в трудовых отношениях в РК.-//Юрист, № 8, 2003

**Модуль №2. Занятость населения и трудоустройство граждан.**

**Лекция №7. Правовое регулирование занятости населения и трудоустройства граждан в РК.**

**Цель лекции:** дать определение, правовую регламентацию занятости населения и трудоустройства

**Ключевые слова:** уровень, занятость, безработица, рынок труда, трудоустройство.

**Занятость –** это деятельность трудоспособного населения, связанная с производством материальных и духовных благ с целью удовлетворения личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству РФ и приносящая им заработок, трудовой доход – такое определение даётся практически во всех учебных пособиях по трудовому праву. В Законе Республики Казахстан о занятости населения, занятость определяется как деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных по­требностей, не противоречащих Конститу­ции, законам и иным нормативным право­вым актам Республики Казахстан, и прино­сящая им заработок или доход. Кроме того, *занятость* – всеобщая категория общественного производства, охватывающая совокупность отношений по участию людей в общественно полезном труде. Количественно занятость характеризуется **уровнем занятости**, т.е. отношением численности занятых к численности экономически активного населения (в процентах).

**Занятым** населением считаются:

1) работающие по 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) самостоятельно занятые;

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

5) выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, а также члены производственных кооперативов (ар­телей);

6) избранные, назначенные или утверж­денные на оплачиваемую должность;

7) проходящие службу в Вооруженных Силах Республики Казахстан, органах на­циональной безопасности, внутренних вой­сках Министерства внутренних дел Респуб­лики Казахстан, Республиканской гвардии, частях Агентства Республики Казахстан по чрезвычайным ситуациям и иных воинских формированиях. (ст. 2 Закона Р.К. о занятости населения)

Экономически активное население – часть населения в возрасте, установленном для измерения экономической активности населения, обеспечивающая в рассматриваемый период предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. Экономически активное население представляет собой совокупность занятых экономической деятельностью (всех работающих) и безработных.По международным рекомендациям, минимальный возраст для измерения экономической активности населения устанавливается самим конкретным государством, а максимальный возрастной предел для пожилых людей не используется. Международная Организация Труда в своих методологических материалах рекомендует экономическую активность измерять с 15 лет и старше.

Уровень экономической активности – доля численности экономически активного населения в общей численности населения в возрасте 15 лет и старше, измеренная в процентах.

Занятое (работающее) население – все лица в соответствующем возрасте, кто по своему состоянию в течение определенного короткого периода, равного одной неделе или одному дню, могут быть отнесены к одной из следующих категорий:

а) «оплачиваемый работник»;

б) «самозанятый работник».

Наемные (оплачиваемые работники) – лица, работающие по договору найма, предусматривающем оплату (вознаграждение) в виде оклада, премии, надбавок и т.п. либо в натуральной форме.

Самостоятельная занятость – это занятость, при которой размер вознаграждения напрямую зависит от дохода, получаемого от производства (реализации) товаров и услуг (где собственное потребление рассматривается как часть дохода).

Списочная численность работников (без совместителей) включает всех работников, принятых на постоянную, сезонную, а также на временную работу на срок один день и более со дня зачисления на работу. При этом учитываются как фактически работающие, так и временно не работающие, но сохранившие формальное прикрепление к работе.

Экономически неактивное (пассивное) население – лица, в возрасте, установленном для измерения экономической активности населения, которые не являются занятыми или безработными.

Уровень экономической неактивности (пассивности) – доля численности экономически неактивного населения в общей численности населения в возрасте 15 лет и старше, измеренная в процентах.

**Характеристики занятости.**

Занятость бывает: полной, продуктивной, социально-полезной, рациональной, эффективной. При **полной занятости** все желающие трудоспособные граждане имеют объективную возможность иметь оплачиваемую работу, при этом уровень безработицы равен естественному. **Рациональная занятость** - это разновидность полной занятости, предполагающая качественное соответствие работников и рабочих мест, которые они занимают. При **продуктивной занятости** население занято в общественном производстве, это занятая часть экономически активного населения, что соответствует методологии Международной Организации Труда. **Социально-полезная занятость** характеризуется деятельностью людей, которые работают в общественном производстве, служат в вооруженных силах и внутренних войсках (в органах внутренних дел), обучаются в очных формах обучения (в трудоспособном возрасте), заняты ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми и больными родственниками. **Эффективная занятость** - это такое использование трудовых ресурсов, при котором достигается максимальный материальный результат и социальный эффект при минимальных затратах труда (в т.ч. рабочего времени), при минимальных социальных издержках.

**Формы занятости** – это организационно-правовые условия трудоиспользования.

***Классификация форм занятости***

|  |  |
| --- | --- |
| Признак классификации | Формы занятости |
| Форма собственности на средства производства | Труд по найму, предпринимательство, самозанятость |
| Место выполнения работы | На предприятии (фирме), на дому, вахтовым методом |
| Регулярность трудовой деятельности | Постоянная, временная, сезонная и эпизодическая |
| Режим работы | С жестким и гибким графиком |
| Легитимность трудоустройства | Формальная (зарегистрированная) и неформальная |
| Статус деятельности | Основная и дополнительная (вторичная) |

**Структура занятости** – это совокупность пропорций в использовании рабочей силы общества (экономически активного населения), которые определяются посредством соотношений между:

1. числом занятых и незанятых трудовых ресурсов;
2. числом занятых, распределенных по видам занятости;
3. количеством занятых в производственной и непроизводственной сферах;
4. числом занятых в отраслях материального производства;
5. числом занятых в отраслях непроизводственной сферы;
6. количеством занятых по регионам и территориям страны;
7. числом занятых на предприятиях различных форм собственности;
8. количеством занятых работников различных профессий и специальностей, а также различных видов деятельности.

При этом одновременно можно учитывать пол, возраст, образовательный ценз, физиологические и психологические особенности занятых и т.д.

**Рынок труда** – это система социально-экономических отношений между работодателями (собственниками средств производства), работниками (и их представителями) и государством по поводу всего комплекса условий, обеспечивающих воспроизводство системы труда. В ст. 1 п. 10 Закона Р.К. о занятости населения рынок труда определяется, как сфера формирова­ния спроса и предложения на экономичес­ки активное население. Рынок труда включает в себя рынок рабочей силы и рынок рабочих мест. К **функциям рынка труда** можно отнести: обеспечение встречи и согласия между субъектами рынка труда; гарантии в обеспечении конкуренции на рынке труда; установление эффективных (в экономическом и социальном отношении) ставок заработной платы работникам и доходов работодателям; обеспечение занятости населения; обеспечение социальной защиты и поддержки населения; социальное партнерство в системе рыночных отношений, в том числе и в части социально-трудовых отношений. Главными составляющими частями **совокупного рынка труда** являются ***совокупное предложение* (П)**, охватывающее всю наемную рабочую силу, и ***совокупный спрос* (С)** как общая потребность экономики в наемной рабочей силе. Они составляют емкость совокупного рынка труда. **Внутренний рынок труда** – это система социально-трудовых отношений, ограниченных рамками одного предприятия. Внутренний рынок труда обусловливается наличием и составом работников на предприятии, их движением внутри его, причинами перемещения, уровнем занятости, степенью использования оборудования, наличием свободных, вновь создаваемых и ликвидируемых рабочих мест. **Внешний рынок труда –** это система социально-трудовых отношений между работодателями и наемными работниками в масштабе страны, региона, отрасли. Он предполагает первичное перераспределение работников по сферам приложения труда и их движение между предприятиями. Внешний рынок труда в значительной степени реализуется через текучесть кадров, он обеспечивает движение работников с одних предприятий на другие и порождает безработицу **Цель государственной политики занятости** - содействие полной, продуктивной, эффективной и свободно избранной занятости населения. Государство обеспечивает проведе­ние политики, способствующей достижению продуктивной и свободно избранной занятости граждан.(ст. 4 п. 1 Закона Р.К. о занятости населения ) . **Безработица** – социально-экономическое явление, когда часть экономически активного населения, которая хочет работать и ищет работу, не может трудоустроиться. **Безработным (по методологии МОТ)** считается тот, кто в настоящий момент не имеет работы, ищет ее, готов к ней приступить и не имеет других источников дохода, кроме заработной платы в сфере оплачиваемой занятости. При отнесении к безработным должны быть соблюдены все три критерия, перечисленные выше.

Согласно Закону РК о занятости населения, **безработными в Республике Казахстан признаются** граждане в трудо­способном возрасте, не имеющие работы, заработка (дохода), ищущие подходящую работу и готовые приступить к ней. (п. 2 ст. 1 Закона РК «О занятости населения»)

**Типы безработицы**: естественная и вынужденная. **Формы безработицы**: скрытая, явная.

**Вопросы для самоконтроля:**

1.Понятие и формы занятости.

2.Основные принципы и направления государственной политики в области занятости населения.

3. Государственные гарантии и меры обеспечения по содействию занятости населения.

**Рекомендуемая литература:**

1.Закон Республики Казахстан «О занятости населения» от 23 января 2001г. - //Ведомости Парламента РК, 2001, № 3, ст. 18.

2.Димитрова С.А. Правовые проблемы труда и занятости населения. – Алматы: Жеты Жаргы, 1997.

**Модуль№3. Понятие и общая характеристика отдельных институтов трудового права.**

**Лекция №8. Трудовой договор. Основания расторжения, прекращения трудового договора.**

**Цель лекции:** дать определение трудового договора и порядка его заключения.

**Ключевые слова:** трудовой договор, юридический факт, расторжение, прекращение, возникновение.

Трудовой договор - центральный институт трудового права. Он составляет основу внешней связи отношений, входящих в предмет трудового права. Именно трудовой договор является связующим звеном между трудовыми и тесно связанными с ними отношениями. Трудовой договор служит базой для дальнейшего существования и развития трудовых и производных от них отношений.

Трудовой договор в своё время возник как одна из форм гражданско-правовых договоров и только в последствие, обосновав особое содержание трудового договора, обусловленное применением наёмного труда, учёными была выделена в самостоятельную отрасль трудовое право. В нём, в отличие от гражданского права «продается» особый товар - наёмный труд, который включает в себя профессиональные способности человека, его умственные возможности, физическую силу, состояние здоровья, а данные характеристики неотделимы от самой личности человека и поэтому требует особого регулирования, которые не даёт гражданское законодательство, и которое может быть регламентировано посредством особой отрасли права – трудовым правом. Гражданские договоры не могут отразить, да и не предполагают по своей сущности социальных гарантий для лиц, которые осуществляют по ним работу, такого рода гарантии относительно своевременности выплаты заработанной платы, ограничения рабочего времени, социальной защиты работников устанавливаются трудовым правом, конкретизируя эти положения в трудовом договоре.

Как способ регулирования трудовых правоотношений, в рамках правовых норм, в настоящее время трудовой договор рассматривается как перспективное и важнейшее средство. Трудовой договор обеспечивает индивидуализацию трудовых правоотношений, установление единственно возможных условий для его сторон, поскольку в законодательном порядке невозможно определить условия труда всех категорий работников с учетом их индивидуальных способностей и особенностей производства, а также видов трудовой деятельности. Трудовой договор предполагает, с одной стороны, дозволительность действий его сторон в соответствующих правовых отношениях, с другой стороны, заключение трудового договора является основанием для соблюдения работниками дисциплины труда, установленной работодателем, где не может быть ни какой дозволительности в отношениях или о свободном поведении, работник обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка виновное несоблюдение которых повлечет применение к нему мер дисциплинарного воздействия.

При помощи трудового договора можно установить дополнительные условия реализации трудовых правоотношений с учётом особенностей трудовой функции работника, например, возможно установить дополнительные меры по социальной защите работника и членов его семьи, условия о неразглашении сведений, полученных в процессе трудовой деятельности и т.д. Посредством трудового договора достигается устойчивость (стабильность) трудовых правоотношений, поскольку устанавливается срок действия трудового договора, законодательством определяется единственно возможный порядок его расторжения и прекращения действия. Таким образом, трудовой договор является средством гармонизации трудовых правоотношений, способом достижения согласия между его сторонами.

Трудовой договор – это двустороннее соглашение. Одна сторона трудового договора – работник, которым в соответствии с пп. 59) п. 1 ст. 1 Трудового кодекса Республики Казахстан (далее- ТК РК) является физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с работодателем и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору. Другая сторона трудового договора – работодатель, в соответствии с пп. 43) п. 1 ст. 1 Кодекса – это физическое или юридическое лицо, с которым работник состоит в трудовых отношениях.

Трудовой договор – это акт индивидуального регулирования, т.е. он обеспечивает регулирование поведения сторон этого договора и не рассчитан на регулирование деятельности лиц, не участвующих в договоре. Трудовой договор порождает индивидуальные права и обязанности работодателя и работника в рамках опосредуемых ими отношений в сфере труда, стороны договора исполняют и используют правовые нормы о труде.

Трудовой договор обеспечивает установление единственно возможных условий для его сторон, поскольку в законодательном порядке невозможно определить условия труда всех категорий работников с учетом их индивидуальных способностей и особенностей производства, а также видов трудовой деятельности.

Трудовой договор обладает характерными признаками. Одним из таких признаков является специфичность предмета договора. Согласно. трудового договора работник обязуется выполнять работу, относящуюся к определенному роду деятельности, т.е. специальности, профессии, квалификации, должности. Которую работник должен выполнять на данном отрезке времени и которая определяется общими потребностями производства. Профессия – это широкая область трудовой деятельности, в которой работник может применить свою трудовую специальность в соответствии с имеющимися у него знаниями, навыками и умением. Специальность – более узкая область трудовой деятельности в пределах определенной профессии, в которой работник имеет глубокие и всесторонние познания и навыки, позволяющие ему наиболее эффективно трудиться. Квалификация – показывает, какого уровня сложности работу способен выполнять данный работник. Уровень квалификации работника определяется разрядом, категорией и т.д.

В соответствии с трудовым договором работодатель вправе требовать от работника выполнения работы известного рода, обусловленной соглашением и только в исключительных случаях от работника можно потребовать выполнения другой работы, не относящейся к роду деятельности, для которой работник принят.

Другим признаком трудового договора является лично трудовое участие работника в производственной деятельности предприятия независимо от вида собственности и организационно-правовой формы хозяйствования. То предполагает зачисление работника в личный состав и включения работника в производственную деятельность предприятия. Поскольку в форме трудового договора реализуется личные способности данного работника к труду, замена этого работника другим без согласия работодателя не допускается.

Подчинение работника внутреннему трудовому распорядку является следующим признаком трудового договора. Содержание внутреннего трудового распорядка составляют нормы, определяющие такой режим работы предприятия, который обеспечивает четкую и слаженную работу коллектива, совместную производственную деятельность работников. Внутренний трудовой распорядок регулирует законами, подзаконными актами, правилами внутреннего трудового распорядка, актами работодателя.

Особенностью трудового договора является обязанность работодателя выплачивать работнику заработную плату. Заработная плата как элемент содержания трудового договора означает, что работодатель обязан оплачивать труд работника в соответствии с действующим законодательством, трудовым, коллективным договорами.

Трудовой договор с работниками выступает индивидуальным регулятором трудовых отношений. В период становления рыночной экономики многие условия трудовой деятельности разрабатываются непосредственно сторонами договора. Являясь одним из методов договорного регулирования трудовых отношений, трудовой договор предполагает создание нового механизма реализации конституционного права граждан на свободу труда. Речь идет об индивидуализации условий и оценки труда работника с учетом его интересов и квалификации: о праве гражданина самостоятельно распоряжаться своими способностями к труду в условиях рынка.

В трудовом договоре может быть установлено условие об испытательном сроке в целях проверки соответствия квалификации работника поручаемой работе. При отсутствии в трудовом договоре этого условия считается, что работник принят на работу без испытательного срока.

Испытательный срок начинается с начала действия трудового договора.

В период испытательного срока на работников распространяются нормы Трудового Кодекса, условия трудового и коллективного договоров.

Испытательный срок включается в трудовой стаж работника и не может превышать три месяца. В испытательный срок не засчитывается период, когда работник фактически отсутствовал на работе.

При приеме на работу испытание не устанавливается для:

лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности;

лиц, окончивших образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;

инвалидов.

При отрицательном результате работы работника в период испытательного срока работодатель вправе расторгнуть с ним трудовой договор, предупредив его в письменной форме не ранее чем за семь календарных дней до истечения испытательного срока с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не прошедшим испытательного срока.

Если срок испытания истек и ни одна из сторон не потребовала расторжения трудового договора, то работник считается прошедшим испытательный срок.

В случае назначения работодателем работника до истечения испытательного срока на вышестоящую должность работник также считается прошедшим испытательный срок.

Основания прекращения трудового договора

*Основаниями прекращения трудового договора являются:*

1) расторжение трудового договора по соглашению сторон;

2) истечение срока трудового договора;

3) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;

4) расторжение трудового договора по инициативе работника;

5) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

6) отказ работника от продолжения трудовых отношений;

7) переход работника на выборную работу (должность) или назначени*е* его на должность, за исключением случаев, предусмотренных законами Республики Казахстан;

8) нарушение условий заключения трудового договора;

9) основания, предусмотренные в трудовом договоре, заключенном с руководителем исполнительного органа работодателя.

*Расторжение трудового договора по соглашению сторон*

Сторона трудового договора, изъявившая желание расторгнуть трудовой договор по соглашению сторон, направляет уведомление другой стороне трудового договора.

Сторона, получившая уведомление, обязана в течение трех рабочих дней в письменной форме сообщить другой стороне о принятом решении.

Дата расторжения трудового договора по соглашению сторон определяется по согласованию между работником и работодателем.

По соглашению с работником в трудовом договоре может быть предусмотрено право работодателя на расторжение трудового договора без соблюдения названных требований с компенсационной выплатой в размере не менее средней заработной платы за год.

*Прекращение трудового договора по истечении срока*

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

Датой истечения срока трудового договора, заключенного на определенный срок, является последний день работы работника согласно сроку, обусловленному трудовым договором.

Датой истечения срока трудового договора, заключенного на время выполнения определенной работы, является день завершения работы.

Датой истечения срока трудового договора, заключенного на время замещения временно отсутствующего работника, является день выхода на работу работника, за которым сохранялось место работы (должность).

Если по истечении срока трудового договора трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то действие договора считается продолженным на неопределенный срок.

*Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя*

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

В соответствии пп. 1) п. 1 ст. 54 ТК РК трудовой договор по инициативе работодателя расторгается в случае ликвидации работодателя – юридического лица либо прекращения деятельности работодателя – физического лица.

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

– По решению собственника его имущества или уполномоченного собственником органа, а также по решению органа юридического лица, уполномоченного на то учредительными документами, юридическое лицо может быть ликвидировано по любому основанию.   
      – Ликвидация юридического лица – накопительного пенсионного фонда, страховой (перестраховочной) организации, специальной финансовой компании осуществляется с учетом особенностей, предусмотренных законодательством о пенсионном обеспечении, страховой деятельности и секьюритизации.      
     – По решению суда юридическое лицо может быть ликвидировано в случаях:   
     1) банкротства;   
     2) признания недействительной регистрации юридического лица в связи с допущенными при его создании нарушениями законодательства, которые носят неустранимый характер;   
     3) систематического осуществления деятельности, противоречащей уставным целям юридического лица;   
     4) осуществления деятельности без надлежащего разрешения (лицензии), либо деятельности, запрещенной законодательными актами, либо с неоднократным или грубым нарушением законодательства, в том числе непредставления декларации о корпоративном подоходном налоге (о совокупном годовом доходе и произведенных вычетах) или упрощенной декларации по истечении одного года после установленного законом срока представления, отсутствия кредиторов у юридического лица, отсутствия юридического лица по месту нахождения или по фактическому адресу, а также учредителей (участников) и должностных лиц, без которых юридическое лицо не может функционировать в течение одного года;   
     5) в других случаях, предусмотренных законодательными актами.   
     – Ликвидация отдельных видов юридических лиц возможна по решению соответствующего органа, уполномоченного государством, по основаниям, предусмотренным законодательными актами.   
     Ликвидация юридического лица считается завершенной, а юридическое лицо – прекратившим существование после внесения об этом записи в государственный регистр юридических лиц.   
  Общественные отношения, возникающие в связи с предпринимательской деятельностью граждан,  осуществлением физическими лицами частного предпринимательства, регулируются ГК РК (Общая часть) и Законом РК  от 31 января 2006 г. № 124 **«**О частном предпринимательстве».

 Индивидуальные предприниматели без образования юридического лица со среднегодовой численностью работников не более пятидесяти человек являются субъектами малого предпринимательства, со среднегодовой численностью работников свыше пятидесяти человек – субъектами среднего предпринимательства.

Основания и порядок банкротства и ликвидация индивидуального предпринимателя установлены вст. 28 Закона РК от 31 января 2006 г. № 124«О частном предпринимательстве».

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

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

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

1) признания его банкротом;

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

3) осуществления деятельности с неоднократными в течение календарного года или грубыми нарушениями законодательства Республики Казахстан.

Согласно части 2 ст. 12 Закона Республики Казахстан от 9 апреля 1993 г. «О профессиональных союзах» ликвидация предприятия может осуществляться лишь при условии предварительного уведомления, не менее чем за два месяца, соответствующих профсоюзов и проведения с ними переговоров по соблюдению прав и интересов работников.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по пп. 1) п. 1 ст. 54 ТК РК допускается только в случаях фактической ликвидации работодателя – юридического лица либо фактического прекращения деятельности работодателя – физического лица. По этому основанию не допускается расторжение трудового договора в связи с ликвидацией филиала или представительства юридического лица, поскольку согласно ст. 43 ГК РК (Общая часть) филиалы и представительства – обособленные подразделения юридического лица, они не являются юридическими лицами.

В пункте 11 Нормативного постановления Верховного Суда РК от 19 декабря 2003 г. № 9 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров» установлено: «Рассматривая дела о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут в связи с ликвидацией организации (юридического лица), прекращения деятельности работодателя (физического лица) суды обязаны проверить, ликвидирована ли организация (юридическое лицо), прекращена ли деятельность работодателя (физического лица).

О расторжении трудового договора в случаях ликвидации работодателя – юридического лица либо прекращения деятельности работодателя – физического лица работодатель обязан письменно предупредить работника за один месяц, если в трудовом или коллективном договорах не предусмотрен более длительный срок предупреждения. С письменного согласия работника расторжение трудового договора может быть произведено до истечения срока предупреждения ( п. 1 ст. 56 ТК РК).

Трудовой договор по инициативе работодателя по пп. 2) п. 1 ст. 54 ТК РК расторгается в случае сокращения численности или штата работников.

Решение о сокращении численности или штата работников работодатель принимает самостоятельно, если иное не предусмотрено коллективным договором, иными соглашениями в системе социального партнерства, актом работодателя.

Согласно части 2 ст. 12  Закона РК от 9 апреля 1993 г. «О профессиональных союзах» ликвидация структурных подразделений предприятия, влекущая за собой сокращение рабочих мест, может осуществляться лишь при условии предварительного уведомления, не менее чем за два месяца, соответствующих профсоюзов и проведения с ними переговоров по соблюдению прав и интересов работников.

В пункте 11 Нормативного постановления Верховного Суда РК от 19 декабря 2003 г. № 9 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров» установлено: «Рассматривая дела о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут в связи сокращения численности или штата работников, суды обязаны проверить, произведено ли в действительности сокращение численности или штата работников, соблюден ли предусмотренный законодательными актами порядок высвобождения работников, не приняты ли на их место другие лица».

Не допускается расторжение трудового договора в случае сокращения численности или штата работников:

– в период временной нетрудоспособности работника;

– в период пребывания работника в оплачиваемом ежегодном трудовом отпуске;

– с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), иными лицами, воспитывающими указанную категорию детей без матери.

Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профессионального союза, в случае сокращения численности или штата работников производится с учетом мотивированного мнения органа профессионального союза данной организации в порядке, предусмотренном коллективным договором ( п. 2 ст. 56 ТК РК).

Работодатель при расторжении трудового договора в случае сокращения численности или штата работников должен принять меры к переводу работника на другую работу в случае его согласия (п. 5 ст. 56 ТК РК).

О расторжении трудового договора в случае сокращения численности или штата работников работодатель обязан письменно предупредить работника за один месяц, если в трудовом или коллективном договорах не предусмотрен более длительный срок предупреждения. С письменного согласия работника расторжение трудового договора может быть произведено до истечения срока предупреждения.

 Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по пп. 3) п. 1 ст. 54 ТК РК допускается в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации.

Расторжение договора по данному основанию недопустимо с работником, не имеющим необходимого производственного опыта из-за непродолжительности трудового стажа, а также по мотиву отсутствия специального образования, если оно, согласно законодательным актам, не является обязательным условием при заключении трудового договора (п. 11 Нормативного постановления Верховного Суда РК от 19 декабря 2003 г. № 9 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров»).  
      В соответствии с п. 6 ст. 56 ТК РК несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации должно основываться на решении аттестационной комиссии, в составе которой должен участвовать представитель работников, если иное не установлено законами РК.

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

          Для отдельных категорий работников законодательными актами устанавливается специальный порядок проведения аттестации. Так, например, в соответствии со ст. 16   Закона РК от 23 июля 1999 г. № 453 «О государственной службе» административные государственные служащие в целях определения уровня их профессиональной подготовки, правовой культуры, способности работать с гражданами проходят аттестацию. Не подлежат тестированию административные государственные служащие, имеющие стаж работы в государственных органах не менее 20 лет. Порядок и условия проведения аттестации административных государственных служащих утверждаются Президентом Республики по представлению уполномоченного органа.

     В соответствии с  п. 9 ст. 48 Закона РК от 21 декабря 1995 г. № 2709 «О Прокуратуре» сотрудники органов прокуратуры подлежат аттестации один раз в три года. Порядок аттестации определяется Генеральным Прокурором РК.

В соответствии с пп. 8) ст. 17 Закона РК от 6 июля 2004 г. № 574   «О внутреннем водном транспорте» порядок аттестации капитана судна определяется уполномоченным органом.

Работодатель при расторжении трудового договора в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации должен принять меры к переводу работника на другую работу в случае его согласия.

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

Трудовой договор по инициативе работодателя по пп. 4) п. 1 ст. 54 ТК РК расторгается в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы.

Согласно п. 3 ст. 56 ТК РК несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы, должно быть подтверждено заключением медико-социальной экспертизы в порядке, установленном законодательством РК.

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

В случае отрицательного результата работы в период испытательного срока допускается расторжение трудового договора по пп. 5) п. 1 ст. 54 ТК РК. Подпункт 5 п. 1 ст. 54 предусматривает основание расторжения трудового договора в период срока испытания с указанием в письменной формепричин, послуживших основанием для признания работника не прошедшим испытательный срок. Обязательным является письменное уведомление работника с указанием даты, с которой работодатель устанавливает расторжение трудового договора. Необходимо, чтобы дата расторжения трудового договора не выходила за пределы срока испытания (установленного трудовым договором и без учета периода, когда работник фактически отсутствовал на работе).

* расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случаях:
  + - * отсутствия работника на работе без уважительной причины в течение трех и более часов подряд за один рабочий день (рабочую смену);
      * нахождения работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического, психотропного, токсикоманического опьянения (их аналогов), в том числе в случаях употребления в течение рабочего дня веществ, вызывающих состояние алкогольного, наркотического, токсикоманического опьянения (их аналогов);
      * нарушения работником правил охраны труда или пожарной безопасности либо безопасности движения на транспорте, которое повлекло или могло повлечь тяжкие последствия, включая травмы и аварии;
      * совершения работником по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, умышленного его уничтожения или повреждения, установленного вступившим в законную силу приговором или постановлением суда;
      * совершения виновных действий или бездействия работника, обслуживающего денежные или товарные ценности, если эти действия или бездействие дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
      * совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы;
      * разглашения работником сведений, составляющих государственные секреты и иную охраняемую законом тайну, ставших ему известными в связи с выполнением трудовых обязанностей;
      * повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
      * нарушения трудовых обязанностей руководителем исполнительного органа работодателя, его заместителем либо руководителем подразделения работодателя, повлекшие причинение материального ущерба работодателю.

В соответствии с п. 4 ст. 56 Трудового кодекса РК расторжение трудового договора по основаниям, предусмотренным подпунктами 6) - 13) и 16) п. 1 ст. 54 ТК РК, производится с соблюдением порядка применения дисциплинарного взыскания, предусмотренного статьей 73, и требований статьи 74 Трудового Кодекса.

Таким образом, при расторжении трудового договора по основаниям, предусмотренным пп. 6) -13), и 16) п. 1 ст. 54 Трудового Кодекса РК, следует соблюдать порядок применения дисциплинарного взыскания, предусмотренный ст. 73 и статьи 74 ТК РК.

Трудовой договор по инициативе работодателя по пп. 7) п. 1 ст. 54 Трудового Кодекса РК расторгается в случае нахождения работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического, психотропного,токсикоманического опьянения (их аналогов), в том числе в случаях употребления в течение рабочего дня веществ, вызывающих состояние алкогольного, наркотического, токсикоманического опьянения (их аналогов).

В пункте 19 Нормативного постановления Верховного Суда РК от 19 декабря 2003 г. № 9 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров» установлено: «За появление на работе в состоянии алкогольного или наркотического опьянения либо интоксикации иного типа могут быть уволены работники, находившиеся в рабочее время в месте выполнения трудовых обязанностей в указанном состоянии. При этом не имеет значения, отстранялся ли работник от работы в связи с таким состоянием.  
     Увольнение по этим основаниям может последовать и тогда, когда работник в рабочее время находился в таком состоянии или употреблял указанные вещества не на своем рабочем месте, а на территории организации или объекта, где по поручению работодателя должен был выполнять трудовые функции.  
     Нетрезвое состояние работника либо наркотическое опьянение или интоксикация иного типа могут быть подтверждены как медицинским освидетельствованием, так и другими видами доказательств, которые должны быть всесторонне исследованы и оценены судом».

Порядок проведения медицинского освидетельствования, дающий основание работодателю отстранять работников от работы, трудовым законодательством не установлен. По нашему мнению, работодатель может применять правила Инструкции по проведению медицинского освидетельствования для установления факта употребления психоактивного вещества и состояния опьянения, утвержденной приказом Министра здравоохранения РК от 11 июня 2003 г. № 446.

Названная Инструкция применяется при проведении медицинского освидетельствования граждан для установления факта употребления психоактивного вещества и состояния опьянения в случаях, когда законодательством РК предусмотрена административная ответственность за употребление психоактивного вещества: управление транспортными средствами в состоянии опьянения, пребывание в состоянии опьянения в общественных местах, на работе и другое.

По Инструкции опьянением называется состояние, возникающее вследствие острой интоксикации психоактивными веществами и характеризующееся комплексом психических, поведенческих, вегетативных и соматоневрологических расстройств. Опьянение может быть алкогольным, наркотическим и токсикоманическим.

В установленных законодательством РК и Инструкцией случаях, сотрудники правоохранительных органов, а также должностные лица предприятий и организаций по месту работы освидетельствуемого направляют и доставляют указанных лиц на медицинское освидетельствование только в государственные медицинские организации.

Прием на освидетельствование осуществляется по письменному направлению сотрудников органов внутренних дел, других правоохранительных органов, а также должностных лиц предприятий и организаций по месту работы освидетельствуемого.

Лица, подлежащие медицинскому освидетельствованию, должны быть доставлены к месту его проведения не позднее двух часов с момента совершения дорожно-транспортного происшествия или выявления признаков состояния опьянения.

Во всех случаях врачу, проводящему освидетельствование, должны быть сообщены причины, вызвавшие необходимость освидетельствования, и его цели.

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

Трудовой договор по инициативе работодателя по пп. 8) п. 1 ст. 54 Трудового Кодекса РК расторгается в случае нарушения работником правил охраны труда или пожарной безопасности либо безопасности движения на транспорте, которое повлекло или могло повлечь тяжкие последствия, включая травмы и аварии.

Одной из основных обязанностей работника является соблюдение требований по безопасности и охране труда: норм, правил и инструкций по безопасности и охране труда, а также требований работодателя по безопасному ведению работ на производстве (см. пп. 3) п. 2 ст. 22 и пп. 5) ст. 315 ТК РК).

   Согласно ст. 25 Закона РК от 22 ноября 1996 г. № 48 «О пожарной безопасности» организации, независимо от форм собственности, наряду с другими обязанностями в области  пожарной безопасности  обязаны разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности, проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности.

Основные требования по обеспечению безопасности дорожного движения при осуществлении деятельности, связанной с   эксплуатацией транспортных средств,   установлены в ст. 13 Закона РК от 15 июля 1996 г. № 29 «О безопасности дорожного движения».

Юридические лица, осуществляющие деятельность, связанную с эксплуатацией транспортных средств, обязаны:   
     – организовать работу водителей в соответствии с требованиями, обеспечивающими безопасность в процессе дорожного движения;   
 – соблюдать установленный режим труда и отдыха водителей;   
     – создавать условия для повышения квалификации водителей и других работников автомобильного и наземного городского электрического транспорта, обеспечивающих безопасность дорожного движения;   
      – анализировать и устранять причины дорожно-транспортных происшествий и нарушений Правил дорожного движения;   
      – обеспечивать контроль за техническим состоянием транспортных средств и их эксплуатацию в исправном состоянии;   
      – обеспечивать проведение предрейсовых и периодических медицинских осмотров водителей;   
      – организовывать мероприятия по совершенствованию водителями навыков оказания доврачебной помощи пострадавшим в дорожно-транспортных происшествиях.   
      Специализированные предприятия, осуществляющие перевозочную деятельность автомобильным и наземным городским электрическим транспортом, могут устанавливать специальные правила и предъявлять к водителям транспортных средств дополнительные требования для обеспечения безопасности дорожного движения с учетом рода грузов, особенностей их перевозок и в пределах действующего законодательства РК.

В соответствии со ст. 14 Закона РК от 15 июля 1996 г. № 29 «О безопасности дорожного движения» водители, как участники дорожного движения, обязаны выполнять требования этого Закона и иных нормативных правовых актов РК в части обеспечения безопасности дорожного движения.

Закон РК от 8 декабря 2001 г. № 266 «О железнодорожном транспорте» предусматривает обязанность участников перевозочного процесса выполнять требования безопасности, установленные в технических регламентах, и обеспечивать безопасные условия для жизни и здоровья человека, проезда пассажиров, а также соблюдение требований безопасности движения по магистральным, станционным и подъездным путям (п. 2 ст. 30).

По Закону РК от 20 декабря 1995 г. № 2697 «Об использовании воздушного пространства и деятельности авиации Республики Казахстан» в процессе своей профессиональной деятельности командир гражданского воздушного судна принимает любые необходимые решения и меры для обеспечения безопасности полета.  Руководящими работниками организации гражданской авиации, обеспечивающими безопасность полетов, признаются: руководитель летной службы, старший пилот, начальник инспекции по безопасности полетов, руководитель инженерно-авиационной службы, которые назначаются на должность по согласованию с уполномоченным органом (статьи 39, 39-1).

Основанием для расторжения трудового договора по пп. 8) п. 1 ст. 54 Трудового Кодекса РК являются только те случаи нарушения работником правил охраны труда или пожарной безопасности либо безопасности движения на транспорте, которые повлекли или могли повлечь тяжкие последствия, включая травмы и аварии.

Трудовой договор по инициативе работодателя по пп. 9) п. 1 ст. 54 ТК РК расторгается в случае совершения работником по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, умышленного его уничтожения или повреждения, установленного вступившим в законную силу приговором или постановлением суда.

В соответствии с пунктами 1 и 2 Нормативного постановления Верховного Суда РК от 11 июля 2003 г. № 8 «О судебной практике по делам о хищениях»:

«Под хищением понимается совершенное с корыстной целью противоправное безвозмездное изъятие и (или) обращение чужого имущества виновным в свою пользу или в пользу других лиц, причинившее ущерб собственнику или иному владельцу этого имущества.

Предметом хищения и иных преступлений против собственности является чужое, то есть не находящееся в собственности виновного, имущество. При этом похищаемое имущество в момент совершения преступления может находиться как во владении самого собственника, так и во владении других лиц, которым это имущество было вверено или оно у них находилось в незаконном владении.  
     Неправомерное изъятие имущества, находящегося в совместной собственности с другими лицами, в том числе принадлежащего юридическому лицу, в числе учредителей которого является виновный, в зависимости от направленности умысла может быть квалифицировано как хищение либо как самоуправство».  
      Понятие мелкого хищения чужого имущества дано в пункте 5 примечания к ст. 175 Уголовного кодекса РК от 16 июля 1997 года № 167:

«Мелкое хищение чужого имущества, принадлежащего на праве

собственности организации или находящегося в ее ведении, совершенное путем кражи, мошенничества, присвоения или растраты, не влечет уголовной ответственности. Лицо, виновное в его совершении, несет административную ответственность в соответствии с законом. Хищение признается мелким, если стоимость похищенного имущества не превышает десятикратного размера месячного расчетного показателя, установленного законодательством Республики Казахстан на момент совершения деяния».

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

Расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному пп. 9) п. 1 ст. 54 Трудового Кодекса РК допускается только в случаях, если:

– совершение по месту работы мелкого хищения чужого имущества, умышленного его уничтожения или повреждения установленного вступившим в законную силу постановлением суда о привлечении работника к административной ответственности;

– совершение работником по месту работы хищения чужого имущества, умышленного его уничтожения или повреждения, установленного вступившим в законную силу приговором суда, которым он осужден к наказанию, не исключающему возможность продолжения прежней работы.

Прекращение трудового договора работника, осужденного за совершенное по месту   работы хищение, умышленное его уничтожение или повреждение к наказанию, исключающему возможность продолжения прежней работы, производится в порядке, предусмотренном пп. 2) ст. 58 Трудового Кодекса РК.

Трудовой договор по инициативе работодателя по пп. 10) п. 1 ст. 54 Трудового Кодекса РК расторгается в случае совершения виновных действий или бездействия работника, обслуживающего денежные или товарные ценности, если эти действия или бездействие дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя.

Такое основание применимо только к работникам, обслуживающим денежные или товарные ценности, если они совершили виновные действия или бездействие, дающие основания для утраты доверия к ним со стороны работодателя. В пункте 21 Нормативного постановления Верховного Суда РК от 19 декабря 2003 г. № 9 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров» установлено, что к таким действиям, в частности, могут быть отнесены: получение оплаты за услуги без соответствующих документов, обмеривание, обвешивание, обсчет, нарушение правил продажи спиртных напитков или выдачи наркотических лекарственных средств, завышение цен, присвоение имущества или виновное допущение его недостачи и излишка.

      Трудовой договор по инициативе работодателя по пп. 11) п. 1 ст. 54 Трудового Кодекса РК расторгается в случае совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

Такое основание применимо только к работнику, выполняющему воспитательные функции – педагогическому работнику организации образования, мастеру производственного обучения и др., совершившему аморальный проступок, несовместимый с продолжением работы.

В пункте 22 Нормативного постановления Верховного Суда РК от 19 декабря 2003 г. № 9 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров» установлено, что под аморальным следует понимать проступок, противоречащий общепринятым нормам поведения, совершенный не только при осуществлении воспитательных функций, но и в быту (нецензурная брань, применение насилия к ученикам и учащимся, появление в состоянии алкогольного опьянения, оскорбляющего человеческое достоинство, и т.п.).

Трудовой договор по инициативе работодателя по пп. 12) п. 1 ст. 54 Трудового Кодекса РК расторгается в случае разглашения работником сведений, составляющих государственные секреты и иную охраняемую законом тайну, ставших ему известными в связи с выполнением трудовых обязанностей.

Государственные секреты – защищаемые государством сведения,

составляющие государственную и служебную тайны, распространение которых ограничивается государством с целью осуществления эффективной военной, экономической, научно-технической, внешнеэкономической,

внешнеполитической, разведывательной, контрразведывательной,

оперативно-розыскной и иной деятельности, не вступающей в противоречие с общепринятыми нормами международного права.

Служебная тайна – сведения, имеющие характер отдельных данных,

которые могут входить в состав государственной тайны, разглашение или

утрата которых может нанести ущерб национальным интересам государства, интересам государственных органов и организаций Республики Казахстан (ст. 1 Закона РК от 15 марта 1999 г. № 349-1 «О государственных секретах».

      Гражданским законодательством защищается информация, составляющая служебную или коммерческую тайну, в случае, когда информация имеет действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности ее третьим лицам, к ней нет свободного доступа на законном основании и обладатель информации принимает меры к охране ее конфиденциальности.   
      Лица, незаконными методами получившие такую информацию, а также служащие вопреки трудовому договору или контрагенты вопреки гражданско-правовому договору, разгласившие служебную или коммерческую тайну, обязаны возместить причиненный ущерб (ст. 126 ГК РК (Общая часть).

Коммерческая тайна – информация, определяемая и охраняемая субъектом частного предпринимательства, свободный доступ на законном основании к которой имеет ограниченный круг лиц, разглашение, получение, использование которой может нанести ущерб его интересам (пп. 10) ст. 1 Закона РК от 31 января 2006 г. № 124 «О частном предпринимательстве»).

  Согласно пп. 6) п. 2 ст. 22 Трудового Кодекса работник обязан не разглашать сведений, составляющих государственные секреты, служебную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну, ставших ему известными в связи с выполнением трудовых обязанностей.

Трудовой договор по инициативе работодателя по пп. 13) п. 1 ст. 54 Трудового Кодекса РК расторгается в случае повторного неисполнения или ненадлежащего исполненияработником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Согласно пп. 1) п. 2 ст. 22 ТК РК работник обязан выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовым и коллективным договорами, актами работодателя, соблюдать трудовую дисциплину.

Нарушение работником трудовой дисциплины, а также противоправное виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей считается дисциплинарным проступком (см. пп. 75) п. 1 ст. 1 ТК РК).

За совершение работником дисциплинарного проступка работодатель вправе применять виды дисциплинарных взысканий, предусмотренные в п. 1 ст. 72 Трудового Кодекса РК. Для отдельных категорий работников законами РК могут предусматриваться иные дисциплинарные взыскания.

Например, согласно п. 1 ст. 28 Закона РК от 23 июля 1999 г. № 453 «О государственной службе» за неисполнение и ненадлежащее исполнение государственным служащим возложенных на него обязанностей, совершение коррупционного правонарушения,  превышение должностных полномочий, нарушение государственной и трудовой дисциплины, а равно за несоблюдение установленных 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.  
 Расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному пп. 13) п. 1 ст. 54 Трудового Кодекса РК, возможно при наличии признака повторности неисполнения или ненадлежащего исполненияработником без уважительных причин трудовых обязанностей.

Рассмотрим порядок соблюдения признака повторности в отношении работника, на которого распространяются виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения, предусмотренные ТК РК: работник ранее совершил дисциплинарный проступок, за который ему объявлено дисциплинарное взыскание, предусмотренное подпунктами 1)–3) п. 1 ст. 72 ТК РК; привлечение к дисциплинарной ответственности осуществлено с соблюдением порядка применения дисциплинарного взыскания, предусмотренного ст. 73 ТК РК; в отношении ранее объявленного дисциплинарного взыскания не истек срок действия, установленный в ст. 75 ТК РК, т.е. шесть месяцев.

Расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному пп. 13) п. 1 ст. 54 Трудового Кодекса РК, отнесено к виду дисциплинарного взыскания (пп. 4) п. 1 ст. 72 в соответствии с п. 4 ст. 56 ТК РК). Поэтому при расторжении трудового договора по названному основанию следует соблюдать порядок применения дисциплинарного взыскания, предусмотренный ст. 73 и требования статьи 74 ТК РК.

Трудовой договор по инициативе работодателя по пп. 14) п. 1 ст. 54 ТК РК расторгается в случае прекращения допуска работника к государственным секретам в случаях, установленных законами РК.

Порядок допуска должностных лиц, граждан Республики Казахстан и иностранцев к государственным секретам определен в ст. 29 Закона РК от 15 марта 1999 г. № 349-1 «О государственных секретах». Согласно ст. 31 названного Закона допуск должностного лица или гражданина Республики Казахстан к государственным секретам может быть прекращен по решению руководителя государственного органа или организации в случаях:

– нарушения им взятых на себя предусмотренных трудовым договором обязательств, связанных с защитой государственных секретов;

– возникновения обстоятельств, являющихся основаниями для отказа

должностному лицу или гражданину в допуске к государственным секретам в соответствии со ст. 30 Закона РК от 15 марта 1999 г. № 349-1 «О государственных секретах».

Новинкой в основаниях расторжения трудового договора по инициативе работодателя является пп. 15) п. 1 ст. 54 ТК РК дающий право расторгать договор в случае представления работником работодателю заведомо ложных документов или сведений при заключении трудового договора, если подлинные документы или сведения могли являться основаниями для отказа в заключении трудового договора.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пп. 16) п. 1 ст. 54 Трудового Кодекса РК, допускается в отношении трех категорий работников – руководителя исполнительного органа работодателя, его заместителей, а также руководителей подразделения работодателя.

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

Согласно пунктам 3 и 4 ст. 161 Трудового Кодекса РК работник несет материальную ответственность перед работодателем:

– за ущерб, причиненный утратой или повреждением имущества работодателя;

– за ущерб, возникший в результате действия (бездействия) работника;

– в других случаях, установленных коллективным и трудовым договорами.

Следует отметить, что согласно ст. 55 ТК РК не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности работника и пребывания работника в оплачиваемом ежегодном трудовом отпуске, за исключением расторжения трудового договора в соответствии с пп. 1) п. 1 ст. 54 ТК РК – ликвидации работодателя – юридического лица либо прекращения деятельности работодателя – физического лица. Следовательно, расторжение трудового договора по основаниям, относящимся к видам дисциплинарного взыскания не допускается в период временной нетрудоспособности работника; в период пребывания работника в оплачиваемом ежегодном трудовом отпуске.

Трудовой договор по инициативе работодателя по пп. 17) п. 1 ст. 54 ТК РК может быть расторгнут в случае неявки работника на работу более двух месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, подтвержденной листом нетрудоспособности. Основанием для расторжения трудового договора является длительное отсутствие работника на рабочем месте в случае его временной нетрудоспособности. Исключением для расторжения договора является нахождение работника в отпуске по беременности и родам, а также, если заболевание входит в перечень заболеваний, для которых установлен более длительный срок нетрудоспособности, утверждаемый Правительством РК.

Срок временной нетрудоспособности, дающий право работодателю расторгать трудовой договор, установлен в пп. 17) п. 1 ст. 54 ТК РК и составляет более двух месяцев подряд. Следует отметить, что расторжение договора по данному основанию может осуществляться только лишь в период временной нетрудоспособности работника, а не тогда, когда он выздоровел и готов приступить к исполнению трудовых обязанностей. При этом работодатель вправе сохранить рабочее место работнику, если отсутствие работника не нарушает нормального хода работы в организации.

Следует отметить, что согласно ст. 55 ТК РК не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности работника за исключением расторжения трудового договора в соответствии с пп. 1) п. 1 ст. 54 ТК РК – ликвидации работодателя – юридического лица либо прекращения деятельности работодателя – физического лица.

В связи с вышеназванными ограничениями при расторжении трудового договора по инициативе работодателя, считаем, неправомерным расторжение договора с работником в случае, предусмотренном пп. 17) п. 1 ст. 54 ТК РК, поскольку работник временно нетрудоспособен.

Не распространяется данное основание расторжения трудового договора на работников, утративших трудоспособность в связи с производственной травмой или профессиональным заболеванием. Данной категории работников сохраняется место работы (должность) до восстановления трудоспособности или установления инвалидности.

Прекращение трудового договора оформляется актом работодателя, за исключением прекращения трудового договора в случае смерти (объявления судом умершим или признания безвестно отсутствующим) работодателя - физического лица и прекращения трудового договора с домашними работниками.

В акте работодателя должно быть указано основание прекращения трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом РК. Датой прекращения трудового договора является последний день работы.

Копия акта работодателя о прекращения трудового договора вручается работнику либо направляется ему письмом с уведомлением в трехдневный срок. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать трудовую книжку или иной документ, подтверждающий трудовую деятельность работника.

**Вопросы для самоконтроля:**

1. Порядок заключения трудового договора. Содержание и сроки трудового договора.
2. Договорной способ изменения условий трудового договора.
3. Понятие и виды переводов на другую работу. Перемещение на другое рабочее место.
4. Классификация оснований прекращения и расторжения трудового договора.

**Рекомендуемая литература:**

1.Закон РК «Трудовой кодекс Республики Казахстан» от 15 мая 2007г. // Казахстанская правда от 22 мая 2007 г.

2.Таранова Трудовой контракт.-//Государство и право № 2, 2003.

3.Уваров В.Н. Трудовое законодательство Республики Казахстан. - Алматы: КазГЮИ, 1996.

4.Уваров В.Н. Трудовое право Республики Казахстан: Учебник. – Алматы, 2000.

**Лекция №9. Правовое регулирование трудовых отношений отдельных категорий работников.**

**Цель лекции:** дать правовую регламентацию особенностей труда отдельных категорий работников.

**Ключевые слова:** сезонные работы, вахтовые работы, надомные, домашние работники, государственные служащие.

В целях обеспечения здоровья и безопасности условий труда для женщин, работающих в организациях любых организационно-правовых форм и видов собственности, ограничивается применение труда:  
- на тяжелых работах; - работах с вредными и (или) опасными условиями труда; - на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию. Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, утвержден Постановлением Правительства РК. Работодатель может принимать решение о применении труда женщин на работах (профессиях, должностях), включенных в перечень, при условии создания безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест, при положительном заключении государственной экспертизы условий труда и службы Госсанэпиднадзора.

**Гарантии беременным женщинам и женщинам, имеющим детей.**

1. Перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет. Статья устанавливает порядок и условия снижения норм выработки, норм обслуживания либо перевод беременных женщин на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов с сохранением среднего заработка по прежней работе. Основанием для снижения беременным женщинам норм выработки, норм обслуживания либо для их перевода на другую работу служит медицинское заключении и заявление женщины.

**Труд несовершеннолетних.** Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет. Подросток получает возможность приобщиться к труду, получить начальные профессиональные навыки, в той или иной степени адаптироваться к трудовой деятельности и с учетом накопленного трудового опыта осуществить правильный выбор своей будущей специальности и профессии. Социально полезный труд является важным профилактическим и воспитательным средством борьбы с детской безнадзорностью и преступностью, а в ряде случаев и основным источником удовлетворения материальных и духовных потребностей, подростка.

**Вопросы для самоконтроля:**

1. Заключение трудового договора с сезонными работниками.
2. Правовое регулирование использования наемного труда в сфере индивидуального предпринимательства.
3. Трудовые договоры с надомными работниками.
4. Трудовые договоры с домашними работниками.
5. Трудовые договоры о работе вахтовым методом.
6. Особенности регулирования труда государственных служащих и гражданских служащих.

**Рекомендуемая литература:**

1. Жумагулов Б.Т. Правовое регулирование трудовых отношений государственных служащих в Республике Казахстан. Автореф. дисс. канд. уч. степ. – Алматы, 2002.
2. Жумагулов Б.Т. Правовое регулирование трудовых отношений государственных служащих в Республике Казахстан: Учебное пособие.- Алматы, НИЦ «Гылым», 2004.
3. Жаркенова С.Б. Правовое регулирование трудовых отношений в крестьянских (фермерских) хозяйствах. Автореф. дисс. канд. уч. степ. – Алматы, 2002.

**Лекция №10. Рабочее время.**

**Цель лекции:** дать определение рабочего времени и раскрыть его виды.

**Ключевые слова:** рабочее время, смена, нормальная, сокращенная продолжительность рабочего времени, неполное 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 Трудовым кодексом РК отнесены к рабочему времени. В соответствии с п. 2 ст. 76 Трудового кодекса РК к рабочему времен также относятся подготовительно-заключительные работы (получение наряда-задания, материалов, инструментов, ознакомление с техникой, документацией, подготовка и уборка рабочего места, сдача готовой продукции и другие), перерывы, предусмотренные технологией, организацией труда, правилами нормирования и охраны труда, время присутствия или ожидания работы на рабочем месте, когда работник не располагает свободно своим временем, дежурства в праздничные и выходные дни, дежурства на дому и другие периоды, определяемые трудовым, коллективным договорами, актами работодателя либо нормативными правовыми актами Республики Казахстан.

Институт рабочего времени и времени отдыха отражает конституционную норму (п.4 ст. 24 Конституции РК), которая гарантирует работающему установленную законом продолжительность рабочего времени, выходных и праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска.

По трудовому праву рабочим временем считается отрезок календарного времени, в течение которого работник в соответствии с законом, коллективным и трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации должен выполнять порученную ему работу и иные трудовые обязанности в установленном месте.

Нормальная продолжительность рабочего времени не должна превышать 40 часов в неделю. По мере создания экономических и других необходимых условий будет осуществлять переход к более сокращенной рабочей неделе. 40 часовая рабочая неделя распространяется на всех работников независимо от того, в качестве каких работников (постоянных, сезонных и др.) они работают, а также независимо от вида рабочей недели (5-ти или 6-ти дневная), режима рабочего времени, в том числе и суммированного.

Ограничение законом рабочего времени призвано:

А. обеспечивать охрану здоровья работника, не допускать переутомления и способствовать его длительной трудоспособности;

Б. получить от работника определенную меру труда за установленное законом рабочее время;

В. обучать работника без отрыва от производства дополнительным профессиям, повышать их квалификацию, содействовать развитию личности.

Установленная законом для конкретного работника продолжительность его рабочего времени за определенный календарный период –день, неделю, месяц -считается нормой рабочего времени, которую превышать запрещается. В новых условиях, за счет работодателя, 40-часовая рабочая неделя может быть уменьшена в коллективных и индивидуальных трудовых договорах.

По соглашению сторон в трудовых договорах, как при приеме на работу, так и впоследствии может предусматриваться меньшая или неполная продолжительность рабочего времени по согласованию сторон. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисление трудового стажа и других трудовых прав. Условие о неполном рабочем времени устанавливается и отменяется только по соглашению сторон договора, а если необходимость установления неполного рабочего времени связана с уменьшением объема работ, то работодатель может ставить вопрос о расторжении трудового договора с работником в соответствии с п.п. 2 п. 1 ст. 54 Трудового кодекса РК.

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.

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.

Сокращенная продолжительность рабочего времени, распространяется на работников, занятых в различных отраслях экономики. Основным критерием, определяющим право на сокращенный рабочий день, являются условия труда в конкретном производстве. Поэтому сокращенный рабочий день предоставляется только тем работникам, которые заняты в соответствующих, предусмотренных Списком, производств.

Подзаконными актами может быть установлено сокращенное рабочее время для отдельных категорий работников умственного труда, деятельность которых связана с повышенным интеллектуальным и нервным напряжением.

При сокращенной продолжительности рабочего времени работа оплачивается как при нормальном рабочем времени.

Распределение рабочего времени в течение календарной недели называется рабочей неделей. Она бывает нормальной, сокращенной и неполной по времени.

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 часов при недельной норме 24 часа.

Пятидневная или шестидневная рабочая неделя устанавливается работодателем, условиями трудового или коллективного договоров.

**Сменная работа**. При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени.

При разработке графиков сменности отчетливо проявляется специфика конкретного предприятия. Работники чередуются по сменам равномерно. Переход из одной смены в другую определяется графиками сменности, утверждаемыми работодателем с учетом специфики работы и мнения представителей работников. Установленные графики сменности являются обязательными для обеих сторон трудового договора.

Запрещается назначение работника на работу в течение двух смен подряд.

По сложившейся практике новые графики работ до их утверждения и введения в действие обсуждаются на собраниях трудовых коллективов организации. При разработке графиков сменности учитываются также расписания движения транспорта, работа детских, культурно – бытовых учреждений, обслуживающих работников данной организации.

Каждая группа работников при сменной работе должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени. Причем работники должны чередоваться по сменам, по возможности, равномерно. Переход из одной смены в другую, как правило, происходит через каждую неделю в часы, определенные графиками сменности.

Назначение работника на работу в течение двух смен подряд запрещается. Следовательно, основными требованиями, которым должны отвечать графики сменности, являются:

а) продолжительность работы в течение одной смены;

б) порядок чередования работников по сменам;

в) запрет на использование труда конкретного работника в течение двух смен подряд.

График обязателен для работников. Они обязаны строго подчиняться графику и не могут меняться сменами по своему усмотрению.

Режим гибкого рабочего времени. Организация вправе предусмотреть применение режимов гибкого рабочего времени (РГРВ) в различных вариантах – как индивидуальное, так и коллективное.

С одной стороны, РГРВ можно рассматривать как разновидность суммированного учета рабочего времени. С другой – его применение можно использовать и в рамках обычных режимов, так как смысл его сводится к тому, что работник должен обязательно находиться на рабочем месте в фиксированное время ( « часы контакта» – например, с 10 до 17 при обычном режиме), а начало и окончание работы может быть «плавающим», что позволяет работнику более свободно распоряжаться своим временем, решая личные проблемы, учитывая транспортные вопросы и т.п.

Это очень эффективный способ повышения производительности труда и недостаточное его распространение связано, как правило, с неумением обеспечить четкий контроль за использованием рабочего времени.

**Вопросы для самоконтроля:**

1. Нормальная и сокращенная продолжительность рабочего времени.
2. Работа в ночное время.
3. Порядок привлечения к сверхурочным работам.
4. Режим рабочего времени, порядок его установления, учет рабочего времени.

**Рекомендуемая литература:**

1. Закон РК «Трудовой кодекс Республики Казахстан» от 15 мая 2007г. // Казахстанская правда от 22 мая 2007 г.

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

3. Ибраева К. Правосубъктность иностранных граждан в трудовых отношениях в РК.-//Юрист, № 8, 2003

**Лекция №11. Время отдыха.**

**Цель лекции:** дать определение времени отдыха и раскрыть его виды.

**Ключевые слова:** отпуск, перерыв, специальные перерывы, дополнительный отпуск.

На основании ст. 24 Конституции Республики Казахстан каждый имеет право на отдых. Работающим по трудовому договору гарантируется установленные законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Согласно с п.п. 76) п. 1 ст. 1 Трудового кодекса РК, под временем отдыха понимается время, в течение которого работник свободен от выполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Понятие времени отдыха состоит из двух юридически значимых обстоятельств. Во-первых, должно быть доказано освобождение работника от исполнения трудовых обязанностей. Во-вторых, данное время должно быть использовано по своему усмотрению. В связи, с чем исполнение работником в свободное от работы время обязательных поручений работодателя нельзя отнести к отдыху работника. Данное время следует включать в рабочее время работника, так как он использовал его на исполнение обязательных поручений работодателя.

Правовое регулирование времени отдыха включает в себя, с одной стороны, законодательное установление ограничения рабочего времени, с другой –создание условий для реального и эффективного использования работниками их свободного времени. Конкретные условия предоставления и использования времени отдыха решаются на уровне актов работодателя и индивидуальных трудовых договоров.

Трудовое законодательством не устанавливая максимальной продолжительности перерыва для отдыха и приема пищи определяет его минимальную продолжительность. Этот перерыв не может быть менее получаса в течение ежедневной работы (смены) работника. Время предоставления перерыва в течение рабочего дня и его продолжительность устанавливаются актами работодателя, трудовыми договорами, коллективными договорами.

В некоторых случаях, работодатель вправе при заключении трудового договора в индивидуальном порядке предусмотреть дополнительное время отдыха работника по его желанию, если это не мешаем нормальному ходу работы в организации.

Продолжительность междусменного перерыва может быть и более 12 часов, это положение может быть закреплено в коллективном договоре, трудовом договоре и актах работодателя.

Ежедневный отдых либо междусменный перерыв определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиками сменности, его продолжительность зависит от длительности ежедневной работы и перерыва для отдыха и приема пищи.

Работникам должны предоставляться выходные дни как время еженедельного непрерывного отдыха. Выходные дни или еженедельный отдых – это свободные от работы дни календарной недели. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха исчисляется с момента окончания работы накануне выходного дня и до начала работы в следующий после выходного день. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, общим выходным днем является воскресенье, второй выходной день устанавливается актом работодателя или графиком работы. Оба выходные дня предоставляются, как правило, подряд. По общему правилу выходные дни предоставляются в то время, когда организация не работает. Традиционно при пятидневной рабочей неделе выходными днями являются суббота и воскресенье. Из этого правила могут быть сделаны исключения.

### Согласно ст. 5 Закона Республики Казахстан «О праздниках в Республике Казахстан» при совпадении выходного и праздничного дней выходным днем является следующий после праздничного рабочий день.

### Работники, находящиеся в командировке, используют еженедельные дни отдыха в месте командировке, используют еженедельные дни отдыха в месте командировки. Выходной день в командировке работник использует по своему усмотрению. За выходной день ему оплачивают расходы по найму жилья как за все время пребывания в командировке.

На работников, находящихся в командировке, распространяется режим рабочего времени и времени отдыха тех организаций, в которые они командированы. Взамен неиспользованных дней отдыха во время командировки другие дни отдыха по возвращении из командировки не предоставляются.

**Отпуск** –освобождение работника от работы на определенный период для обеспечения ежегодного непрерывного отдыха работника или социальных целей с сохранением за ним места работы (должности) и в случаях, установленных Трудовым кодексом РК.

Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск предназначен для отдыха работника, восстановления работоспособности, укрепления здоровья и иных личных потребностей работника и предоставляется на определенное количество календарных дней.

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется всем работникам за работу в течение года (ежегодно) с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуска предоставляются для различных целей. Так, для восстановления работоспособности и для отдыха предоставляются *ежегодные отпуска*, которые, в свою очередь, делятся на *основные* и *дополнительные*,связанные с особыми условиями труда или учитывающие особенности конкретного работника.

Трудовым кодексом РК предусмотрены следующие виды отпусков:

* ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы (статья 100 ТК РК) ;
* ежегодные оплачиваемые дополнительные трудовые отпуска 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 ( статья 102ТК РК);
* отпуск без сохранения заработной платы (статья 111 ТК РК );

### отпуск по беременности и родам, отпуска женщинам (мужчинам), усыновившим или удочерившим детей (статья 195 ТК РК);

### дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по уходу за детьми (статья 195 ТК РК);

### учебный отпуск (статья 112 ТК РК).

### Вопросы для самоконтроля:

1. Понятие времени отдыха, его виды. Перерывы в рабочее время.
2. Ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск. Порядок его предоставления, перенесения, продления.
3. Виды отпусков по трудовому законодательству.

**Рекомендуемая литература:**

1. Закон РК «Трудовой кодекс Республики Казахстан» от 15 мая 2007г. // Казахстанская правда от 22 мая 2007 г.

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

**Лекция №12. Заработная плата. Гарантии и компенсационные выплаты.**

**Цель лекции:** дать определение заработной платы, раскрыть ее виды.

**Ключевые слова:** заработная плата, система заработной платы, компенсация, гарантии, тарификация, надбавка.

Одним из важнейших факторов, способствующих становлению и развитию рынка труда, решению вопросов занятости населения, является кардинальная реформа оплаты труда в республике. Новая система государственного нормирования заработной платы, ориентированной на рыночную экономику, является исходной базой для разработки механизма материального стимулирования, повышения трудовой активности работников и в целом эффективного использования трудовых ресурсов.

Согласно п.2 ст.24 Конституции Республики Казахстан каждый имеет право на вознаграждение без какой-либо дискриминации, а также на социальную защиту от безработицы.

Трудовое законодательство гарантирует равную оплату труда за равный труд, т.е. за труд одинаковой продолжительности, интенсивности и сложности, а также устраняет всякую дискриминацию в оплате труда по признакам пола, возраста, расы и национальной принадлежности.

Заработная плата работника определяется в зависимости от количества и качества, сложности выполняемой. 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 работы (п.4 ст.126 Трудового кодекса РК).

Заработная плата, являющаяся основным законным источником удовлетворения материальных и духовных потребностей работников и членов их семей, представляет важнейшую экономическую и юридическую категорию.

Прежнее представление о заработной плате как экономической категории базировалось на теории распределения общественного продукта из единого центра. Заработная плата рассматривалась как часть национального дохода, которая в денежной форме и плановом порядке распределяется между работниками.

Из этого определения вытекает, что заработная плата имеет денежную форму. Цена рабочей силы определяется физическими потребностями наемного работника – стоимостью жизненных средств, необходимых для поддержания его трудоспособности, удовлетворения минимальных физиологических потребностей его и членов его семьи. Помимо обеспечения “физиологического” поддержания трудоспособности, следует учитывать потребности работника, порожденные социальными и культурными условиями.

С понятием заработной платы как экономической категории связано понятие трудового дохода, который представляет собой индивидуальную долю каждого работника в едином фонде оплаты труда данного трудового коллектива. Таким образом, трудовой доход больше заработной платы на сумму отчислений от прибыли, направляемой на потребление. Понимание заработной платы как экономической категории имеет приямок отношение только к производственной сфере, где создаются материальные жизненные блага.

В условиях перехода к рыночной экономики изменилось понимание заработной платы и как юридической категории.

Заработная плата (жалованье) –это вознаграждение в денежной форме, которое организация, учреждение обязаны выплачивать работникам за труд по заранее установленным тарифным нормам (тарифным ставкам и должностным окладам) за счет средств государственного бюджета и которое не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного государством.

Сущность норм, регулирующих вознаграждение за труд наемных работников, заключается в том, что вознаграждение работников предполагается не из общегосударственных фондов, а на основе единой политики государства, по заранее установленным им нормам и, как правило, на основе договора между работником и работодателем.

Величина заработной платы определяется стоимостью рабочей силы, которая связана с результатами труда.

К числу принципиальных отличий реформы оплаты труда относятся: направленность на сближение уровней заработной платы работников, занятых в материальной сфере производства и организаций, финансируемых из бюджета; введение новых тарифных коэффициентов, установление месячной величины тарифной ставки 1-го разряда

Реформирование оплаты труда непосредственно связано с оптимизацией структуры и сети организаций, содержащихся за счет государственного бюджета, рационализацией норм и условий их содержания и деятельности, в том числе с проведением мероприятий по сокращению штатов и переводом высвобождаемой численности работников на платную основу за счет внебюджетных источников.

Понятием “заработная плата” охватываются все виды заработков, а также различных премий, доплат, надбавок и социальный льгот, начисленных в денежной или натуральной формах независимо от источников финансирования, включая денежные суммы, начисленные работникам в соответствии с законодательством за не проработанное время (ежегодный отпуск, праздничные дни и.т.п.).

При заключении трудового договора стороны в обязательном порядке должны содержать условия оплаты труда. При этом работодатель обязан оплачивать труд работника в соответствии с законодательством о труде, индивидуальным трудовым, коллективным договорами.

Количество и качество труда взаимосвязаны и составляют меру труда, то есть установленное количество труда определенного качества, которое является основой дифференциации заработной платы.

Количество труда - совокупность затрат энергии работника в процессе его трудовой деятельности, которая зависит от уровня технической оснащенности и организации производства, квалификации работника, интенсивности труда и других факторов. Количество труда измеряется продолжительностью рабочего времени в часах, днях или объемом затрат труда в единицу времени.

Качество труда - характеристика конкретного вида труда по его сложности, интенсивности, условиям.

Сложность труда определяется сложностью работы, а также уровнем квалификации работника необходимой для ее выполнения. Отнесение выполняемых работ к определенной сложности и присвоение квалификационных разрядов работникам производятся работодателем в соответствии с квалификационным справочником работ и профессий рабочих и квалификационным справочником должностей служащих.

Заработная плата состоит из основной и дополнительной частей. Основная заработная плата, являющаяся относительно постоянной частью заработной платы, состоит из должностных окладов (тарифных ставок). Составляющими элементами дополнительной заработной платы являются доплаты и надбавки к должностным окладам (тарифным ставкам), премии и вознаграждения, прочие виды выплат.

Оплата труда работников государственных учреждений системы здравоохранения, образования и науки, культуры, социального обеспечения и т.д., содержащихся за счет средств государственного бюджета, определяется нормативными правовыми актами по вопросам оплаты труда, утвержденными Правительством Республики Казахстан, а также Инструкциями об оплате труда работников, утвержденными в установленном порядке уполномоченными органами.

Условия оплаты труда сезонных, домашних, надомных работников определяются в индивидуальном трудовом договоре, заключаемом между работником и работодателем (работодателем - физическим лицом).

При этом размер заработной платы устанавливается работодателем и не может быть ниже установленного законодательным актом минимального размера заработной платы.

В законодательстве Республики Казахстан устанавливается принцип *вознаграждения за труд, без какой бы то ни было дискриминации*. Этот принцип закреплен в п. 2 ст. 24 Конституции Республики Казахстан и отражает основные начала оплаты труда в республике. Указанное требование носит общий характер – оно распространяется на всех лиц независимо от сферы приложения труда, в том числе состоящих в трудовых правоотношениях. Трудовые доходы каждого работника определяются его личным вкладом с учетом конечных результатов работы организации, регулируются налогами и максимальными размерами не ограничиваются.

Данный принцип является новацией и в наибольшей мере соответствует нынешним условиям формирования рыночной организации экономики. Он раскрывается в нормах трудового законодательства. Оплата труда каждого работника в зависимости от пола, возраста, расы, национальности, отношения к религии, принадлежности к общественным объединениям. Если работник отработал полностью норму рабочего времени и выполнил свои трудовые обязанности (нормы труда), то его месячная оплата не может быть ниже установленного законом минимального размера оплаты труда, в который не включаются доплаты, надбавки, премии и другие поощрительные выплаты.

Следовательно, применительно к трудовому праву приведенное конституционное положение можно сформулировать в виде принципа – *заработная плата не ниже установленного законом минимального размера*. В соответствии со ст. 28 Конституции Республики Казахстан гражданину гарантируется минимальный размер заработной платы, а также другие социальные гарантии. Данный принцип определяет правовые основы социальной защиты работников в области оплаты труда в условиях становления рыночной экономики.

В соответствии с названным принципом государство на всей территории республики обеспечивает всем работникам единые условия реализации их прав в области оплаты труда (размеры, сроки, порядок выплаты и т.д.). При этом заработная плата максимальными размерами не ограничивается.

Данный принцип нашел отражение в нормах Трудового кодекса РК, регламентируя, что размер заработной платы устанавливается работодателем самостоятельно и не может быть ниже установленного законодательством Республики Казахстан минимального размера заработной платы.

Минимальная заработная плата – государственный минимальный обязательный размер денежных выплат работнику работодателем в течение месяца за работу в нормальных условиях при соблюдении установленной настоящим Законом продолжительности рабочего времени и выполнении норм труда. В минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, а также премии другие компенсационные и поощрительные выплаты.

Устанавливая минимальный размер оплаты труда, государство преследует цель гарантировать работнику низший уровень, который не может быть, изменен ни работодателем, ни соглашением между работником и работодателем, если работник полностью отработал месячную норму рабочего времени и выполнил свои трудовые обязанности (нормы труда). Минимальный месячный размер оплаты труда должен устанавливаться не ниже прожиточного минимума и подлежать индексации. Индексация заработной платы производится, если индекс потребительских цен, исчисленный нарастающим итогом с момента предыдущей индексации, превышает определенный процентный порог. Индекс потребительских цен исчисляется в порядке, установленном Правительством Республики Казахстан. Индексация заработной платы может осуществляться в виде единовременного пересмотра размеров оплаты труда (ставок, окладов).

Правовое регулирование оплаты труда предполагает выбор и применение той или иной системы оплаты труда работников, т.е. способа начисления работнику заработка соразмерно количеству затраченного труда.

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 производятся работодателем самостоятельно в соответствии с квалификационным справочником должностей служащих.

На тяжелых работах, на работах с вредными условиями труда и на работах в местностях с тяжелыми климатическими условиями устанавливается оплата труда в повышенном размере. При расчетах заработной платы сохраняются действующие размеры отраслевых, районных коэффициентов, коэффициентов за работу в высокогорных, пустынных и безводных местностях, за проживание в зонах экологического бедствия.

Размеры компенсационных выплат и надбавок определяется организацией не ниже установленных действующим законодательством. Минимальные размеры льгот и компенсаций определяется в процентах к тарифным ставкам и окладам, рассчитанным на основе Единой тарифной сетки. В коллективных договорах и тарифных соглашениях эти размеры могут быть повышены в пределах имеющихся средств на оплату труда.

На всей территории Республики Казахстан государство обеспечивает для работников единые условия реализации их прав в области оплаты труда (размеры, виды, сроки, порядок выплаты и др.). Помимо этого, работодатель не имеет право ограничивать работников в свободном распоряжении собственными заработными средствами, а также запрещаются вычеты из заработанных работником средств в пользу собственника, либо другие не предусмотренные законодательством вычеты.

В теории трудового права под системой заработной платы понимается способ установления соотношения между затраченным работником трудом, измеряемым согласно определенным показателям, и размерами оплаты за труд.

В практике организации оплаты труда используются на две основные формы оплаты труда - повременная и сдельная.

Повременной называется такая форма оплаты труда, при которой заработная плата работнику начисляется по установленной тарифной ставке или окладу за фактически отработанное им рабочее время. При сдельной оплате труда заработная плата работнику начисляется в заранее установленном размере за каждую единицу выполненной работы или изготовленной продукции (выраженной в производственных операциях, штуках, килограммах, кубических метрах и т.п.).

Сдельную форму оплаты труда принято подразделять на следующие системы оплаты труда:

прямую сдельную;

сдельно-премиальную;

сдельно-прогрессивную;

косвенно сдельную;

аккордную.

В зависимости от формы организации труда эти системы в свою очередь подразделяются на индивидуальные и коллективные.

Прямая сдельная система устанавливает оплату каждой единицы продукции по сдельной расценке.

Сдельно-премиальная система оплаты труда предусматривает выплату дополнительного вознаграждения - премии за выполнение установленных показателей или условий.

Сдельно-прогрессивная оплата труда может допускаться на ограниченный срок и на решающих участках производства и предусматривает оплату труда в пределах исходной (базовой) нормы - по обычным расценкам, а при выработке сверх исходной базы - по повышенным (прогрессивным) расценкам.

Косвенная сдельная система применяется, как правило, для оплаты труда вспомогательных рабочих (ремонтников, наладчиков и др.) и состоит в том, что их заработок определяется по сдельным расценкам за продукцию, изготовленную рабочими обслуживаемого основного производства.

Аккордная система оплаты труда устанавливает размер заработка исходя из норм выработки (времени) и сдельных расценок за выполнение всего комплекса работ в целом в заданные сроки. Окончательный расчет за работу, выполненную аккордно, может производиться после приемки всего объекта.

Сдельную систему оплаты целесообразно применять на участках и видах работ, где возможны нормирование и учет индивидуального или коллективного трудового вклада и конечного его результата, а увеличение объема работ (объема выпускаемой продукции) требуемого качества зависит от опыта и умения (квалификации) работника.

Повременная форма оплаты труда подразделяется на простую повременную и повременно-премиальную системы оплаты труда.

При простой повременной системе заработная плата работнику начисляется по присвоенной ему тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время.

Простая повременная система оплаты труда, дополненная премированием за выполнение установленных конкретных количественных и качественных показателей работы или условий, называется повременно-премиальной системой оплаты труда.

Формы и системы оплаты труда в организациях определяются коллективными договорами или актами работодателя. В каждом конкретном случае должна применяться именно та форма и система платы труда, которая в наибольшей степени соответствует организационно-техническим условиям производства и тем самым способствует улучшению результатов трудовой деятельности.

**Вопросы для самоконтроля:**

1. Понятие заработной платы и его правовое регулирование в современных условиях.
2. Системы оплаты труда, их виды, порядок установления.
3. Нормирование труда.
4. Система и формы оплаты труда работника
5. Сроки и место выплаты заработной платы.

**Рекомендуемая литература:**

1. Берешев С., Яковлев Р. Тарифное регулирование оплаты труда. - //Труд в Казахстане. Проблемы. Факты. Комментарии, 1999, № 9.
2. Берешев С. Принципы государственного регулирования заработной платы в условиях переходной экономики. - //Труд в Казахстане, 2000, № 9.
3. Берешев С. Регулирование заработной платы в Республике Казахстан. –Алматы: ТОО «Баспа», 2001.

**Лекция №13. Материальная и дисциплинарная ответственность сторон трудового договора.**

**Цель лекции:** дать определение материальной, дисциплинарной ответственности, а также оснований привлечения к ответственности.

**Ключевые слова:** ответственность, проступок, сроки, условия взыскания

Материальная ответственность заключается в обязанности работника возместить полностью или частично имущественный ущерб, причиненный работодателю виновными противоправными действиями. Материальная ответственность наступает независимо от привлечения работника к другим видам ответственности и применения иных мер воздействия. Прекращение индивидуального трудового договора не освобождает от материальной ответственности.

Материальная ответственность работника – это обязанность возместить ущерб, причинённый работодателю противоправными виновными действиями или бездействием.

Материальная ответственность является одним из видов юридической ответственности. По своей правовой сущности материальная ответственность имеет многие общие черты с дисциплинарной ответственностью. И та и другая наступают за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей, составляющих содержание трудовой дисциплины, т. е. за дисциплинарный проступок. Вместе с тем материальная и дисциплинарная ответственность работников – это самостоятельные виды юридической ответственности, регламентируемые нормами трудового права, а поэтому между ними имеются принципиальные различия. Материальная ответственность в отличие от дисциплинарной непосредственно не направлена на обеспечение трудовой дисциплины. Основная её цель – возмещение (компенсация) причинённого ущерба.

Материальная ответственность работника по трудовому праву также имеет некоторые сходные черты с имущественной ответственностью по нормам гражданского права. В основе и той и другой ответственности лежит обязанность возместить ущерб. Однако между материальной ответственностью по трудовому праву и имущественной ответственностью по гражданскому праву существуют весьма серьёзные различия, обусловленные особенностями предмета и метода этих отраслей. По нормам гражданского права лицо, право которого нарушено, вправе требовать полного возмещения причинённых ему убытков (как реальный ущерб, так и упущенную выгоду).

Нормы трудового права, регламентирующие материальную ответственность работника, носят императивный характер. Основания, пределы, порядок, и сроки привлечения работника к материальной ответственности установлены законодательством и не могут быть изменены по соглашению сторон. По правилам гражданского законодательства стороны могут сами определять основания и условия имущественной ответственности.

**Дисциплина труда** – это обязанность работодателя создавать работнику условия труда, необходимые ему для наиболее эффективного осуществления трудовой функции и обязанность работника неуклонно соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

Трудовая дисциплина, с точки зрения правового положения работника, выражается в его сознательном отношении к труду, точном и добросовестном выполнении им своих трудовых обязанностей, строгом подчинении внутреннему трудовому распорядку.

**Внутренний трудовой распорядок -** порядок внутри организации, где работник осуществляет трудовую деятельность. Внутренний трудовой распорядок, как определенный свод правил поведения оформляется соответствующим актом работодателя – правилами внутреннего трудового распорядка. Он содержит правила взаимоотношений между работником и работодателем и между работниками в процессе трудовой деятельности.

**Трудовая дисциплина** должна рассматриваться в совокупности двух аспектов: применительно к работодателю и применительно к работнику.

Основной обязанностью работодателя является обеспечение работников средствами и материалами, необходимыми для выполнения ими трудовых обязанностей, то есть создание для работника нормальных условий труда в соответствии с законодательством о труде, трудовым, и коллективным договорами. Кроме того, работодатель организовывает производственный процесс путем издания в пределах своих полномочий актов работодателя, а также имеет возможность привлекать работников к ответственности за нарушения трудовой дисциплины. Применительно к работнику трудовая дисциплина выражается в его обязанности неуклонно соблюдать правила поведения, установленные в нормативных правовых актах о труде и актах работодателя.

Дисциплина труда в науке трудового права рассматривается и как самостоятельный институт отрасли трудового права, объединяющий правовые нормы, регламентирующие поведение работника и работодателя. Данный правовой институт нашел свое отражение в главе 6 Трудового кодекса РК.

Выполнение работником и работодателем своих обязанностей может быть гарантировано двумя способами (приемами) поощрения работников и работодателей и принуждением работников и работодателей.

Поощрение выражается в стимулировании работника и работодателя добиваться конечного результата труда, экономической выгоде при достижении успехов в труде. Для работников это выражается в применении к ним системы премирования при добросовестном исполнении трудовых обязанностей. Применительно к работодателю поощрение выражается в экономической выгоде работодателя при нормальном течении трудового процесса, выполнением им вследствие этого своих обязательств перед третьими лицами.

Принуждение как метод обеспечения дисциплины труда выражается в применении к нарушителям трудовой дисциплины соответствующих мер морального, материального воздействия.

Дисциплинарная ответственность работниковесть вид юридической ответственности, которую несут работники за совершение дисциплинарных проступков при исполнении служебных обязанностей. Дисциплинарная ответственность является специфическим видом юридической ответственности, имеющим место только в отрасли трудового права, поэтому данная правовая категория, с одной стороны, обладает всеми характеристиками юридической ответственности, как общего правового явления, а, с другой стороны, ей присуще специальные черты, отражающие особое содержание норм трудового права. Как в целом юридическая ответственность, дисциплинарная ответственность представляет собой самостоятельное правовое явление, форму государственно-правового предупреждения, направлена на охрану правопорядка и восстановление социальной справедливости в сфере трудовых правоотношений. Правоотношения по применению дисциплинарной ответственности должны рассматриваться как элементарные правовые отношения, как часть трудовых правоотношений, которые по своей сути носят охранительный характер, и требует существование их особой процессуальной регламентации. Указанная регламентация проявляется в наличии в нормах трудового права особой процедуры привлечения и дисциплинарной ответственности и специального порядка ее снятия. Правоотношение по дисциплинарной ответственности возникает в момент совершения правонарушения и прекращается, по общему правилу, когда назначенное правонарушителю наказание будет реализовано, либо правонарушитель будет освобожден от ответственности.

**Дисциплинарная ответственность -** обязанность работника нарушившего требования норм трудового права, актов работодателя, индивидуального трудового договора, претерпеть лишения личного характера, связанные с осуждением со стороны работодателя его виновного противоправного поведения. Таким образом, дисциплинарная ответственность возможна только за определенные поведенческие акты – дисциплинарные проступки.

Установление дисциплинарного проступка происходит путем исключения из числа других правонарушений - уголовных и административных. Если то или  
иное правонарушение в области дисциплины труда не относится к  
уголовному преступлению или административному  
правонарушению, то можно говорить о наличии дисциплинарного  
проступка. Для некоторых работников в силу особого характера  
выполняемых обязанностей содержание дисциплинарного проступка  
расширяется за счет включения в него поведения, не совместимого с  
достоинством личности работника, занимающего указанную  
должность. То есть нарушается не трудовая дисциплина, а иные  
нормы поведения, но проступки указанных лиц приравнены к  
дисциплинарному проступку в силу особого характера занимаемой  
должности, и это исключение в трудовом праве.

Таким образом, дисциплинарным проступком не является общественно опасное нарушение внутреннего трудового распорядка конкретной организации.

Неисполнение работником трудовых обязанностей по причинам от него не зависящим (в связи с недостаточной квалификацией, пониженной трудоспособностью, отсутствием необходимых условий для работы и т.д.) не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины, ибо в этих случаях нет вины работника.

**Дисциплинарный проступок** есть противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него обязанностей, правил трудовой дисциплины. Степень и форма вины работника в каждом конкретном случае определяется индивидуально, она может быть выражена, как в форме умысла, так и неосторожности. Если работник не по своей вине нарушил дисциплину труда, его привлечение к дисциплинарной ответственности не допускается. Например, если работник не выполняет свои трудовые обязанности: вследствие не обеспечения его со стороны работодателя необходимыми материалами и оборудованием, если работник опоздал на работу вследствие не обеспечения его транспортом работодателя, что было оговорено в индивидуальном трудовом договоре или актах работодателя и т.п., то данные ситуации не могут рассматриваться, как дисциплинарные проступки.

Дисциплинарная ответственность наступает при нарушении или ненадлежащем выполнении работником своих обязанностей или (и) правил дисциплины труда. Обязанности работника содержаться в законодательстве о труде, носящий как общий характер, так и специальный, регулирующий труд отдельных категорий работников. Правила трудовой дисциплины отражающихся в индивидуальных трудовых договорах, актах работодателя, различных актах работодателя (распоряжениях, инструкциях, положениях и т.п.), носящих, как индивидуальный характер, так и общий.

Дисциплинарный проступок выражается в форме действия или бездействия. Примером дисциплинарного проступка может служить опоздание на работу, появление на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического опьянения, невыполнение распоряжений работодателя (его представителя), если они обусловлены трудовой функцией работника, не выполнением работником правил охраны труда, уклонение от выполнения трудовых обязанностей и.т.п. Для отдельных категорий работников (государственных служащих, адвокатов, судей) дисциплинарным проступком признается нарушение правил этики поведения, антикоррупционного законодательства, ограничений связанных с пребыванием в должности.

Дисциплинарная ответственность выступает как проявление одного из способов регулирования – в виде наложения дисциплинарных взысканий.

**Дисциплинарное взыскание** есть мера дисциплинарной ответственности, которое может быть наложено на работника работодателем или его представителем за совершение проступка (неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей). За один дисциплинарный проступок может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание, однако, применение мер дисциплинарной ответственности к работнику не исключает привлечение его за то же деяние к уголовной, материальной, административной ответственности, если оно содержит признаки соответствующих правонарушений. Дисциплинарная ответственность не может подменять собой иные виды юридической ответственности, поскольку изменяет лишь специальный правовой статус субъекта трудового правоотношения – работника, и не влияет на правовой статус работника – физического лица в иных отраслях права и даже в иных правоотношениях в сфере наемного труда, кроме как собственно трудовых.

Предоставляя работодателю, право налагать на работника дисциплинарное взыскание, законодательство предусматривает и соответствующие гарантии для работника. К этим гарантиям относятся: наличие правового основания привлечения к дисциплинарной ответственности; определение конкретного круга лиц, имеющих право налагать эти взыскания; сроки и порядок наложения взыскания, исчерпывающий перечень дисциплинарных взысканий; порядок снятия и порядок обжалования дисциплинарных взысканий.

Трудовым кодексом РК предусматриваются следующие виды дисциплинарных взысканий:

- замечание;

- выговор;

- строгий выговор;

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя по п.п. 6) – 13) и 16) п. 1 ст. 54 ТК РК.

**Вопросы для самоконтроля:**

1. Дисциплинарная ответственность.
2. Дисциплинарные взыскания, их виды, порядок применения, обжалования и снятия.
3. Условия привлечения работников к материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю.
4. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный работнику.

**Рекомендуемая литература:**

1. Нургалиева Е.Н., Сураган Г.А. Материальная ответственность сторон трудового договора. – Алматы: ТОО «Баспа», 2001.
2. Рыскалиев Д.У. Об условиях привлечения работников к материальной ответственности //Сборник материалов международного круглого стола. «Правовая реформа в области социального обеспечения граждан». Перспективы развития. Алматы: КазНУ им. аль- Фараби, 30 января 2004 года.
3. Чиканова Л.А. Трудовой договор.-//Трудовое право № 4-5, 2004г.
4. Шайбеков К.А. Трудовое право Республики Казахстан. – Алматы, 1996.

**Лекция №14. Безопасность и охрана труда.**

**Цель лекции:** дать понятие и основные характеристики охраны труда.

**Ключевые слова**: трудовые отношения, охрана труда, безопасность труда, нормирование труда.

В широком значении система охраны труда предусматривает проведение социально-экономических, организационных, технических, гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий и средств, гарантирующих безопасность, сохранение здоровья и работоспособности человека в процессе труда.

В более узком смысле охрана труда представляет собой совокупность правовых норм, регулирующих вопросы создания безопасных и здоровых условий труда, обязанностей работодателя по обеспечению безопасных условий труда, страхованию ответственности за нанесение вреда здоровью и жизни работников при исполнении трудовых обязанностей. Нормы и правила, регулирующие данные вопросы, являются составной частью трудового права. Законодательство об охране труда состоит норм Трудового кодекса РК и других законодательных и нормативно-правовых актов по безопасности, гигиене труда и производственной среде.

Национальная политика в области охраны труда предусматривает единство действий представительных и исполнительных органов всех уровней при участии профсоюзов и работодателей. Эта политика основывается на следующих принципах:

* приоритета жизни и здоровья работника по отношению к результатам производственной деятельности предприятия;
* полной ответственности собственника либо уполномоченного им представителя (работодателя);
* 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;
* 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;
* 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 предприятиях;
* обеспечения работников специальной одеждой и обувью, средствами индивидуальной защиты, лечебно-профилактическим питанием за счет средств работодателя;
* 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;
* подготовке 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.

Право на охрану труда имеют все работники, состоящие в трудовых отношениях с работодателями различных форм собственности и хозяйствования, в том числе с отдельными работодателями; члены кооперативов; студенты высших и учащиеся средних специальных учебных заведений, проходящие производственную практику и производственное обучение; военнослужащие, привлеченные к работам, не связанных 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.

Иными словами, институт охраны труда – это совокупность ном, относящихся к различным отраслям и институтам права, устанавливающих технические, санитарные, организационно-правовые и другие правила, направленные на охрану здоровья работников в процессе труда, гарантирующие соблюдение данных норм.

Государственная политика в области безопасности и охраны труда направлена на:

1) разработку и принятие нормативных правовых актов Республики Казахстан, государственных стандартов, правил, норм в области безопасности и охраны труда;

2) разработку государственных, отраслевых (секторальных) и региональных программ в области безопасности и охраны труда;

3) создание и реализацию систем экономического стимулирования деятельности по разработке и улучшению условий, безопасности и охраны труда, разработке и внедрению безопасных техники и технологий, производству средств охраны труда, индивидуальной и коллективной защиты работников;

4) осуществление мониторинга в области безопасности и охраны труда;

5) проведение научных исследований по проблемам безопасности и охраны труда;

6) установление единого порядка учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

7) государственные надзор и контроль за соблюдением требований законодательства Республики Казахстан в области безопасности и охраны труда;

8) содействие осуществлению общественного контроля за соблюдением прав и законных интересов работников в области безопасности и охраны труда;

9) защиту законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также членов их семей;

10) установление компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, не устранимыми при современном техническом уровне производства и организации труда;

11) распространение передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда;

12) подготовку и повышение квалификации специалистов по безопасности и охране труда;

13) организацию государственной статистической отчетности об условиях труда, а также о производственном травматизме, профессиональной заболеваемости и об их последствиях;

14) обеспечение функционирования единой информационной системы в области безопасности и охраны труда;

15) международное сотрудничество в области безопасности и охраны труда.

Финансирование мероприятий по безопасности и охране труда осуществляется за счет средств работодателя и других источников, не запрещенных законодательством Республики Казахстан. Работники не несут расходов на эти цели.

Работодатель ежегодно выделяет на безопасность и охрану труда необходимые средства. Объем средств определяется индивидуальным и (или) коллективным договорами.

Условия индивидуального трудового договора должны соответствовать требованиям нормативных правовых актов Республики Казахстан о безопасности и охране труда.

Запрещается прием граждан на работу, противопоказанную им по состоянию здоровья.

В трудовом договоре должны быть указаны достоверная характеристика рабочего места, включая опасные и вредные производственные факторы, льготы и компенсации за работу в таких условиях, предусмотренные законодательством о безопасности и охране труда и коллективным договором.

При приеме на работу с вредными и опасными условиями труда работодатель обязан предупредить работника о возможности возникновения профессионального заболевания.

Условия безопасности и охраны труда в организациях, на каждом рабочем месте должны соответствовать требованиям государственных стандартов, правил по безопасности и охране труда.

На время приостановления работ вследствие нарушения организацией требований по безопасности и охране труда за работником сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья или окружающих людей не влечет наложения на него дисциплинарной и (или) материальной ответственности.

В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и (или) коллективной защиты, спецодеждой работодатель не вправе требовать от работника выполнения трудовых обязанностей и должен оплатить возникший по этой причине простой в размере средней заработной платы.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение нанесенного ему вреда осуществляется в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

При обнаружении у работника признаков трудового увечья, профессионального заболевания или иного повреждения здоровья вследствие воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов работодатель на основании медицинского заключения должен перевести работника с его согласия на другую работу, не противопоказанную его здоровью.

В целях обеспечения соблюдения требований безопасности и охраны труда в производственных организациях с численностью более пятидесяти работников работодатель обязан создать службу безопасности и охраны труда. По своему статусу служба безопасности и охраны труда приравнивается к основным производственным службам. Служба безопасности и охраны труда ликвидируется только в случае прекращения деятельности организации. В организациях с численностью до пятидесяти работников решение о введении должности специалиста по безопасности и охране труда принимается работодателем с учетом специфики деятельности данной организации либо обязанности по безопасности и охране труда возлагаются по совместительству на другого специалиста.

**Вопросы для самоконтроля:**

1. Понятие охраны труда.

2.Основные принципы в области безопасности и охраны труда

**Рекомендуемая литература:**

1. Уваров Трудовое право РК. Алматы, 2006г.
2. Чиканова Л.А. Трудовой договор.-//Трудовое право № 4-5, 2004г.
3. Шайбеков К.А. Трудовое право Республики Казахстан. – Алматы, 1996.

**Лекция №15. Трудовые споры.**

**Цель лекции:** дать понятие и основные характеристики трудовых споров.

**Ключевые слова**: трудовые отношения, согласительная комиссия, забастовка.

**Трудовой спор** - это разногласия между работником и работодателем по вопросам применения законодательства о труде, о выполнении условий трудового, коллективного договоров, не урегулированные ранее между работником (представителем работника) и работодателем (представителем работодателя).

В соответствии со ст. 170 Трудового кодекса РК трудовые споры рассматриваются по соглашению сторон или в судебном порядке. Согласно п. 2 ст. 171 Трудового кодекса РК трудовые споры по соглашению сторон могут рассматриваться согласительной комиссией.

Согласительная комиссия (далее - Комиссия) создается на паритетных началах из равного числа представителей работодателя и представителей работников по соглашению сторон.

Представители работников в согласительную комиссию избираются общим собранием (конференцией) организации.

Представители работодателя в состав Комиссии назначаются руководителем организации.

Количественный состав представителей работодателя должен соответствовать количественному составу представителей работников, определенному решением общего собрания. Численный состав Комиссии и срок ее полномочий определяется представителями сторон. Члены Комиссии, на первом организационном заседании избирают из своего состава председателя и секретаря. Председатель и секретарь Комиссии считаются избранными, если за них проголосовало более половины членов Комиссии. Председателем Комиссии может избираться представитель от любой из сторон.

Организационно-техническое обеспечение согласительной комиссии (предоставление оборудованного помещения, оргтехники, необходимой литературы, организация делопроизводства, учет и хранение заявлений работников и дел, подготовка и выдача копий решений и т.д.) осуществляется работодателем.

Комиссия является органом по рассмотрению трудовых споров, возникающих между работником и работодателем, в процессе трудовых отношений.

Работник вправе обратиться в Комиссию для рассмотрения трудовых споров в пределах сроков, установленных гражданским законодательством, поскольку иное не предусмотрено законодательством о труде. Заявление работника, поступившее в Комиссию, подлежит обязательной регистрации у секретаря комиссии. Отказ в приеме заявления не допускается. Секретарь обязан передать заявление на рассмотрение Комиссии, которая должна вынести мотивированное решение.

Трудовой спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление. Рассмотрение спора в отсутствие работника допускается лишь по его письменному заявлению. В случае неявки работника на заседание Комиссии рассмотрение заявления должно быть отложено. При вторичной неявке работника без уважительных причин Комиссия может вынести решение о снятии данного заявления с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление вновь.

Заявление в этом случае рассматривается как поступившее впервые. Комиссия может приглашать на заседание свидетелей, специалистов организации для выяснения обстоятельств дела. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины ее членов, в равном процентном отношении от представителя работника и работодателя. Согласительная комиссия обязана рассмотреть трудовой спор в трехдневный срок со дня подачи заявления. На каждом заседании Комиссии обязательно ведение протокола по установленной комиссией форме, в котором записывается ход рассмотрения трудовых споров. По результатам рассмотрения принимается решение согласительной комиссии.

Решение по окончании заседания подписывается председателем и секретарем. Копии решения заседания комиссии вручается работнику и работодателю в трехдневный срок.

К решению Комиссии предъявляются особые требования, оно должно быть четким, категоричным и приниматься большинством голосов ее членов. В случае не согласия отдельных членов с мнением большинства, то они вправе выразить свое особое мнение, которое прилагается к протоколу.

Если в процессе исполнения решения Комиссии между сторонами спора возникают разногласия по поводу его толкования, то она вправе вынести дополнительное решение, разъясняющее первое. Решение согласительной комиссии, удовлетворившего требования заявителя, исполняется противоположной стороной немедленно (статья 177 Трудового кодекса РК).

Трудовой кодекс РК устанавливает правовые основы, регулирующие порядок и способы разрешения коллективных трудовых споров, а также порядок реализации права на забастовку.

**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.

Работодатель - организация (юридическое лицо), представляемая ее руководителем (администрацией), либо физическое лицо, с которым работник состоит в трудовых отношениях.

Представители работодателей - руководители организаций или другие полномочные в соответствии с правовыми актами, учредительными документами организации, лица, полномочные органы объединений работодателей, иные уполномоченные работодателями органы.

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.

Примирительные процедуры - последовательное рассмотрение коллективного трудового спора первоначально в примирительной комиссии, а при недостижении согласия в ней - в трудовом арбитраже.

Примирительная комиссия - орган, создаваемый по соглашению между работодателем и трудовым коллективом для урегулирования коллективного трудового спора путем примирения сторон.

Трудовой арбитраж - временно действующий орган, создаваемый сторонами коллективного трудового спора с привлечением уполномоченных лиц для разрешения спора при недостижении соглашения в примирительной комиссии.

Посредник - лицо или организация, привлекаемые сторонами коллективного трудового спора для оказания посреднических услуг по его разрешению.

**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.

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. Выдвинутые коллективом требования излагаются в письменной форме и направляются работодателю. Интересы трудового коллектива представляют уполномоченные им представители или орган. В качестве уполномоченного органа могут выступать отраслевые или территориальные органы профессиональных союзов. Стороны коллективного трудового спора должны принять необходимые меры для урегулирования спора по соглашению друг с другом.

**Вопросы для самоконтроля:**

1. Индивидуальные трудовые споры, порядок разрешения.
2. Коллективные трудовые споры и порядок их рассмотрения.
3. Забастовка как способ защиты трудовых прав работников.

**Рекомендуемая литература:**

1.Уваров Трудовое право РК. Алматы, 2006г.

2. Нургалиева Е.Н., Ермагамбетова Ж.Б. Индивидуальные трудовые споры. – Алматы, 2004.

**Учебно-методический комплекс КазНУ имени аль-Фараби**

Факультет: юридический

Кафедра гражданского права и гражданского процесса, трудового права

**Методические указания для семинарских занятий.**

Тема № 1. Тема: Предмет, метод, система трудового права.

(Неделя – 1, количество часов -1 час)

1. Понятие и предмет трудового права Республики Казахстан и его место в общей системе национального права.
2. Понятие метода трудового права, его признаки (черты).
3. Соотношение метода правового регулирования и предмета трудового права, их значение в определении трудового права как отрасли права.
4. Система трудового права как отрасли права.

Тема № 2. Тема: Принципы трудового права.

(Неделя – 2, количество часов -1 час)

1. Понятие принципов трудового права, их значение.
2. Классификация, содержание принципов в сфере правового регулирования трудовых отношений.
3. Конституционные принципы трудового права.
4. Межотраслевые, отраслевые принципы трудового права.

Тема № 3. Тема: Источники трудового права.

(Неделя – 3, количество часов -1 час)

1. Понятие источников (форм) трудового права, их классификация.
2. Основные и производные нормативные правовые акты.
3. Нормы международных договорных и иных обязательств Республики как составная часть действующего права Республики Казахстан.
4. Соотношение нормативного правового акта и нормативного акта. Акты работодателя (приказы, распоряжения, инструкции, правила внутреннего трудового распорядка и т. д.).

Тема № 4. Тема: Субъекты трудового права.

(Неделя – 4, количество часов -1 час)

1. Понятие и виды субъектов трудового права.
2. Специальная правосубъектность в трудовом праве.
3. Правовой статус иностранных граждан, лиц без гражданства. Правовое положение работников-мигрантов.
4. Работодатель как субъект трудового права. Правосубъектность работодателя. Физические лица как работодатели, их правосубъектность. Представители работодателей.
5. Профсоюзы как субъекты трудового права, их правовой статус.

Тема № 5. Тема: Трудовые правоотношения.

(Неделя – 5, количество часов -1 час)

1. Понятие и содержание трудового правоотношения.
2. Основания возникновения трудовых правоотношений.
3. Общая характеристика правоотношений, производных от трудовых.

Тема № 6. Тема: Социальное партнерство. Коллективный договор.

(Неделя – 6, количество часов -1 час)

1. Понятие социального партнерства. Задачи, принципы социального партнерства.
2. Стороны социального партнерства. Содержание социального партнерства.
3. Органы социального партнерства, принципы, порядок их формирования.
4. Порядок заключения соглашений между сторонами социального партнерства.
5. Стороны коллективного договора
6. Содержание и структура коллективного договора.
7. Порядок разработки и заключения коллективного договора.
8. Сроки и сфера действия коллективного договора.
9. Ответственность за неисполнение условий коллективного договора

Тема № 7. Тема: Правовое регулирование занятости населения и трудоустройства граждан в РК.

(Неделя – 7, количество часов -1 час)

1. Понятие и формы занятости. Основные принципы и направления государственной политики в области занятости населения.
2. Государственные гарантии и меры обеспечения по содействию занятости населения.
3. Права граждан в сфере занятости. Правовая организация трудоустройства.
4. Особенности трудоустройства отдельных категорий граждан.

Тема № 8. Тема: Трудовой договор. Основания расторжения и прекращения.

(Неделя – 8, количество часов -1 час)

1. Понятие трудового договора и его виды. Стороны трудового договора.
2. Порядок заключения трудового договора. Содержание и сроки трудового договора.
3. Договорной способ изменения условий трудового договора.
4. Понятие и виды переводов на другую работу. Перемещение на другое рабочее место.
5. Классификация оснований прекращения и расторжения трудового договора.
6. Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя.
7. Основания расторжения трудового договора по инициативе работника.

Тема № 9. Тема: Правовое регулирование трудовых отношений отдельных категорий работников.

(Неделя – 9, количество часов -1 час)

1. Заключение трудового договора с сезонными работниками.
2. Правовое регулирование использования наемного труда в сфере индивидуального предпринимательства.
3. Трудовые договоры с надомными работниками.
4. Трудовые договоры с домашними работниками.
5. Трудовые договоры о работе вахтовым методом.
6. Трудовые договоры с гражданскими служащими
7. Трудовые договоры по совместительству

Тема № 10. Тема: Рабочее время.

(Неделя – 10, количество часов -1 час)

1. Понятие рабочего времени и его признаки. Виды рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени. Сокращенная продолжительность рабочего времени. Условия и порядок определения режима сокращенного рабочего времени**.**
2. Режимы рабочего времени. Понятие и виды рабочей недели, рабочей смены и рабочего дня. Графики сменности. Порядок установления режима рабочего времени. Суммированный учет рабочего времени. Учет рабочего времени при работе вахтовым методом.
3. Сверхурочные работы. Условия привлечения работника к сверхурочным работам.
4. Особенности вахтового метода организации работ.

Тема № 11. Тема: Время отдыха.

(Неделя – 11, количество часов -1 час)

1. Понятие и виды времени отдыха. Специальные перерывы. Выходные и праздничные дни.
2. Право на ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск. Дополнительный трудовой отпуск и порядок его предоставления. Очередность предоставления ежегодных трудовых отпусков работникам.
3. Отзыв из трудового отпуска. Компенсация за неиспользованный ежегодный трудовой отпуск при расторжении индивидуального трудового договора
4. Отпуск по беременности и родам. Отпуск женщинам (мужчинам), усыновившим или удочерившим детей. Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы матерям, имеющим детей в возрасте до полутора лет, женщинам (мужчинам), усыновившим или удочерившим детей. Учебные отпуска.

Тема № 12. Тема: Заработная плата.Гарантии и компенсационные выплаты работникам.

(Неделя – 12, количество часов -1 час)

1. Понятие заработной платы и ее отличие от других видов вознаграждения (дохода) за труд.
2. Функции заработной платы в условиях становления и развития рыночных отношений. Минимальный размер заработной платы. Соотношение минимальной заработной платы, прожиточного минимума и месячного расчетного показателя.
3. Понятие нормирования и нормы труда.
4. Формы и системы оплаты труда, порядок их установления. Система премирования как форма материального поощрения работников.
5. Среднемесячная заработная плата. Порядок исчисления средней заработной платы работника. Определение среднего дневного (часового) заработка.
6. Понятие и виды гарантий и компенсационных выплат. Гарантийные доплаты и их виды.

Тема № 13. Тема: Материальная и дисциплинарная ответственность сторон трудового договора.

(Неделя – 13, количество часов -1 час)

1. Условия привлечения работников к материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю.
2. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный работнику.
3. Понятие дисциплины труда. Дисциплина труда как один из принципов трудового права и как элемент трудового правоотношения.
4. Методы обеспечения дисциплины труда. Меры поощрения за труд и порядок их применения.
5. Понятие дисциплинарного проступка. Виды дисциплинарных взысканий. Порядок применения и обжалования дисциплинарных взысканий. Срок действия дисциплинарного взыскания.

Тема № 14. Тема: Охрана труда.

(Неделя – 14, количество часов -1 час)

1. Общие и специальные нормы по охране труда и производственной санитарии. Гарантии права работника на охрану труда.
2. Особенности охраны труда отдельных категорий работников: женщин, несовершеннолетних и лиц с пониженной трудоспособностью.
3. Правовая охрана труда женщин и женщин-матерей. Специальные нормы по охране труда инвалидов. Охрана труда пожилых работников.

Тема № 15. Тема: Трудовые споры.

(Неделя – 15, количество часов -1 час)

1. Понятие и классификация трудовых споров: индивидуальные и коллективные.
2. Конституционное право граждан на индивидуальные и коллективные трудовые споры, включая право на забастовку.
3. Органы, рассматривающие трудовые споры. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в согласительной комиссии.
4. Основные принципы разрешения коллективных трудовых споров. Органы, рассматривающие коллективные трудовые споры (примирительная комиссия, трудовой арбитраж).

**Казну имени аль-Фараби**

Специальность: Таможенное дело

Шифр: 5В030400

Название дисциплины: **Трудовое право**

**Учебно-методическая обеспеченность дисциплины**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | | **ФИО автора** | **Название** | | | **редакция, год издания** | **Количество экземпляров** | | | **Общее количество ствдентов** | | **% соотношение** | | |
| **в библиотеке** | | **на кафедре** |
| **Учебные пособия**  **(только учебники или учебные пособия, в книжкном и в электронном формате** | | | | | | | | | | | | | |
|  |  | |  | | |  | |  |  | |  | |  |
|  | Абайдельдинов Т.М. | | | Некоторые проблемы законодательства о труде и пути их решения. Актуальные вопросы гражданского процессуального законодательства и трудового права РК: Материалы научно-практической конференции. | Алматы: КазГЮУ, 2002) – С. 161-165.2. | | | 20 | 10 | | 52 | |  |
|  | Уваров В.Н. | | | Трудовое право Республики Казахстан: учеб. для юрид. вузов | Ин-т новых правовых исслед. и анализа.- 2-е изд.- Алматы: Раритет, 2008.- 615, [1] с. | | | 3000 | 1 | | 3001 | |  |
|  | Ләйла Байшина | | | Права человека и сбалансированное развитие// Экономические и правовые проблемы гармонизации законодательства в области защиты прав и обеспечения интересов личности в условиях глобализации: теория и практика стран СНГ: Материалы международной начно-практической конференции посвященной году России в Казахстане (20 ноября). | Выпуск 1. – Алматы: Қазақ университеті, 2005. – 233 с | | | 15 | 10 | | 52 | |  |
|  | Сапаргалиев Г.С. | | | Становление конституционного строя Республики Казахстан (1990-1996). Правовые проблемы становления суверинитета Республики Казахстан. | Алматы: «Жеті-жарғы», 1997. – 136 с. | | |  | 5 | | 52 | |  |
|  | Аскаров Е. | | | Международные стандарты требований по сертификации системы управления организации – их сила и слабость. | Региональный рекламный еженедельник «Без проблем». Алматы: 2007.- 75 с. | | |  | 2 | | 52 | |  |
|  | Межибовская И.В. | | | Международно-правовые аспекты социального обеспечения. // Правовая реформа в области социального обеспечения Республики Казахстан: перспективы развития: мат. Международного круглого стола | Алматы: Қазақуниверситеті, 2004. – 316 с. | | |  | 5 | | 52 | |  |
|  | Нурмагамбетов А. М. | | | Рынок труда: правовые проблемы и перспективы. | Алматы. ТОО «Баспа». 1998. – 192 с. | | |  | 5 | | 52 | | Қазақша әдебиеттер 80 пайыз |
|  | Кагазов, О. | | | Трудовое право Республики Казахстан: Учеб. пособие | М-во образования и науки РК.- Алматы: Респ. изд. каб. Каз. акад. образования им. И. Алтынсарина, 2000.- 94, [1] c. | | | 500 экз. | 1 | | 501 | |  |
|  | Романкова, В. А. | | | Правовое обеспечение трудовых отношений в сфере индивидуального предпринимательства: Учеб. пособие | КазГНУ им. аль-Фараби, Ин-т экономики и права.- Алматы: Баспа, 2000.- 48 с. | | | 500 | 1 | | 501 | |  |
|  | Пиптюк, А.В. | | | Проблемы стимулирования труда наемного работника как метода регулирования трудовых отношений: автореф. дис.... канд. юрид. наук: защищена 30.05.09: 12.00.05 с. | ].- Астана: [б. и.], 2009.- 33 с. | | | 100 | - | | 100 | |  |
|  | сост. Н. В. Гилева | | | Труд и охрана труда: сб. нормат. прав. актов РК / / | Алматы: VIVAT, 2008.- 820 с. | | | 1000 | - | | 1000 | |  |
|  | под общ. ред. В. И. Скала.- | | | Трудовые отношения в Республике Казахстан/ [ | Имеется CD-Rom. ISBN 9965-803-91-9: | | | 1000 | - | | 1000 | |  |
|  | Бекяшев, Д.К. | | | Международное трудовое право: учеб. пособие / | ТК Велби, 2008.- 336 с. | | | 1500 | - | | 1500 | |  |
|  | Нургалиева, Е.Н. | | | Комментарий к трудовому кодексу Республики Казахстан: Общая и Особенная части: (по сост. на 1 сент. 2009 г.) | Алматы: Жеті жарғы, 2009.- 653, [2] с. | | | 2000 | 1 | | 2001 | |  |
|  | Лушников, А. М. | | | Курс трудового права: учеб.: в 2-х т. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова.- Изд. 2-е, перераб. и доп.- М.: | М.: Статут, 2009. | | | 1500 | - | | 1500 | |  |
|  | Зварун, Е.Б. | | | Юридическая ответственность работодателя перед работником: автореф. дис.... канд. юрид. наук: защищена 26.11.10: 12.00.05 / Евгения Борисовна Зварун; [науч. рук. А. М. Нурмагамбетов].- Астана: [б. и.], 2010.- 21, [4] с. | - Астана: [б. и.], 2010.- 21, [4] с. | | | 150 | - | | 150 | |  |
|  | Бурханов, Б.Т. | | | Соотношение локального и договорного регулирования трудовых отношений: учеб. пособие | КазНУ им. аль-Фараби.- Алматы: Қазақ ун-ті, 2011.- 102, [2] с. | | | 100 | - | | 100 | |  |
|  | Берешев, С. Х. | | | Регулирование заработной платы в Республике Казахстан: моногр. | Алматы: Баспа, 2001.- 223, [1] с. | | | 500 | - | | 500 | |  |
|  | Невская, М.А. | | | Трудовое право: учеб. пособие | М.: Омега-Л, 2012.- 206, [2]с.- (Б-ка высшей школы). | | | 1500 | - | | 1500 | |  |
|  | Лобков, А.Х. | | | Практическое применение Трудового кодекса Республики Казахстан: изд. 7-е, перераб | Алматы: LEM, 2011.- 127, [1] с. | | | 100 | - | | 100 | |  |
|  | Черняева, Д.В. | | | Международные стандарты труда (международное публичное трудовое право): учеб. пособие | М.: КНОРУС, 2013.- 229, [1] с.- | | | 200 | - | | 200 | |  |
|  | Жумагулов, Б.Т. | | | Правовое регулирование трудовых отношений государственных служащих в Республике Казахстан: Дис. на соиск. учен. степ. канд. юрид. наук: 12.00.05 / | КазНУ им. аль-Фараби.- Алматы: [Б. и.], 2002.- 170 с. | | | 1 | - | | 1 | |  |
|  | гл. ред. К.Л.Томашевский | | | Трудовое и социальное право: Научно- практический журнал (10), 3(11) | Минск: ПДУП"Типография Федерации профсоюзов Белоруси", 2012.- Ежекв. | | | 1 | - | | 1 | |  |
|  | [Н. А. Бриллиантова др.]; под ред. О. В. Смирнова | | | Трудовое право: учеб. / [Н. А. Бриллиантова др.]; | М.: Проспект, 2007.- 598, [2]с. | | | 5000 | - | | 5000 | |  |
|  | Сулейменова, С.Ж. | | | Правовое регулирование ответственности в трудовых отношениях: конспект лекций | КазНУ им. аль-Фараби.- Алматы: Қазақ ун-ті, 2008.- 38, [2] с. | | | 500 | 3 | | 500 | |  |
|  | Аскаров Е. | | | Международные стандарты требований по сертификации системы управления организации – их сила и слабость. | Региональный рекламный еженедельник «Без проблем». Алматы: 2007.- 75 с. | | |  | 2 | | 52 | |  |
|  | Межибовская И.В. | | | Международно-правовые аспекты социального обеспечения. // Правовая реформа в области социального обеспечения Республики Казахстан: перспективы развития: мат. Международного круглого стола | Алматы: Қазақуниверситеті, 2004. – 316 с. | | |  | 5 | | 52 | |  |
|  | Нурмагамбетов А. М. | | | Рынок труда: правовые проблемы и перспективы. | Алматы. ТОО «Баспа». 1998. – 192 с. | | |  | 5 | | 52 | | Қазақша әдебиеттер 80 пайыз |

**Методические указания**

**midterm**

Эта форма является необходимым этапом подготовки к итоговой аттестации. Проводится на восьмой недели .Midterm осуществляется при помощи практических заданий и устного опроса. Максимальная оценка 100 баллов.

**Вопросы на midterm**

1. Понятие трудового права.
2. Общая характеристика Трудового Кодекса РК
3. Место трудового права в системе национального права.
4. Субъекты трудового права.
5. Предмет и система трудового права.
6. Граждане как субъекты трудового права.
7. Работодатель как субъект трудового права.
8. Отраслевые принципы трудового права.
9. Понятие и содержание трудового правоотношения.
10. Система трудового права.
11. Общая характеристика правоотношений, производных от трудовых.
12. Понятие и виды источников трудового права.
13. Основания возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения.
14. Правовое положение профсоюзов в сфере трудовых правоотношений.
15. Социальное партнерство в сфере трудовых правоотношений.
16. Государственные органы как субъекты трудового права.
17. Принцип свободы создания профессиональных союзов.
18. Классификация источников трудового права.
19. Особенности трудового правоотношения.
20. Правовой статус работодателей.
21. Государственное регулирование вопросов безопасности и охраны труда.
22. Предмет трудового права как учебного курса.
23. Субъекты трудового права.
24. Правоотношения по профессиональному обучению.
25. Правоотношения по рассмотрению трудовых споров.
26. Права профсоюзов в сфере труда.
27. Понятие и сущность трудового договора.
28. Источники трудового права.
29. Стороны трудового договора.
30. Понятие и содержание трудового правоотношения.
31. Порядок заключения трудового договора.
32. Субъекты трудового права.
33. Понятие трудового права.
34. Понятие коллективного договора и его значение в регулировании трудовых правоотношений.
35. Правоотношения по рассмотрению трудовых споров.
36. Общая характеристика Трудового кодекса РК.
37. Понятие коллективного договора и его значение в регулировании трудовых правоотношений.
38. Понятие и значение занятости и трудоустройства.
39. Признаки трудового договора.
40. Основания прекращения трудового договора.
41. Источники трудового права.
42. Понятие коллективного договора и его значение в регулировании трудовых правоотношений.
43. Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя.
44. Субъекты трудового права.
45. Общая характеристика правоотношений, производных от трудовых.
46. Социальное партнерство в сфере трудовых правоотношений.
47. Отраслевые принципы трудового права.
48. Государственные органы как субъекты трудового права.
49. Система трудового права

### Программа итогового экзамена по дисциплине

### Понятие трудового права.

1. Место трудового права в системе права.
2. Предмет и система трудового права
3. Методы трудового права.
4. Принципы трудового права.
5. Классификация общих и специальных норм о труде.
6. Принципы обеспечения занятости населения и недопущения дискриминации в области труда и занятости
7. Принципы обеспечения права граждан на охрану труда.
8. Отличие трудового права от других отраслей права.
9. Понятие и виды источников трудового права.
10. Иерархия источников трудового права.
11. Субъекты трудового права.
12. Граждане как субъекты трудового права.
13. Работодатель как субъект трудового права.
14. Понятие и содержание трудового правоотношения.
15. Общая характеристика правоотношений, производных от трудовых.
16. Основания возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения.
17. Трудовой кодекс Республики Казахстан, его общая характеристика.
18. Правовое регулирование трудоустройства в Республике Казахстан.
19. Правовое положение профсоюзов в сфере трудовых отношений.
20. Права профсоюзов в сфере труда.
21. Социальное партнерство в сфере трудовых правоотношений.
22. Понятие, задачи и принципы института социального партнерства.
23. Социально-партнерские соглашения и их классификация.
24. Понятие коллективного договора и его значение в регулировании трудовых отношений.
25. Правовой статус органов социального партнерства.
26. Общая характеристика законодательства о коллективных договорах и соглашениях.
27. Содержание, порядок разработки, заключения коллективного договора.
28. Понятие и значение занятости и трудоустройства.
29. Порядок и условия признания граждан безработ­ными.
30. Государственная социальная защита от безработицы.
31. Профессиональная подготовка, повышение квалификации и переподготовка безработных.
32. Организация и финансирование общественных работ.
33. Роль и значение локальных актов в регулировании трудовых отношений.
34. Организационно-правовые формы обеспечения занятости населения.
35. Понятие и содержание трудового договора.
36. Сроки трудового договора.
37. Испытание при приеме на работу.
38. Заключение трудового договора.
39. Трудовые договоры с сезонными работниками.
40. Постоянные и временные переводы на другую работу.
41. Понятие и виды переводов на другую работу.
42. Отличие перевода на другую работу от перемещения на другое рабочее место.
43. Особенности временных переводов на другую работу.
44. Основания прекращения трудового договора.
45. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
46. Расторжение трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников.
47. Расторжение трудового договора в связи с обнаружившимся несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья.
48. Расторжение трудового договора при повторном неисполнении работником трудовых обязанностей; в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу.
49. Расторжение трудового договора за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей.
50. Расторжение трудового договора в случае аморального проступка работника, выполнявшего воспитательные функции; вследствие длительной неявки на работу по временной нетрудоспособности.
51. Основания и порядок отстранения от работы.
52. Порядок прекращения и расторжения трудового договора, оформление, производст­во расчета.
53. Правовые последствия незаконного отстранения от работы.
54. Правовое регулирование труда государственных служащих.
55. Правовое регулирование использования наемного труда в сфере индивидуального предпринимательства.
56. Трудовой договор с государственными служащими.
57. Правовой статус трудящихся-мигрантов.
58. Порядок и условия привлечения иностранной рабочей силы.
59. Особенности регулирования труда инвалидов.
60. Понятие рабочего времени, его продолжительность, виды, нормы.
61. Сверхурочные работы и работа в ночное время.
62. Режим рабочего времени, порядок его установления. Особые режимы рабочего времени.
63. Понятие времени отдыха, его виды. Перерывы в рабочее время.
64. Ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск. Порядок его предоставления, перенесения, продления.
65. Виды отпусков по трудовому законодательству.
66. Понятие заработной платы и ее правовое регулирование в современных условиях.
67. Системы оплаты труда, их виды, порядок установ­ления.
68. Нормирование труда.
69. Понятие и виды гарантийных и компенсационных выплат.
70. Основания и меры поощрения работников за труд.
71. Дисциплинарный проступок.
72. Дисциплинарная ответственность.
73. Виды дисциплинарных взысканий, порядок применения, обжалования, снятия.
74. Понятие материальной ответственности по трудовому праву.
75. Условия привлечения работников к материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю.
76. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный работнику.
77. Понятие и содержание охраны труда.
78. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.
79. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями и детей.
80. Правовые аспекты возмещения вреда, причиненного трудовым увечьем и профессиональным заболеванием.
81. Особенности обеспечения охраны труда отдельных категорий работников.
82. Характеристика института охраны труда как комплексного института.
83. Контроль за соблюдением законодательства об охране труда.
84. Понятие и виды индивидуальных трудовых споров.
85. Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров.
86. Понятие и стороны коллективного трудового спора.
87. Порядок разре­ше­ния коллективного трудового спора.
88. Виды трудовых споров и их классификация.
89. Основания и порядок проведения забастовки.