

имея моральную природу, по факту они являются скорее правовыми актами, а значит должны учтываться и брать за основы и собственно правовые ценности.

Впрочем, в таких кодексах этических правил плюсов всё же больше. И самый большой заключается в том, что они позволяют вспомнить о том, что право это не только утилитарный инструмент воздействия на отношения, но самостоятельный социальный институт, который не может и не должен вращаться в свод предписаний. А также позволяет вспомнить о тех ценностях, которые и послужили причиной возникновения права. Право, и в первую очередь правоприменение, должны всё же совмещаться с моральными ценностями, иначе произойдёт отторжение обществом права, что исторически знавала не раз. И подобного рода кодексы позволяют этого не допустить. Они напоминают, что моральные ценности изначально выступали именно моральными ценностями. Тем самым вновь давая праву моральную окраску.

#### Список использованной литературы:

1. Закон РФ от 26.06.1992 № 3132-1 (ред. от 02.07.2013) «О статусе судей в Российской Федерации» (с доп., вступающими в силу с 01.09.2013)// СПС «Консультант-Плюс»// <http://base.consultant.ru/cons/cgi/act?req=doc;base=LAW;n=149002>
2. Указ Президента РФ от 12 августа 2002 г. № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих» (в редакции Указа Президента Российской Федерации от 16 июля 2009 г. N 814) // «ГАРАНТ»
3. «Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих» (одобрен решением президиума Совета при Президенте РФ по противодействию коррупции от 10 декабря 2010 г. (протокол № 21))// Официальные документы в образовании, № 36, декабрь, 2011
4. Приказ МВД РФ от 24.12.2008 № 1138 «Об утверждении Кодекса профессиональной этики сотрудника внутренних дел Российской Федерации» // <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/1257019/>
5. Приказ Генеральной прокуратуры РФ от 17 марта 2010 г. № 114 «Об утверждении и введении в действие Кодекса профессиональной этики прокурорского работника Российской Федерации и Концепции воспитательной работы в системе прокуратуры Российской Федерации»// <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/1257302/>
6. «Кодекс судейской этики» (утв. VIII Всероссийским съездом судей 19.12.2012) // Бюллетень актов по судейской этике, № 2, февраль, 2013
7. Анатолий Федорович Кони. 1844 – 1924. Юбилейный Сборник. – Л., 1925. С.76-77// цит. по Кони А.Ф. Избранные сочинения / Сост., вступ. Ст. и примеч. Г.М. Миронов и Л.Г. Миронова. – М.: Сов. Россия, 1989. С.7.
8. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. Метод социологии. – М.: Наука, 1991. С.9.
9. Соколов В. Модельный этический кодекс государственного служащего Российской Федерации // <http://www.garant.ru/index.php?go=Content&id=5>
10. Хайек, Фридрих Август фон. Дорога к рабству / Пер. с англ. М.: Новое издательство, 2005. С. 92
11. Кодексы профессиональной этики юриста: Сборник./ Сост. Маслеев А.Г. – Екатеринбург: Издательство «Уральская государственная юридическая академия», 2008. С.9.

**Рыскалин**

*старший преподаватель*

*кафедры гражданского права и гражданского процесса, трудового права КазНУ имени аль-Фараби*

## **О НЕКОТОРЫХ ВОПРОСАХ НАЗНАЧЕНИЯ НА ДОЛЖНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ОСВОБОЖДЕНИЯ ОТ ДОЛЖНОСТИ, ХРАНЕНИЯ И ПЕРЕДАЧА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ И ЗАЩИТЫ ПРАВ НА ПОЛЬЗОВАНИЯ СРЕДСТВАМИ ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СРЕДЫ**

В сфере государственного управления важное значение имеет управление государственным имуществом, именно посредством учреждения государственных органов и государственных юридических лиц государство обязано управлять государственной собственностью качественно, эффективно и в интересах всего общества. Как известно, во всем, особое значение имеет человеческий фактор, с участием интеллектуальной, образованной части населения гарантируется реализация стратегических государственных задач.

**К вопросам назначения руководителей государственных предприятий и других государственных организаций: ТОО, АО, учреждаемые с участием государства. Руководители государственных организаций:**

ли, в зависимости от их правового статуса и статуса учредителей, уровня создаваемых юридических лиц (республиканского и/или коммунального значения), назначаются на должности с соблюдением указанных ниже правил.

В соответствии с п.3 ст.139 Закона РК от 1 марта 2011 года № 413-IV «О государственном имуществе» назначение руководителя, согласование его кандидатуры, проведение аттестации осуществляется в порядке определяемым Правительством РК. Применительно к руководителям государственных предприятий и их заместителям, назначения их на соответствующие должности осуществляется по порядку, предусмотренным в п. 3 и 8 ст. 139 Закона РК от 1 марта 2011 года № 413-IV «О государственном имуществе». По п.8 указанной выше статьи «заместители руководителя государственного предприятия назначаются на должность и освобождаются от должности уполномоченным органом соответствующей отрасли по представлению руководителя государственного предприятия». По указанным правилам, формально, в отношении руководителя и его заместителя работодателем выступает уполномоченный орган соответствующей отрасли – собственник имущества. Указанные выше правила применяются на статье 254 ТК РК (абзац второй), «особенности регулирования труда работников, назначаемых собственником имущества или уполномоченным им лицом (органом) либо уполномоченным органом юридического лица, определяются законами Республики Казахстан».

Процедура принятия решений (приказов) по вопросу назначения на должность руководителя проводится в соответствии с п.3 ст.20 Трудового кодекса РК на замещение соответствующей должности. Пунктом 2 ст.20 Трудового кодекса РК определены формы назначения на должности в порядке, установленном законами РК, учредительными документами, актами работодателя. Проведение конкурса осуществляется на основании Постановления Правительства Республики Казахстан от 18 ноября 2011 г. №1353 «Об утверждении Правил назначения руководителей государственных предприятий, а также согласования его кандидатуры». Указанные формы реализуются в порядке принятия решений, приказов которые, в соответствии со ст.20 ТК РК, признаются актами работодателя. По п.3 ст.32 ТК РК, трудовой договор с должностными лицами исполнительного органа организации заключается с собственником имущества организации или уполномоченным им лицом или органом в порядке, установленном учредительными документами организации. Пункт 3 ст.32 ТК РК применяется и на трудовые отношения, возникающие с участием уполномоченного органа соответствующей отрасли и на трудовые отношения с участием Национальных компаний и холдингов т.к. назначенные на руководящие должности лица признаются исполнителями органами в соответствии со ст.34 ГК РК. Основанием для принятия решений по указанным вопросам, также, является п.4-1 ст.41 ГК РК и соответствующие правила, содержащиеся в учредительных документах. Учредительными документами государственных органов являются Положения и законодательные акты, в отношении Национальных компаний и холдингов – законодательные документы (Уставы) самих Национальных компаний, холдингов и учреждаемых ими предприятий (ТОО, АО).

С учетом вышеизложенного и, в том числе, имеющие пробелы в законодательстве, правовых ситуациях, приводящих к конфликту интересов актуальными являются теоретические и практические вопросы, связанные с определением процедуры принятия решений, приказов на уровне уполномоченного органа, Национальных компаний и холдингов по вопросам назначения конкурсного участника на руководящую должность и, в том числе, заместителя руководителя. В практической плоскости возникают вопросы и с определением условий труда, нормированием и оплатой их труда, заключения и расторжения трудового договора с участием руководителя государственной организации и его заместителя.

Как было указано выше заместитель руководителя назначается уполномоченным органом, собственником имущества. В соответствии с п.9 ст.138 Закона «О государственном имуществе», компетенция заместителей и других работников устанавливает руководитель государственного предприятия.

Применительно к руководителям вузов, по п.2. ст. 44 Закона Республики Казахстан от 27 июля 2007 года № 319-III «Об образовании», непосредственное управление организацией образования осуществляет ее руководитель, то есть – ректор. По п.3 ст.44 указанного Закона, руководитель организации образования назначается на должность и освобождается от должности в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан, то есть Законом «О государственном имуществе».

На практике, при применении норм права, часто допускается ошибка при регулировании трудовых отношений, а именно при реорганизации юридического лица. В качестве примера можно привести решение, принятое на уровне Министерства образования и науки РК в 2012 г. в связи с реорганизацией государственных предприятий сферы образования. В тот период все руководители – ректора ВУЗ-ов были переназначены на те же должности в качестве исполняющих обязанностей по причине того, что

формы создания ВУЗ-ов были изменены. Государственные предприятия указанной отрасли были преобразованы с формы казенного на формы право хозяйственного ведения. Необоснованность принятого решения основано на указанных ниже законодательных актах. Утверждения ранее назначенных руководителей в должности исполняющих обязанностей, не может быть оправдана, приказ об утверждении в должности исполняющих обязанностей противоречил ТК РК, ГК РК, Закону РК от 1 марта 2011 г. «О государственном имуществе» и правилам ведения бухгалтерского учета. В тексте ст. 49 ТК РК с поправками «реорганизация работодателя» означает реорганизацию юридического лица. По правилам статьи 46 ГК РК, независимо от того, по чьей инициативе осуществляется реорганизация, к вновь возникшему юридическому лицу, в том числе юридическому лицу прошедшему процедуру преобразования, переходят все права и обязанности реорганизованного юридического лица. При этом трудовые отношения с назначенным ранее руководителем не должны меняться.

В соответствии с п. 5 ст. 46 ГК РК, при преобразовании юридического лица одного вида в юридическое лицо другого вида (изменении организационно-правовой формы) к вновь возникшему юридическому лицу переходят все права и обязанности реорганизованного юридического лица в соответствии с передаточным актом. По правилам п. 1 ст. 47 ГК РК, имущественные права и обязанности реорганизованного юридического лица переходят к вновь возникшему юридическому лицу. По п. 2 настоящей статьи, передаточный акт утверждается собственником имущества юридического лица, принявшим решение о реорганизации юридического лица.

По процедуре преобразования высших учебных заведений, применительно к полномочиям руководителей, законодательством определяется, что отчеты (сведения) по закрепленным государственным имуществам предоставляется собственнику имущества руководителем государственного предприятия. Прием актива закрепляемого за реорганизованным предприятием, на основании передаточного акта осуществляется по правилам ведения бухгалтерского учета. Для этого руководителем реорганизованного предприятия определяется материально – ответственное лицо, указанное лицо, на основании доверенности, принимает участие в процедуре принятия и закреплении передаваемого имущества реорганизованным предприятием.

В соответствии с Постановлением Правительства РК от 14.10.2011 г. № 1172 «Об утверждении правил ведения бухгалтерского учета» (п. 24), для оформления права лица выступать от имени субъекта (организации) при получении активов применяется доверенность. Доверенности выдаются лицам, которыми заключен договор о материальной ответственности, доверенность подписывается руководителем субъекта (организации) и заверяется печатью.

Государственные юридические лица в формах АО, ТОО создаются Национальными компаниями и холдингами, АО и ТОО могут быть созданы и государственными предприятиями. К примеру, АО «НАК «Казатомпром», как учредитель, Единственный участник, объединяет ряд ТОО, созданных на областном уровне. Генеральные директора и их заместители назначаются на должности руководителей АО «НАК «Казатомпром».

Компетенция АО «НАК «Казатомпром», по вопросам назначения должностных лиц, определяется Уставами АО «НАК «Казатомпром» и создаваемыми им ТОО. Высшим органом ТОО является Единственный участник – АО «НАК «Казатомпром».

**К вопросу о расторжении трудового договора по основаниям не прохождения работником испытательного срока.** На практике имеет место случай, когда генеральным директором ТОО, единственным собственником имущества, расторгается трудовой договор со своим заместителем без согласия собственника имущества – АО «НАК «Казатомпром».

В отношении заместителя сам генеральный директор не имеет право устанавливать испытательный срок, так как испытательный срок, как правило, устанавливается в отношении работников, прием которых осуществляется по общим правилам, непосредственно работодателем и в целях проверки ответственности их занимаемой должности. В отношении заместителя генеральный директор не выступает работодателем, как заместитель, так и генеральный директор назначается собственником имущества АО «НАК «Казатомпром», такие решения являются недействительными со дня их принятия.

Также, в системе АО «НАК «Казатомпром», имеет место случай, когда расторжение трудового договора осуществляется в период временной нетрудоспособности работника и без объяснения причин расторжения трудового договора. Незаконность и необоснованность подобных действий определены законодательством.

В соответствии со ст.55 ТК РК, не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности работника. По общим правилам, при расторжении

ого договора, по указанному основанию, должна быть указана причина не прохождения работ-  
испытательного срока. Указанное условие предусмотрено в п.1 ст.37 ТК РК. По пп.5) п.1 ст.54  
ТК РК, трудовой договор может быть расторгнут при отрицательном результате работы.

на практике имеет место случай, когда в трудовом договоре не указывается функция работ-  
В соответствии со ст.24 ТК РК – по трудовому договору работник выполняет работу по соответ-  
щей квалификации, в соответствии со ст.27 и пп.2) п.1 ст.28 ТК РК, поручаемая работнику работа  
должна соответствовать квалификации, специальности, профессии или должности работника. В силу  
ТК РК запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым до-  
говором. Функция работника в трудовом договоре должна быть определена на основании Квалифика-  
ционного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденного  
Указом Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 21 мая 2012 года  
№ 109-М.

Вопросу подготовки проекта акта работодателя необходимо руководствоваться Типовыми  
правилами документирования и управления документацией в государственных и негосударственных  
организациях, утвержденных Постановлением Правительства Республики Казахстан от 21 декабря 2011  
года № 1570. По правилам п. 45 указанных Типовых правил, проект акта работодателя предварительно  
подготавливается соответствующим ответственным работником и/либо руководителем структурного подраз-  
деления. К актам работодателя, кроме приказов, распоряжений относятся и должностная инструкция  
работника. По указанным Типовым правилам и по ТК РК должностная инструкция утверждается  
работодателем. Также, для выдачи доверенности должен быть издан соответствующий приказ  
работодателя. В доверенности, дополнительно, определяется определенное полномочие работника.

Производственных интересах и должностная инструкция, и доверенность должны быть подписа-  
ны их представителями, так как обязанности работника должны были быть определены в кратчай-  
шие сроки с целью своевременного определения его должностных полномочий и сферы деятельности.

Вопросу неразглашения текста переписок, писем и других обращений, защиты прав работ-  
ника при использовании средствами телекоммуникации. В соответствии с п.2 ст.144 ГК РК, опублико-  
вание (разглашение) записок, заметок и других документов допускается лишь с согласия их автора, а  
не с согласия их автора и адресата.

на практике часто возникает случай, когда решением работодателя работник лишается доступа к  
информационным ресурсам. Незаконность и необоснованность подобных действий, направленные на лишения  
работника доступа к электронной почте определяются следующими условиями: использование интернет ресур-  
сов в процессе производственной деятельности направлено для обеспечения производственных нужд.  
Использование и внедрение новых технологий, глобальной информационной сети "Internet" служит  
способом достижения высокого уровня профессионализма в сфере профессиональной дея-  
тельности, значительно облегчает трудовую деятельность.

Интернет является неотъемлемой частью экономической и социальной инфраструктуры всего произ-  
водственного комплекса и функционирует как взаимоувязанный производственно – хозяйственный  
комплекс. Информационная сеть – средства связи составляет техническую базу обеспечения процесса  
обработки, накопления и распространения информации, в том числе – служебной, производ-  
ственной.

Лишение связанное с блокированием интернет ресурса, ограничение доступа к информации уста-  
новлено дисциплинарная, административная и уголовная ответственность. Право каждого на свободу  
мысли и распространения информации, сведения закреплено в п.2 ст.20 Конституции. На основа-  
нии Конституции общие принципы защиты прав и интересов пользователей услуг связи определены  
Законом Республики Казахстан от 18 мая 1999 г. №382-1 «О связи». В соответствии со ст.4 настояще-  
го Закона, должны быть соблюдены права и интересы граждан-пользователей услуг связи, свободы  
получения сообщений по сетям и средствам телекоммуникаций, свободы приема и доставки почтовых  
услуг, равенства прав физических и юридических лиц на участие в деятельности, связанной с  
использованием средств связи и ее результатов.

В соответствии с пп.3) п.2 ст.4 Закона Республики Казахстан от 11 января 2007 года № 217 «Об  
информатизации», государственное регулирование в сфере информатизации основано на следующих  
принципах: свободный доступ и обязательное предоставление электронных информационных ресур-  
сов (презумпция открытости), содержащих информацию о деятельности государственных органов,  
электронных информационных ресурсов. По пп.4) п.5 ст.14 настоящего Закона, не может быть  
ограничен доступ к государственным электронным информационным ресурсам, содержащим сведе-



ния, накапливаемые в открытых информационных системах государственных органов, библиотек, архивов и иных организаций.

Согласно п.1 ст. 41 указанного выше Закона, защита электронных информационных ресурсов и информационных систем заключается в принятии правовых, организационных и технических (программно-технических) мер в целях: обеспечения целостности и сохранности электронных информационных ресурсов, недопущения их несанкционированного изменения или уничтожения. По пп.1) п.2 ст.41 Закона РК «Об информатизации», защита электронных информационных ресурсов и информационных систем направлена на недопущение несанкционированных действий по блокированию электронных информационных ресурсов, то есть совершению действий, приводящих к ограничению или закрытию доступа к информационной системе и предоставляемым ею электронным информационным ресурсам.

Применительно к сфере трудовых отношений, в соответствии с пп.80) п.1 ст.1 ТК РК, работник наравне с другими средствами, вправе обращаться к работодателю посредством электронной почты.

**К вопросу об установлении на рабочем месте видеонаблюдения и других средств слежения.** По законодательству запрещается установление видеонаблюдения на рабочем месте без согласия работника. О том, что в помещении ведется видеонаблюдение работник, в письменной форме, должен быть уведомлен. Уведомление оформляется в форме издания соответствующего акта, работодатель обязан получить согласие работника. Использование изображения какого-либо лица является объектом личных неимущественных прав и охраняется законом. В соответствии с п.1 ст.145 ГК РК, никто не имеет право использовать изображение какого-либо лица без его согласия.

Сагандыков М.С.

доцент, к.ю.н., доцент кафедры  
трудового и социального права

Южно-Уральского государственного университета  
Челябинск, Россия

## КОНСТИТУЦИОННЫЙ ПРИНЦИП СВОБОДЫ ТРУДА В ТРУДОВОМ ПРАВЕ РОССИИ

Принцип свободы труда прошел значительную эволюцию с развитием конституционного законодательства.

В советское время и законодатель, и юридическая наука понимали под свободой труда, прежде всего, право на труд, т.е. гарантированное место работы для каждого советского гражданина. Работа должна обязательно предоставляться в соответствии со специальностью и квалификацией работника. Данная позиция в корне отличается от современной ситуации, когда конституционное право на труд не гарантирует каждому гражданину рабочее место, а лишь наделяет его правом выбора профессии и рода деятельности.

Базисом же современного механизма регулирования трудовых отношений является принцип свободы труда, включающий запрет принудительного труда, никак не совместимый с всеобщей трудовой повинностью. Для обеспечения исполнения этой обязанности советскими гражданами государство неизбежно должно было создать определенные условия, которые и выражались в виде гарантированного рабочего места для каждого. В период же становления рыночной экономики, развития предпринимательства, и, соответственно, формирования рынка труда обеспечить данные условия государством в состоянии, поэтому установить указанную выше обязанность не вправе.

Сегодня в основе принципа запрещения принудительного труда лежит норма, выраженная в ст. 37 Конституции РФ. Таким же образом название данного принципа сформулировано и в Трудовом кодексе РФ – «Принудительный труд запрещен».

Конституция РФ не раскрывает данный принцип, лишь называя его. Более подробно он изложен в международных документах.

Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» в числе 4 основных принципов называет и «упразднение всех форм принудительного или обязательного труда». Основными для реализации данного принципа являются Конвенция МОТ № 29 «Относительно принудительного или обязательного труда» 1930 года и № 105 «Об упразднении принудительного труда» 1957 года. [1].