

УТВЕРЖДАЮ
Вице -Президент АО «СОП «Кузет»
_____ Соспанов Е.О.

«__» ноября 2021 года

ЛЕКЦИЯ

Тема: «Основы трудового законодательства Республики Казахстан»

Учебные вопросы:

1. Исторические аспекты формирования трудового законодательства РК.
2. Понятия, методы, система норм, функции и принципы, основные цели и задачи трудового законодательства РК.
3. Основные права и свободы человека гражданина РК на труд.
3. Трудовой кодекс Республики Казахстан.

Учебные и воспитательные цели:

1. Сформировать у слушателей представление о сущности трудового права, трудового договора, коллективного трудового договора, их важности и необходимости в современной жизни.
2. Развивать умение слушателей анализировать ситуации в области трудового права, прогнозировать их развитие при различных условиях.

Время : 1 учебный час
Место проведения: класс

Разработал: Инженер по БиОТ, специалист по РБ АО «СОП «Кузет»

В.Соболев

Исторические аспекты формирования основ трудового законодательства в Республике Казахстан.

- ✓ *Выстроена достаточно эффективная модель трудовых отношений, основанная на динамичном экономическом росте*
- ✓ *Разработано новое законодательство о труде, которое регламентировало гарантии в сфере трудовых отношений, порядок заключения индивидуальных и коллективных трудовых договоров, с определением основных прав и ответственность сторон*
- ✓ *Обеспечена реализация принципов и гарантий, закрепленных в Конституции страны*
- ✓ *Закреплены основополагающие международные стандарты в сфере труда, соответствующих практике регулирования развитых стран*
- ✓ *Согласно оценке Международной организации труда в Казахстане была создана система трудовых отношений, стимулирующая работодателей к дальнейшему повышению эффективности производства и развитию социального партнерства.*

2 учебный вопрос: Понятия, методы, система норм, функции и принципы, основные цели и задачи трудового законодательства РК.

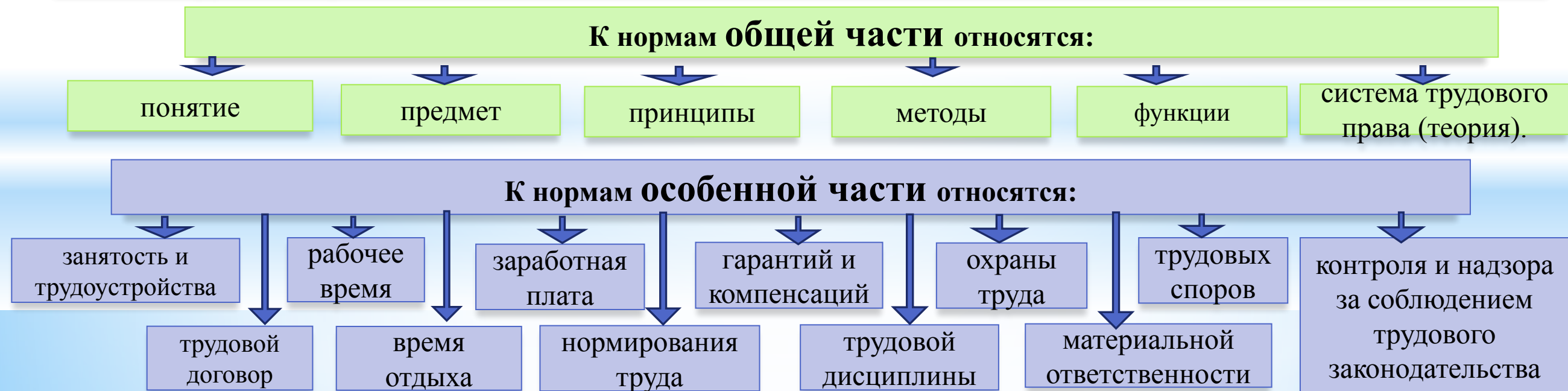
Трудовое право - совокупность правовых норма регулирующих общественные отношения, складывающиеся в процессе труда.

Эти общественные отношения являются предметом трудового право. В трудовом праве используется понятие методы трудового права.

Методы трудового права это совокупность приёмов и способов, с помощью которых трудовое право регулирует трудовые отношения



Система трудового права это внутреннее строение его норм и положения в их последовательности. Система трудового права состоит из **общей и особенной частей**.



В трудовом праве есть понятие функции трудового права.

Функции трудового права это основные направления деятельности трудового права.

Функции трудового права делятся на :

общие

Общие функции присущи всем отраслям права, к ним относятся функции:

регулятивная

охранительная

Проявляется в способности права воздействовать на поведение членов общества правовыми средствами, в регулировании общественных отношений государства и общества

специфические

Специфические функции означают их принадлежность к трудовому праву и они включают в себя функции:

социальную

воспитательную

защитную

производственной демократии

производственную

Смягчает возникающие в обществе социальные противоречия и конфликты

Заключается в способности охранять положительные, общественно полезные и вытеснять вредные отношения

Защита, охрана интересов людей, установление юридической ответственности для нарушителей норм права

Подготовка подрастающего поколения к восприятию существующих в обществе ценностей и идеалов

Реализуется путем участия работников в управлении организацией, обеспечения прав профсоюзов и трудовых коллективов

Проявляется в нормах трудового законодательства, регулирующих дисциплину труда, трудовой договор, рабочее время, время отдыха, оплату труда, материальную ответственность работника.

Под принципами трудового права понимаются наиболее общие, характерные черты, положения, выражающие социальную политику государства в данной сфере.

К принципам трудового права относятся:

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

Цели и задачи трудового законодательства



Основные задачи трудового законодательства

- защита работающих от воздействия опасных и вредных производственных факторов, которые угрожают их здоровью и физической безопасности на рабочем месте (обеспечение безопасности и гигиены труда);
- обеспечение компенсаций при несчастных случаях на производстве и профессиональной заболеваемости;
- проведение медицинской и профессиональной реабилитации пострадавших на производстве.

3 учебный вопрос. Основные права и свободы человека, гражданина РК, на труд.

Право на труд относится к основным правам и свободам человека

Право на труд закреплено в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах. РК присоединилось к нему .

В 24 статье Конституции РК закреплены трудовые права и свободы человека гражданина. В этой статье говорится, **ЧТО**

1. Каждый имеет право на свободу труда, свободный выбор рода деятельности и профессии.

Принудительный труд допускается только по приговору суда либо в условиях чрезвычайного или военного положения.

2. Каждый имеет право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации,

а также на социальную защиту от безработицы.

3. Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

4. Каждый имеет право на отдых.

Работающим по трудовому договору гарантируются установленные законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни,

оплачиваемый ежегодный отпуск.

Свобода труда заключается, прежде всего, в том, что каждый вправе:

самостоятельно распоряжаться своей рабочей силой
(способностью к труду)

выбирать род деятельности, профессию в соответствии с профессиональной подготовкой, интересами, возможностями и желаниями конкретного индивида.

И хотя в действующей Конституции нет традиционного для прежних конституций провозглашения "права на труд", это право, как высшая ценность общества, проявляется в определении меры свободы самостоятельных субъектов.

В настоящее время любой гражданин РК вправе работать по найму в организациях с государственной или частной собственностью, заниматься предпринимательской деятельностью, находиться на государственной или военной службе, заниматься индивидуальной трудовой деятельностью без образования юридического лица или вообще не заниматься трудовой деятельностью.

4 учебный вопрос. Трудовой кодекс Республики Казахстан

Все трудовые отношения регулируются с помощью трудового кодекса РК.

Трудовой кодекс Республики Казахстан 2016 (от 23 ноября
2015 года № 414-V)
Введен в действие 1 января 2016 года



4

Трудовой Кодекс Республики Казахстан 01.01.2016 года



- **Раздел 1. Общие положения**
- **Раздел 2. Трудовые отношения**
- **Раздел 3. Социальное партнёрство и коллективные отношения в сфере труда**
- **Раздел 4. Безопасность и охрана труда**
- **Раздел 5. Контроль за**

Трудовой кодекс РК (ТК) состоит из **общей и особенной частей, 23 глав, 5 разделов, 204 статей.**

ТК регулирует отношения

1) трудовые

2) непосредственно связанные с трудовыми

3) социального партнерства

4) по безопасности и охране труда

5) контроля за соблюдением трудового законодательства РК

Трудовое правоотношение и трудовой договор.

Трудовое правоотношение -- это возникновение обоюдных трудовых прав и обязанностей между работником и работодателем.

В соответствии со статьей 24 ТК трудовые отношения возникают между работником и работодателем **на основании трудового договора.**

Понятие трудового договора

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым **работодатель** обязуется **предоставить работнику работу** по обусловленной трудовой функции, **обеспечить условия труда**, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере **выплачивать работнику заработную плату**, а **работник** обязуется лично выполнять определенную этим соглашением **трудовую функцию**, соблюдать **правила внутреннего трудового распорядка**, действующие у данного работодателя

Трудовой договор -

Это соглашение между работодателем и работником. В соответствии с этим соглашением, определяются права, обязанности и ответственность сторон, согласованных при заключении трудового договора

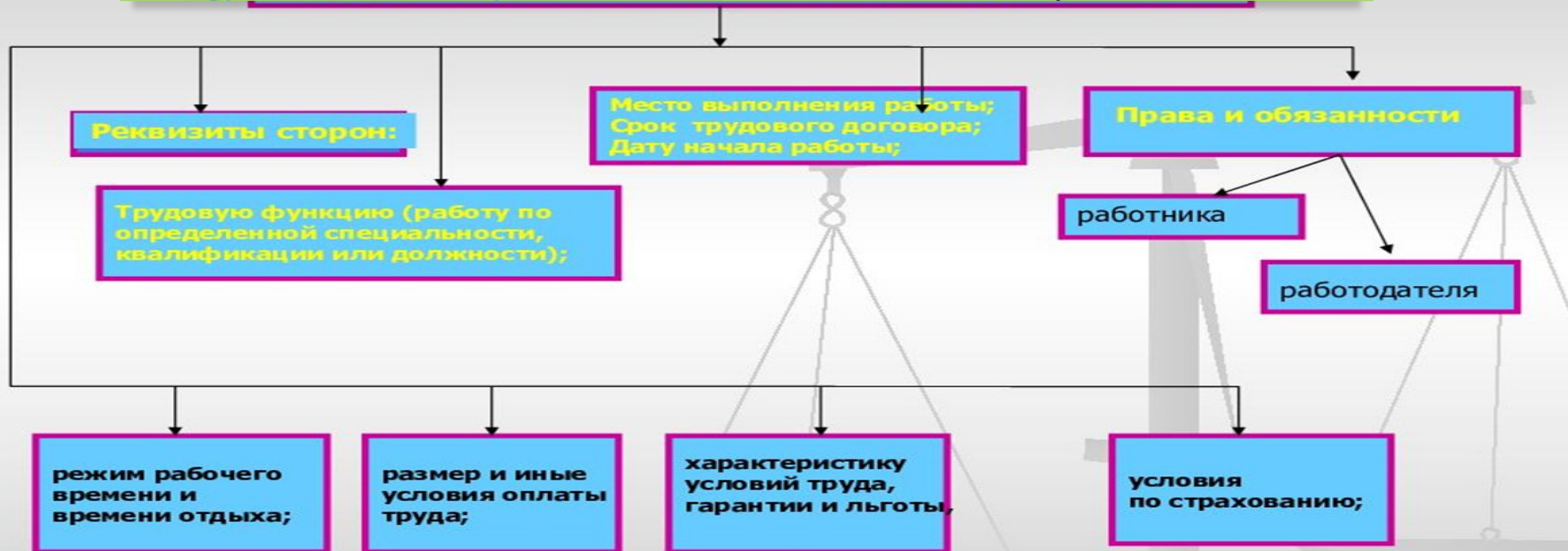


Трудовой договор - индивидуальный акт, основанный на добровольных, правомерных действиях сторон.



Предметом соглашения является человеческий труд.

ТД должен содержать следующие обязательные условия, предусмотренные статьей 28 Трудового кодекса Республики Казахстан. К таким обязательным условиям относятся:



Не запрещается включать в трудовой договор условия, улучшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством.

Пункт 3 статьи 28 Трудового кодекса указывает, что положения трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством Республики Казахстан, признаются недействительными и не подлежат применению.

Если условия трудового договора, на которых настаивает работодатель, не противоречат закону, то отказ работника от таких условий будет означать отказ от заключения трудового договора. Возможность принудить работодателя к отказу от необходимых условий у работника отсутствует.

По другому обстоит дело, если работодатель включает в трудовой договор явно незаконные условия, либо устанавливает дополнительные требования для конкретного работника, не применяя их к остальным работникам. В этом случае будет иметь место нарушение равенства прав и возможностей работников при заключении трудового договора, установленного статьей 25 Трудового кодекса. При установлении такого факта работодатель может быть подвергнут инспектором труда по жалобе работника административной ответственности и будет обязан устранить выявленные нарушения.

При поступлении на работу работодатель с работником заключает трудовой договор (ТД).

ТД есть двусторонние соглашения между работником и работодателем по поводу работы, заключаемые в письменной форме.

Один экземпляр ТД передается работнику после подписания сторонами.

После заключения ТД работодатель обязан издать приказ о приеме работника на работу, который доводится ему под расписку.

СРОК ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Ранее, если вы заключили трудовой договор на определенный срок (не менее одного года), и после его окончания хотели продлить его. То договор считался заключенным на неопределенный срок.

Согласно ТК 2007 с молодым специалистом, впервые поступившим на работу трудовой договор нужно было заключать на срок не менее двух лет.

Теперь, после окончания трудового договора с определенным сроком (не менее одного года), Вы имеете право заключить трудовой договор на ещё один определенный срок (не менее одного года). И только после окончания второго продления, договор будет считаться продленным на неопределенный срок (если Вы захотите, чтобы сотрудник работал дальше) (статья 29 ТК РК 2016).

Данное требование не распространяется на субъекты малого бизнеса. Субъекты имеют право заключать трудовые договоры на любой срок, без вышеуказанных ограничений.

С 2016 года данная норма исключена. Теперь с молодым специалистом трудовой договор можно заключать на срок не менее одного года (статья 30 ТК РК 2016).

НОВАЦИИ ТРУДОВОГО КОДЕКСА

1. Выбор кандидата на работу

Выбор кандидата

Ранее, Работодатель должен был предоставить отказ с объяснением причин отказа, если он не принимал на работу:

- беременных женщин;
- лиц, имеющих детей в возрасте до трех лет;

С 2016 года можно не предоставлять письменный отказ с объяснением причин (статья 25 ТК РК 2016).

temp.kz

2. Вопросы приема и оформления на работу согласно ТК, действующие с 2016 года

Работодатель может не предоставлять письменный отказ, в случае, если он не принял на работу беременных, имеющих детей в возрасте до трех лет, несовершеннолетних и инвалидов;

несовершеннолетних нельзя брать на работы, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных развлекательных заведениях, производство, перевозка и торговля алкогольной продукцией, табачными изделиями, наркотическими средствами, психотропными веществами и перекурсами);

появилась возможность заключения с Работником договора о неконкуренции, которым предусматривается обязательство работника не осуществлять действий, способных нанести ущерб работодателю. Заключая с работником Договор о неконкуренции, работодатель сможет защитить свое ноу-хау или свою конфиденциальную коммерческую информацию от риска использования ее работником в конкурирующих компаниях после увольнения;

работник при заключении трудового договора не должен предоставлять документ воинского учета и адресную справку;

не требуется письменное подтверждение получения работником экземпляра трудового договора;

работодатель не обязан теперь в 3-х дневный срок знакомить работника с Приказом о приеме на работу и выдавать Работнику, по его требованию, заверенную копию Приказа о приеме на работу. Однако у работодателя обязан знакомить работника со всеми актами работодателя, имеющими непосредственное отношение к работе работника (без установления срока на такое ознакомление);

если единственный учредитель (участник, акционер) является единоличным исполнительным органом юридического лица, то трудовой договор не заключается.

3. Условия испытательного срока согласно ТК, действующие с 2016 года

Трудовой Кодекс предусматривает право Работодателя на:

установление испытательного срока любым категориям сотрудников, в том числе, молодым специалистам, впервые приступившим к работе, лицам не достигшим 18 лет и инвалидам;

возможность устанавливать испытательный срок до 6 месяцев для руководителей, их заместителей; главных бухгалтеров, их заместителей; руководителей филиалов, представительств организаций;

даже в случае перевода на вышестоящую должность, испытательный срок Работника продолжается;

в любое время испытательного срока работодатель вправе письменно уведомить работника об отрицательном результате работы и расторжении трудового договора.

4. Сфера изменения трудовых отношений, согласно ТК, действующие с 2016 года

нововведением является такое понятие, как **прикомандирование**.

Прикомандирование - это выполнение работником (прикомандированным) работы по определенной специальности, квалификации или должности (трудовой функции), обусловленной трудовым договором, либо по другой должности, специальности, квалификации у другого юридического лица, за исключением ограничений, предусмотренных законодательством Республики Казахстан;

исключены ограничения при переводе Работника на другую работу в случае простоя, а именно:

оплата труда работнику производится по выполняемой работе, то есть исключены ограничения по размеру выплаты заработной платы (ранее она составляла не менее двух третей среднемесячной заработной платы по прежней работе);

отсутствуют прежние ограничения по продолжительности перевода (ранее продолжительность перевода ограничивалась “не более одного месяца в течение календарного года”);

предусмотрено, что до предоставления беременной женщине другой работы (которая исключает вредные и опасные производственные факторы), она подлежит освобождению от выполнения работы с сохранением средней заработной платы. Но теперь в случае отказа беременной женщины от предложенного работодателем перевода на другую работу она подлежит освобождению от выполнения противопоказанной работы без сохранения заработной платы до предоставления отпуска по беременности и родам.

Изменения в части прекращения трудовых отношений

Трудовой кодекс 2007 года

Трудовой Кодекс 2016 года

Иные вопросы, касающиеся расторжения трудового договора

Согласно ТК 2007 прекращение трудового договора (при отказе работника от перевода в другую местность вместе с работодателем, отказа работника от продолжения работы в связи с изменением условий труда; отказа работника от продолжения работы при реорганизации работодателя - юридического лица; отказа работника от временного перевода на другую работу при получении в связи с исполнением трудовых обязанностей производственной травмы, профессионального заболевания или ином повреждении здоровья, не связанном с производством) допускалось только при письменном отказе работника от продолжения трудовых отношений.

Теперь в случае отсутствия письменного согласия работника на прекращение трудовых отношений, можно предоставить акт Работодателя об отсутствии письменного согласия Работника (статья 58 ТК РК 2016).

5. Командировки работников, согласно ТК, действующего с 2016 года

допускается направление в командировку работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, беременных женщин и работников-инвалидов, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом они вправе отказаться от направления в командировку (ранее, не допускалось направление в командировку указанных работ

4. Предоставление и оформление отпусков, согласно ТК, действующего с 2016 года

одна из частей оплачиваемого ежегодного трудового отпуска должна быть не менее двух календарных недель продолжительности отпуска, предусмотренного в трудовом договоре работника;

продолжительность дополнительного отпуска для инвалидов первой и второй групп составляет теперь не менее 6-ти календарных дней (ранее было не менее 15-ти календарных дней);

предоставляется
гарантия на получение
оплачиваемого
ежегодного трудового
отпуска в удобное для
работника время

к такой категории отнесены только работники, работающие по совместительству.
Им трудовой отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе.

Ранее такая гарантия была у беременных женщин (которым отпуск предоставлялся по их желанию непосредственно перед отпуском по беременности и родами либо после него),

а так же у работников, работающих вахтовым методом (у которых не допускалось предоставление оплачиваемого ежегодного трудового отпуска по частям в период межвахтового отдыха).

6. Положения связанные, с прекращением трудовых отношений по инициативе Работника, согласно ТК, действующего с 2016 года

если ранее трудовой договор расторгался по истечении месячного срока предупреждения об увольнении работником работодателя, то по новому Трудовому кодексу с материально ответственным лицом трудовой договор может быть расторгнут только после завершения приема-передачи имущества (документации), даже если истек срок предупреждения работника о прекращении трудовых отношений;

допускается установление более длительного срока уведомления работником работодателя о расторжении трудового договора, чем был предусмотрен ранее (например можно указать два, три месяца, в противовес существовавшему месячному сроку).

исключено право работника по своему решению забрать свое заявление об увольнении. Теперь Заявление об увольнении работник может отозвать только при согласии Работодателя.

7. Основания прекращения трудового договора по инициативе работодателя, согласно ТК, действующего с 2016 года (Статья 52)

ликвидации работодателя - юридического лица либо прекращения деятельности работодателя - физического лица;

сокращения численности или штата работников;

несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы и исключающего возможность ее продолжения;

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);

отказа от прохождения медицинского освидетельствования для установления факта употребления веществ, вызывающих состояние алкогольного, наркотического, токсикоманического опьянения, подтвержденного соответствующим актом;

нарушения работником правил охраны труда или пожарной безопасности либо безопасности движения на транспорте, которое повлекло или могло повлечь тяжкие последствия, включая производственные 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 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 или повторного ненадлежащего исполнения без уважительных причин трудовых обязанностей работником, имеющим дисциплинарное взыскание;

представления работником работодателю заведомо ложных документов или сведений при заключении трудового договора либо переводе на другую работу, если подлинные документы или сведения могли являться основаниями для отказа в заключении трудового договора или переводе на другую работу;

нарушения трудовых обязанностей руководителем исполнительного органа работодателя, его заместителем либо руководителем подразделения работодателя (филиалов, представительств и иных подразделений работодателя, определенных актом работодателя), повлекшие причинение материального ущерба работодателю;

прекращения допуска работника к государственным секретам в случаях, установленных законами Республики Казахстан;

неявки работника на работу более двух месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, за исключением случаев нахождения работника в отпуске по беременности и родам, а также если заболевание входит в перечень заболеваний, для которых установлен более длительный срок нетрудоспособности, утверждаемый уполномоченным государственным органом в области здравоохранения.

За работником, утратившим трудоспособность в связи с производственной травмой или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности;

совершения работником коррупционного правонарушения, исключающего в соответствии с вступившим в законную силу судебным актом возможность дальнейшей работы, за исключением случаев, прямо предусмотренных актами Республики Казахстан;

продолжения работником участия в забастовке после доведения до его сведения решения суда о признании забастовки незаконной либо о приостановке забастовки;

в случае заключения трудового договора с работником, для которого эта работа будет являться основной.

Добавленные с 2016 года

снижения объема, производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния работодателя;

повторное непрохождение проверки знаний по вопросам безопасности и охраны труда или промышленной безопасности работником, ответственным за обеспечение безопасности и охраны труда организации, осуществляющей производственную деятельность;

прекращения полномочий руководителя исполнительного органа, членов коллегиального исполнительного органа юридического лица, а также в соответствии с Законом РК «Об акционерных обществах» работников службы внутреннего аудита и корпоративного секретаря по решению собственника имущества юридического лица либо уполномоченного собственником лица (органа) или уполномоченного органа юридического лица;

достижение работником пенсионного возраста, установленного Законом РК «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан», с правом ежегодного продления срока трудового договора по взаимному согласию сторон;

отсутствие работника на работе более одного месяца по неизвестным работодателю причинам.

8. Положения связанные, с прекращением трудовых отношений по соглашению сторон, согласно ТК, действующего с 2016 года (Статья 50)

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.

Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по любой причине с компенсационной выплатой, размер которой определяется трудовым договором (ранее размер компенсационной выплаты был не менее средней заработной платы за год).

9. Изменения в области оплаты и режима труда, согласно ТК, действующего с 2016 года

за работу в праздничные и выходные дни Работнику производится оплата **в полуторном размере** (ранее оплата производилась не ниже чем в двойном размере);

по соглашению сторон, можно не оплачивать сверхурочные часы, а предоставить часы отдыха в другое время, из расчета час за час;

работодатель может в электронной форме ежемесячно извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, в том числе сведения об удержанных и перечисленных обязательных пенсионных взносах, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате;

два выходных могут предоставляться не подряд.

10. В вопросах материальной ответственности, согласно ТК, действующего с 2016 года

исключены пределы материальной ответственности работника (ранее за причиненный ущерб работник нес материальную ответственность в пределах своей средней месячной заработной платы);

предусмотрен случай материальной ответственности, в случае нарушения соглашения о неконкуренции.

Материальная ответственность сторон трудового договора	
Ранее за причиненный ущерб работник нес материальную ответственность в пределах своей средней месячной заработной платы, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом	Согласно ТК 2016 данная норма исключена
Ранее не было предусмотрено	Включен случай материальной ответственности: в случае нарушения соглашения о неконкуренции; в иных случаях, оговоренных в трудовом, коллективном договорах (ст. 123 ТК РК 2016)
Положения статьи 168 ТК РК 2007 года содержали перечень должностей, с которыми необходимо было заключать договор о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности	Данная норма исключена

11. В вопросах правил осуществления удержаний из заработной платы работника, согласно ТК, действующего с 2016 года

Ранее удержания из заработной платы работника могли быть произведены только при письменном согласии на это работника. Теперь в нижеперечисленных случаях удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности перед работодателем могут производиться на основании акта Работодателя с письменным уведомлением Работника. К таким случаям относятся:

погашение неизрасходованных и своевременно не возвращенных денежных сумм, выданных в связи с командировкой, а также в случае непредоставления подтверждающих расходы документов, связанных с командировкой;

в случаях, предусматривающих возмещение работодателю затрат, связанных с обучением работника, при наличии договора обучения, пропорционально недоработанному сроку отработки при досрочном расторжении трудового договора;

для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

в случаях перенесения или отзыва работника из ежегодного оплачиваемого трудового отпуска, за исключением пункта 3 статьи 95 Трудового Кодекса;

во всех иных случаях удержания из заработной платы работника могут производиться только при наличии письменного согласия работника.

По вопросам нормирования и оплаты труда

- 1) Исключены из числа государственных гарантий в области оплаты труда минимальные стандарты оплаты труда;
- 2) Предоставлено право самостоятельно вводить нормы труда с учетом технологии и организации труда, с сохранением госконтроля за разработкой, введением и пересмотром норм труда;
- 3) Количество дней дополнительного оплачиваемого ежегодного трудового отпуска напрямую привязано к результатам аттестации по условиям труда.
- 4) Введена норма об аккредитации организаций осуществляющих аттестацию по условиям труда.

По вопросам контроля за соблюдением трудового законодательства исключен институт общественных инспекторов труда.

Порядок применения дисциплинарных взысканий

Трудовой кодекс 2007 года

Ранее при определении вида дисциплинарного взыскания работодатель должен был учитывать содержание, характер и тяжесть совершенного дисциплинарного проступка, обстоятельства его совершения, предшествующее и последующее поведение работника, отношение его к труду

Ранее было предусмотрено, но без уточнения сроков

Ранее было предусмотрено, но без уточнения сроков

Трудовой кодекс 2016 года

В ТК 2016 такое требование исключено

До применения дисциплинарного взыскания работодатель обязан затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней письменное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт (статья 65 ТК РК 2016)

В случае невозможности ознакомить работника лично с актом работодателя о наложении дисциплинарного взыскания работодатель обязан направить работнику копию акта о наложении дисциплинарного взыскания письмом с уведомлением в течение трех рабочих дней со дня издания акта работодателя (статья 65 ТК РК 2016)

ТД должен содержать следующие обязательные условия, предусмотренные статьей 28 Трудового кодекса Республики Казахстан. К таким обязательным условиям относятся:

1) реквизиты сторон:

• **работодателя - физического лица:**

- фамилию, имя, отчество (если указано в документе, удостоверяющем личность) работодателя;
- адрес его постоянного места жительства, и сведения о регистрации по месту жительства;
- наименование, номер и дату выдачи документа, удостоверяющего личность;
- регистрационный номер налогоплательщика.

• **работодателя - юридического лица:**

- полное наименование работодателя;
- его местонахождение;
- номер и дату государственной регистрации работодателя;
- регистрационный номер налогоплательщика;

• **работника:**

- фамилию, имя, отчество (если указано в документе, удостоверяющем личность) работника;
- адрес его постоянного места жительства и сведения о регистрации по месту жительства;
- наименование, номер, дату выдачи документа, удостоверяющего его личность;
- индивидуальный идентификационный номер;
- регистрационный номер налогоплательщика;
- социальный индивидуальный код.

2) работу по определенной специальности, квалификации или должности (трудовую функцию);

3) место выполнения работы;

4) срок трудового договора;

5) дату начала работы;

6) режим рабочего времени и времени отдыха;


7) размер и иные условия оплаты труда;

8) характеристику условий труда, гарантии и льготы, если работа относится к тяжелым и (или) выполняется во вредных (особо вредных) и (или) опасных условиях;


9) права работника (основной перечень указан в пункте 1 статьи 22 Трудового кодекса):

- на заключение, изменение, дополнение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым кодексом;
- требовать от работодателя выполнения условий трудового, коллективного договоров;
- на безопасность и охрану труда;
- на получение полной и достоверной информации о состоянии условий труда и охраны труда;
- на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с условиями трудового, коллективного договоров;
- на оплату простоя в соответствии с Трудовым кодексом;
- на отдых, в том числе оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск;
- на объединение, включая право на создание профессионального союза или других объединений, а также членство в них, для предоставления и защиты своих трудовых прав, если иное не предусмотрено законами Республики Казахстан;
- участвовать через своих представителей в коллективных переговорах и в разработке проекта коллективного договора, а также знакомиться с подписанным коллективным договором;
- на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, предусмотренном Трудовым Кодексом;

- на возмещение вреда, причиненного здоровью в связи с исполнением трудовых обязанностей;
- на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан;
- на гарантии и компенсационные выплаты;
- на защиту своих прав и законных интересов всеми не противоречащими закону способами;
- на равную оплату за равный труд без какой-либо дискриминации;
- на обращение за разрешением трудового спора в согласительную комиссию, суд по выбору;
- на рабочее место, оборудованное в соответствии с требованиями безопасности и охраны труда;
- на обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты, специальной одеждой в соответствии с требованиями, предусмотренными законодательством Республики Казахстан о безопасности и охране труда, а также трудовым, коллективными договорами;
- на отказ от выполнения работы при возникновении ситуации, создающей угрозу его здоровью или жизни, с извещением об этом непосредственного руководителя или представителя работодателя;
- на сохранение средней заработной платы на время приостановки работы организации из-за несоответствия требованиям по безопасности и охране труда;
- на обращение в уполномоченный орган по труду или его территориальные подразделения о проведении обследования условий безопасности и охраны труда на рабочем месте, а также на представительное участие в проверке и рассмотрении вопросов, связанных с улучшением условий, безопасности и охраны труда;
- на обжалование действий (бездействия) работодателя в области трудовых и непосредственно связанных с ними отношений;
- на оплату труда в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы, а также условиями труда;
- на участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом, иными законами Республики Казахстан и коллективным договором формах;

- 
- на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом и иными законами Республики Казахстан.
 - обязанности работника (основной перечень указан в пункте 2 статьи 22 Трудового кодекса:
 - выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовым, коллективным договорами, актами работодателя;
 - соблюдать трудовую дисциплину;
 - соблюдать требования по безопасности и охране труда, пожарной безопасности и производственной санитарии на рабочем месте;
 - бережно относиться к имуществу работодателя и работников;
 - сообщать работодателю о возникшей ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя и работников, а также о возникновении простоя;
 - не разглашать сведений, составляющих государственные секреты, служебную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну, ставших ему известными в связи с выполнением трудовых обязанностей;
 - возмещать работодателю причиненный вред в пределах, установленных Трудовым кодексом.

10) права работодателя (основной перечень указан в пункте 1 статьи 23 Трудового кодекса):

- 
- на свободу выбора при приеме на работу;
 - изменять, дополнять, расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и по основаниям, которые установлены Трудовым кодексом;
 - издавать в пределах своих полномочий акты работодателя.
 - создавать и вступать в объединения в целях представительства и защиты своих прав и интересов;
 - требовать от работников выполнения условий трудового, коллективного договоров, правил трудового распорядка и других актов работодателя;
 - поощрять работников, налагать дисциплинарные взыскания, привлекать работников к материальной ответственности в случаях и порядке, предусмотренных Трудовым кодексом;
 - на возмещение вреда, нанесенного работником при исполнении трудовых обязанностей;
 - обращаться в суд в целях защиты своих прав и законных интересов в сфере труда;
 - устанавливать работнику испытательный срок;

- на возмещение своих затрат, связанных с обучением работника, если это оговорено условиями трудового договора.
- обязанности работодателя (основной перечень установлен пунктом 2 статьи 23 Трудового кодекса):
- соблюдать требования трудового законодательства Республики Казахстан, соглашений, коллективного, трудового договоров, изданных им актов;
- при приеме на работу заключать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом;
- осуществлять внутренний контроль по безопасности и охране труда;
- предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату и иные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами Республики Казахстан, трудовым, коллективным договорами, актами работодателя;
- знакомить работника с правилами внутреннего трудового распорядка в организации, иными актами работодателя, имеющими непосредственное отношение к работе (трудовой функции) работника, и коллективным договором;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, заключения коллективных договоров, а также контроля за их выполнением;
- рассматривать предложения представителей работников, вести коллективные переговоры и в порядке, установленном Трудовым кодексом, заключать коллективный договор;
- обеспечивать работникам условия труда в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан, трудовым, коллективным договорами;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей за счет собственных средств;
- выполнять предписания государственных инспекторов труда;
- приостанавливать работу, если ее продолжение создает угрозу жизни, здоровью работника и иных лиц;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников;

- страховать работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей;
- предоставлять работнику ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск;
- обеспечить сохранность и сдачу в государственный архив документов, подтверждающих трудовую деятельность работников, и сведения об удержании и отчислении денег на их пенсионное обеспечение;
- предупреждать работника о вредных (особо вредных) и (или) опасных условиях труда и возможности профессионального заболевания;
- принимать меры по предотвращению рисков на рабочих местах и в технологических процессах, проводить профилактические работы с учетом производственного и научно-технического прогресса;
- вести точный учет рабочего времени, в том числе сверхурочных работ, во вредных (особо вредных), опасных условиях труда, на тяжелых работах, выполняемых каждым работником;
- обеспечивать работникам профессиональную подготовку, переподготовку и повышение их квалификации в соответствии с Трудовым кодексом;
- возмещать вред, причиненный жизни и здоровью работника, при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей в соответствии с Трудовым кодексом и законодательством Республики Казахстан;
- беспрепятственно допускать должностных лиц уполномоченного органа по труду и территориальных подразделений уполномоченного государственного органа по труду, представителей работников, общественных инспекторов по охране труда для проведения проверок состояния безопасности, условий и охраны труда в организациях и соблюдения законодательства Республики Казахстан о безопасности и охране труда, а также для расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- требовать при приеме на работу документы, необходимые для заключения трудового договора в соответствии со статьей 31 Трудового кодекса;
- обеспечить ведение реестров или других документов, определяемых работодателем, в которых указываются фамилия, имя, отчество (если указано в документе, удостоверяющем личность) и дата рождения работников моложе 18 лет.

11) порядок изменения и прекращения трудового договора;

12) гарантии и компенсационные выплаты, порядок их выплаты;

13) условия по страхованию;

14) ответственность сторон;

15) дату заключения и порядковый номер.

Не запрещается включать в трудовой договор условия, улучшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством.

Пункт 3 статьи 28 Трудового кодекса указывает, что положения трудового договора, ухудшающие положения работников по сравнению с трудовым законодательством Республики Казахстан, признаются недействительными и **не подлежат применению.**

Если условия трудового договора, на которых настаивает работодатель, не противоречат закону, то отказ работника от таких условий будет означать отказ от заключения трудового договора. Возможность принудить работодателя к отказу от необходимых условий у работника отсутствует.

По другому обстоит дело, если работодатель включает в трудовой договор явно незаконные условия, либо устанавливает дополнительные требования для конкретного работника, не применяя их к остальным работникам. В этом случае будет иметь место нарушение равенства прав и возможностей работников при заключении трудового договора, установленного статьей 25 Трудового кодекса. При установлении такого факта работодатель может быть подвергнут инспектором труда по жалобе работника административной ответственности и будет обязан устранить выявленные нарушения.

Коллективный договор

Коллективный трудовой договор – правовой акт, регулирующий социально – трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Формы, системы
и размеры
оплаты труда

Выплаты
пособий,
компенсаций

Механизм
регулирования
оплаты труда

Рабочее время и
время отдыха

Улучшение
условий и охраны
труда работников

Занятость,
переобучение, условия
высвобождения
работников

Экологическая
безопасность и охрана
здоровья работников на
производстве

Контроль за выполнением
коллективного договора,
порядок внесения в него
изменений и дополнений

Ответственность
сторон

Главной целью заключения коллективного договора является **урегулирование условия труда и заработной платы**, которые определяют содержание социально-трудовых отношений коллектива работников соответствующей организации или индивидуального предпринимателя.



Срок ведения коллективных переговоров по заключению коллективного договора – **3 месяца** со дня начала переговоров.



Заключение коллективного договора базируется на следующих принципах

- соблюдение законодательства;
- полномочность представителей сторон;
- равноправие сторон;
- свобода выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективного договора;
- добровольность принятия обязательств;
- реальность обеспечения принимаемых обязательств;
- систематичность контроля и неотвратимой ответственности.

