



КОРЫТНИКОВА Н.А.

**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ
ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В
РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН.**

ЧАСТЬ 1

Учебно-методическое пособие



КОСТАНАЙ, 2023

Министерство науки и высшего образования
НАО «Костанайский региональный университет им. А. Байтұрсынұлы»
Факультет экономики и права
Кафедра уголовного и гражданского права и процесса

Н. Корытникова

**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В
РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН.**

ЧАСТЬ 1

Учебно-методическое пособие

Костанай, 2023

УДК 349.2 (075.8)
ББК 67.405 я73
К 70

Автор:

Корытникова Н.А. –старший преподаватель кафедры гражданского права и процесса ИЭП им. П. Чужинова, м.ю.

Рецензенты:

Атжанова Ж.С. –профессор кафедры права Костанайского филиала Челябинского государственного университета, к.ю.н.

Хакимова Гульнара Еркеновна – доцент кафедры гражданского права и процесса ФЭиП, к.ю.н.

Шунаева С.М. - заведующая кафедрой теории государства и права, ФЭиП, к.и.н.

Корытникова Н.А.

К75 Правовое регулирование трудовых отношений в Республике Казахстан. Часть 1 – Костанай: Костанайский региональный университет им. А. Байтұрсынұлы, 2023. - 83 с.

Учебно-методическое пособие предназначено для полного и детального изучения трудовых правоотношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Его структура в виде вопросов и ответов, а также наличие схем и таблиц дает возможность студентам бакалавриата последовательно и системно проанализировать правовые институты трудового права на основе комментария общей части Трудового кодекса Республики Казахстан.

ISBN 978-601-356-331-2

УДК 349.2 (075.8)
ББК 67.405 я73

Рассмотрено и рекомендовано Учебно-методическим советом Костанайского регионального университета. им. А. Байтұрсынұлы, 31.01. 2024 г., протокол № 1.

Содержание

Введение.....	5
Вопросы и ответы по теме Понятие, метод, система и функции трудового права	6
Вопросы и ответы по теме Субъекты трудового права. Правоотношения в сфере трудового права	13
Вопросы и ответы по теме Принципы и источники трудового права Республики Казахстан.....	26
Вопросы и ответы по теме Социальное партнерство и коллективный договор	39
Схемы и таблицы	44
Вопросы для самоконтроля.....	80
Список использованных источников.....	82

Введение

В настоящее время в Казахстане отмечается демографический переход, который выражается в росте численности и изменении структуры населения, увеличении продолжительности жизни и старении населения, а также урбанизации и внешней миграции. Существующие демографические тренды будут в дальнейшем оказывать серьезное воздействие на социально-экономические тенденции развития страны, в том числе и на изменение параметров занятости и безработицы, а также характеристик рабочей силы, занятой в экономике [1]. В связи с этим правовое регулирование рынка труда, гармонизация правоотношений между работниками и работодателями, также претерпевает серьезные изменения. Подтверждение тому внесение за последние три года существенных изменений в действующий Трудовой кодекс Республики Казахстан [2], а также принятие новых нормативно-правовых актов с учетом особого режима выполнения работ, диктуемого современной реальностью.

В этой связи возрастает и роль трудового права, как отрасли, приставляющей собой совокупность правовых норм, регулирующих общественные отношения в сфере трудовой деятельности. Основопологающим нормативным актом и основным источником является Трудовой кодекс Республики Казахстан, принятый в 2015 г. Вместе с тем, несмотря на существенные изменения и дополнения действующего Трудового кодекса РК, до настоящего времени нет актуального учебника по трудовому праву Республики Казахстан, в связи с чем и было принято решение подготовить учебно-методическое пособие, которое в форме вопрос-ответ позволило бы обучающимся уяснить существо норм трудового права на основе комментария действующего законодательства. Кроме того, в учебно-методическое пособие включены контрольные вопросы, а также схемы и таблицы, которые благодаря сжатоу содержанию, позволяют по мере необходимости провести ревизию своих знаний.

Вопросы и ответы по теме Понятие, метод, система и функции трудового права.

Что представляет собой общественная организация труда?

Труд является жизненно важным условием существования людей, удовлетворения их материальных и духовных потребностей. Все, что создано человеком, начиная от величайших открытий и до простейших предметов быденной жизни, является результатом его целенаправленной, осознанной трудовой деятельности. В широком плане трудовая деятельность людей выступает естественной потребностью жизни общества, формирования его материальной основы.

Совокупность всех отношений, которые складываются между людьми по поводу применения их труда в процессе совместной трудовой деятельности, называется общественной организацией труда (в масштабе общества или отдельной организации).

К элементам общественной организации труда относятся:

- наличие и состояние трудовых ресурсов общества;
- разделение и кооперация труда;
- обеспечение трудовой дисциплины и управление процессом совместного труда;
- установление меры труда и других условий производства;
- порядок распределения произведенного продукта и степень участия самих производителей в этом процессе;
- воспроизводство рабочей силы (профессиональная подготовка).

Таким образом, общественная организация труда выступает объективным фактором построения системы трудового права.

Труд - деятельность человека, направленная на создание материальных, духовных и других ценностей, необходимых для жизни и удовлетворения потребностей человека и общества (пп.14 п.1 ст. 1 Трудового Кодекса Республики Казахстан (далее ТК РК)). [3].

В чем отличия трудовых отношений от других смежных отношений, связанных с применением труда?

Трудовые отношения отличаются от смежных отношений, связанных с применением труда по следующим важным признакам:

- а) включение работника в трудовой коллектив организации. В трудовом правоотношении прием на работу оформляется приказом и зачислением работника в штат (списочный состав) организации. 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) организации. Причем данная функция носит постоянный характер и не завершается 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) участие работника личным трудом в производственной деятельности коллектива 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 организации. В качестве одного из характерных элементов внутреннего распорядка является подчинение работника распоряжениям 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.

Таким образом, приведенные сущностные признаки характеризуют качественные особенности трудовых отношений, в связи с чем они становятся предметом трудового права. В случае возникновения споров по поводу применения труда, его условий и организации необходим анализ именно сущностных признаков трудового отношения с тем, чтобы ответить на вопрос, относится ли данный спор к предмету трудового права либо спор должен рассматриваться по нормам другой отрасли права. В зависимости от этого наступают соответствующие правовые последствия.

Каковы различия между трудовыми отношениями и гражданско-правовыми отношениями, связанными с выполнением определенной работы или оказанием услуг?

Наиболее близки трудовые отношения с некоторыми отношениями гражданско-правового типа, связанными с выполнением определенной работы или оказанием услуг (например, подряд, поручение и др.). В обоих случаях отношения между сторонами устанавливаются на договорных началах. Общим для них является также элемент возмездности в случае выполнения обязательств. В то же время трудовые отношения и отношения гражданско-правового типа существенным образом различаются.

Предметом гражданского права являются имущественные отношения в сфере товарного оборота, выражаемые в стоимостной форме. Согласно Гражданскому кодексу Республики Казахстан (ст.1) гражданским законодательством регулируются товарно-денежные и иные основанные на равенстве участников имущественные, а также связанные с имущественными личные неимущественные отношения. Что касается трудовых отношений, то здесь объектом правовой регламентации выступают не имущественные обязательства, а способность человека к труду. Специфика трудовых отношений состоит в том, что способность к труду неотделима от личности и имеет индивидуальный характер. Их содержанием является непосредственное соединение способности человека к труду со средствами производства в рамках определенного коллектива организации с подчинением внутреннему трудовому распорядку. Все это характеризует своеобразие предмета трудового права и соответственно порождает целый ряд правовых институтов и норм, отсутствующих в гражданском праве (правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха, трудовой дисциплины, охраны труда и т.д.).

Следовательно, разграничение трудовых отношений и отношений гражданско-правового типа, связанных с применением труда, проводится по линии их содержания. Если предметом трудового права является сам процесс труда (живой труд), то в гражданском праве объектом имущественных отношений выступает овеществленный труд. Причем в спорных случаях разграничения близких трудовых отношений и отношений гражданско-правового типа законодательство отдает предпочтение нормам трудового права. Так, в соответствии с ГК РК (п.3 ст.1) к трудовым отношениям, сходным с гражданско-правовыми, гражданское законодательство применяется в случаях, когда эти отношения не регулируются трудовым законодательством.

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

В чем заключается сущность метода трудового права, как отрасли права?

Если предмет дает представление о том, 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. Метод как совокупность юридических способов воздействия на трудовые отношения - категория динамичная, подвижная, зависит от многих факторов и, прежде всего, от социально-экономических и конкретно-исторических условий развития страны. Например, период Великой

Отечественной войны требовал применения жестких методов правового регулирования условий труда (в частности, имело место введение всеобщей трудовой мобилизации, установление уголовной ответственности за самовольный уход с работы и др.). Напротив, в современных условиях требуются иные способы регулирования трудовых отношений (свобода предпринимательской деятельности, разнообразные организационно-правовые формы хозяйствования, система социального партнерства, установление договорных условий труда).

Каковы отраслевые особенности метода трудового права?

Отраслевые особенности метода трудового права раскрываются путем анализа следующих его элементов:

- а) порядок возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений;
- б) правовое положение субъектов трудового права;
- в) характер установления прав и обязанностей сторон трудового правоотношения;
- г) юридические средства обеспечения обязанностей сторон.

В основу первого элемента метода трудового права положен договорный порядок заключения, изменения и прекращения трудовых правоотношений. В порядке исключения допускается принудительный труд, но только на основании судебного акта о признании виновным в совершении уголовного или административного правонарушения, либо в условиях чрезвычайного или военного положения.

Вторым элементом, характеризующим метод трудового права, является общий правовой статус субъектов трудовых правоотношений. Имеются в виду характер и степень зависимости сторон трудовых правоотношений друг от друга в процессе производства, а также участие других субъектов трудового права (например, профсоюзных организаций) в установлении правового положения сторон трудовых правоотношений. Для метода трудового права характерным является юридическая конструкция - сочетание равенства сторон при установлении трудового правоотношения с последующим подчинением одной стороны (работника) другой (нанимателю) в процессе производственной деятельности.

Третьим элементом метода трудового права является характер установления прав и обязанностей сторон трудового правоотношения. Речь идет о порядке принятия правовых норм о труде и установлении содержания трудовых правоотношений с учетом видов собственности и организационно-правовых форм хозяйствования, а также участия трудовых коллективов и профессиональных союзов в регулировании условий труда.

Для нормативно-правовой базы общественной организации труда характерно сочетание централизованного нормирования существенных условий труда в

масштабе республики с отраслевым и локальным регулированием условий труда в конкретных организациях.

Правовая форма регулирования трудовых отношений охватывает содержание данных отношений, определяет трудовую правосубъектность сторон и гарантии реализации их интересов. В этой связи метод трудового права получает дополнительную характеристику через механизм действия императивных, дозволительных и рекомендательных норм.

Характеристики отраслевых особенностей метода трудового права завершают четвертый элемент - юридические средства обеспечения должного поведения сторон трудовых правоотношений. Это, во-первых, материальные стимулы повышения производительности и качества труда, надлежащего выполнения работником своих трудовых обязанностей, во-вторых, дисциплинарные взыскания, налагаемые на работников за неисполнение либо ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей (ст.72 ТК РК). Одним из существенных моментов характеристики метода трудового права является особый порядок защиты трудовых прав и законных интересов работников. Здесь имеются в виду процедура и органы разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Что представляет собой система трудового права?

Система трудового права есть такая совокупность правовых норм, которая в своем единстве образует целостность, неразрывное единство структуры и содержания данной отрасли права.

Относительная обособленность и качественные особенности трудовых отношений, составляющих предмет трудового права, наличие специфического метода, при помощи которого обеспечивается единый подход к правовому регулированию данных отношений, выступают системообразующими факторами формирования трудового права. Отрасль трудового права как единое целое определяет общие принципы и порядок правового регулирования трудовых отношений в масштабе республики. Объективным критерием построения системы трудового права выступает структура трудовых отношений.

Общую часть трудового права составляют нормы, имеющие отношение ко всем элементам общественной организации труда. Общая часть трудового права охватывает предмет, метод и систему данной отрасли, принципы регулирования трудовых отношений, источники трудового права, правовое положение субъектов, правоотношения в сфере трудового права, а также предмет и методологию науки трудового права. Все эти вопросы составляют фундаментальную основу для глубокого изучения конкретных разделов (институтов) трудового права.

Особенную часть трудового права образуют правовые нормы, регламентирующие отдельные группы общественных отношений по применению труда граждан. Она включает правовые нормы, регламентирующие отдельные

элементы общественной организации труда и устанавливающие правосубъектность участников трудовых отношений. В системе трудового права выделяются правовые институты, предметом регулирования которых являются составные части трудовых отношений. В Особенную часть входят следующие основные институты трудового права: трудовой договор, коллективные договоры и соглашения, рабочее время и время отдыха, заработная плата, трудоустройство, материальная ответственность сторон трудового договора, трудовая дисциплина, охрана труда, профессиональная подготовка и повышение квалификации кадров, трудовые споры.

Как видим, помимо правовых институтов, регламентирующих непосредственно трудовые отношения, имеются и такие, которые связаны с регулированием отношений, предшествующих и сопутствующих трудовым (институт трудоустройства, институт рассмотрения трудовых споров и др.).

Общая и Особенная части трудового права органически связаны между собой, дополняют друг друга. Их последовательное изучение позволяет лучше познать трудовое право, характер и содержание его норм, а также механизм правового регулирования трудовых отношений.

Каковы разновидности норм трудового права?

Императивные нормы выражаются в форме предписания или прямого запрета. Так, согласно действующему законодательству о труде не допускается привлекать работников моложе восемнадцати лет к сверхурочным работам, принимать на тяжелые физические работы и работы с вредными и (или) 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. Дозволительные нормы основываются на договорном способе установления условий труда (п.1 ст.56 Порядок расторжения трудового договора по инициативе работника «В трудовом договоре допускается установление более длительного срока уведомления работником работодателя о расторжении трудового договора».)

Рекомендательные нормы предусматривают такие образцы поведения, которые с точки зрения законодателя желательны в сфере организации труда (п.2 ст157 Содержание и структура коллективного договора «2. В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- 1) об улучшении организации труда и повышении эффективности производства;
- 2) о порядке индексации заработной платы;»)

Что представляют собой функции трудового права?

Функции правовой отрасли – это те направления, по которым декларируемые в конкретной сфере нормы призваны воздействовать на различные стороны внешней среды.

В отрасли трудового права речь идет о влиянии производственных факторов на человеческое сознание и поведение в процессе наемного сотрудничества, максимально обеспечивающим решение целей и задач трудового законодательства РК, исполнимость которых возможна только при условии использования специфических функций, присущих только трудовым отношениям.

Вопрос о функциях трудового права является дискуссионным. Так в ряде как казахстанских, так и зарубежных учебниках и учебных пособиях выделяется от 3 до 7 функций, среди которых указываются, в том числе, такие как: экономическая, функция развития рабочей демократии, функция социального мира и т.д. Несмотря на дискуссионность в данном вопросе, можно выделить 4 основные функции трудового права [4].

Каковы разновидности функций трудового права?

1. Социальная функция – призвана для реализации трудовых прав и свобод всех членов общества, в том числе несовершенно- летних работников, инвалидов, лиц с семейными обязанностями и др. Для каждой из групп, а также в трудовом договоре закрепляются положения по оплате труда, рабочем времени, времени отдыха, вопросы охраны труда и т.д

2. Воспитательная функция касается мер гарантии выполнения сторонами своих обязанностей, то есть действий по стимуляции, дисциплинированию, убеждению и иногда даже принуждению. Реализуется в таких нормах как: материальная ответственности, дисциплина труда, положения о стимулировании работников; система премирования; трудовой договор

3. Производственная функция. Положения данной функции направлены на повышение эффективности и производительности труда, а также на улучшение качества и содержания продукции; они нашли свое отражение в нормах о нормировании труда, о трудовом договоре, о дисциплине и оплате труда.

4. Защитная функция. Нормы трудового права помогают работникам защитить свои нарушенные права. Данная функция закреплена в положениях, регулирующих занятость и трудоустройство, рабочее время и время отдыха, гарантии и компенсации, трудовые споры, охрану труда и трудовой договор.

Вышеуказанный перечень функций трудового права нельзя определить, как закрытый, не только по причине дискуссионности, но и потому, что данная

правовая отрасль является живой, развивающейся системой, важно не забывать, что в процессе практического применения нормы трудового права могут обеспечивать выполнение и других дополнительных функций.

Вопросы и ответы по теме Субъекты трудового права. Правоотношения в сфере трудового права.

По каким основаниям возможна классификация отношений в сфере труда?

Безусловно, в основе научного осмысления той или иной правовой категории, института, понятия лежат нормы действующего законодательства. Анализ этих норм позволяет классифицировать отношения в сфере труда по самым различным основаниям.

Так, исходя из существующей разграничения правовых норм на материальные и процессуальные, отношения, регулируемые трудовым законодательством, также, подразделяются на материальные правоотношения и процессуальные правоотношения.

Материальные правоотношения — это отношения, в которых реализуются права и обязанности субъектов правоотношений в сфере труда по ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений, по заключению, изменению и расторжению трудового договора, установлению системы оплаты труда, гарантий и компенсаций работникам.

Процессуальные правоотношения — это отношения, в которых выражается юридическая форма (процедура) организации, применения и охраны труда. К ним, в частности, относятся отношения, связанные с порядком ведения коллективных переговоров, отношения, связанные с оформлением приема на работу, отношения, связанные с порядком применения дисциплинарных взысканий, отношения, связанные с порядком проведения расследования несчастных случаев.

По структуре предмета трудового права выделяют:

- 1) трудовые;
- 2) непосредственно связанные с трудовыми;
- 3) социального партнерства;
- 4) по безопасности и охране труда (п. 1 ст.8 ТК РК)

По субъектному составу и характеру волеизъявления выделяют индивидуальные, коллективные и публичные правоотношения в сфере труда.

Индивидуальные правоотношения — это отношения, в которых участвуют отдельные лица и реализуется частный интерес (трудовые правоотношения).

Коллективные правоотношения — это отношения, в которых участвуют коллективы (представители работников и представители работодателей) и реализуются корпоративные интересы отдельных социальных групп (отношения в сфере социального партнерства, ведения коллективных переговоров, заключения коллективных договоров и соглашений).

Публичные правоотношения— отношения, в которых участвуют органы государственной власти, органы местного самоуправления и реализуются общественные интересы (отношения в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права).

Что представляют собой отношения выделяемые по признаку структуры предмета трудового права?

Трудовые отношения - отношения между работником и работодателем, возникающие при осуществлении прав и обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством Республики Казахстан, соглашениями, трудовым, коллективным договорами и актами работодателя (пп. 21, п.1ст. 1 ТК РК).

Отношения, непосредственно связанные с трудовыми - отношения, складывающиеся по поводу организации и управления трудом, трудоустройства, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, социального партнерства, заключения коллективных договоров и соглашений, участия работников (представителей работников) в установлении условий труда в предусмотренных настоящим Кодексом случаях, разрешения трудовых споров и контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан(пп. 22, п.1ст. 1 ТК 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 трудовыми отношениями, а также социально-экономических отношений, основанная на равноправном сотрудничестве (пп. 722, п.1ст. 1 ТК РК).

Сущность отношений по охране и безопасности труда можно уяснить через следующие определения:

- охрана труда - система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-эпидемиологические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия и средства (пп.32 п.1ст.1 ТК РК);

- безопасность труда - состояние защищенности работников, обеспеченное комплексом мероприятий, исключающих воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов на работников в процессе трудовой деятельности (пп.23 п.1ст.1 ТК РК).

Каковы признаки (особенности) трудовых правоотношений?

1) двусторонний договорный характер — содержание трудовых отношений определяется оглашением сторон и находит свое закрепление в особом юридическом акте — трудовом договоре;

2) организационно-управленческий характер — выполнение трудовой функции осуществляется в рамках отношения по организации и управлению трудом, что предполагает соблюдение работником требований работодателя, касающихся правил внутреннего трудового распорядка, норм труда, правил в области охраны труда и обеспечения безопасности труда;

3) возмездный характер — получение вознаграждение за труд — обязательное условие трудового договора, подлежащее обсуждению и включению в трудовой договор при его заключении;

4) личный характер — трудовые отношения предусматривают самостоятельный труд работника и исключают возможность без согласия работодателя заменять одного работника другим;

5) регулятивный характер — трудовые отношения регулируются трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права;

6) длительный характер — трудовые отношения не прекращаются после завершения работником трудового задания, на время болезни, отсутствия по причинам командировки, беременности женщины-работницы и т.п., поскольку длящийся характер трудовых правоотношений определяется спецификой содержания этих отношений — правами и обязанностями сторон, а не сроком их действия. Длящимися следует признать правоотношения, основанные на любом виде трудового договора, заключенного на определенный или неопределенный срок.

Каковы структурные элементы трудового правоотношения?

- 1) субъекты трудового правоотношения;
- 2) объект трудового правоотношения;
- 3) содержание трудового правоотношения.

Какова характеристика субъектов трудовых отношений?

Под субъектами трудовых отношений понимаются физические и юридические лица, наделенные нормами трудового права юридическими правами и обязанностями. Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель. Согласно пп. 43 п.1 ст.1 ТК РК, работник - физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с работодателем и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору.

В трудовом кодексе понятия «трудовая правоспособность» и «трудовая дееспособность» отсутствуют, однако п16 ст.1 Закона РК от 07.02.05 г. № 30-III «Об обязательном страховании гражданско -правовой ответственности

работодателя за причинение вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей» [5] дает следующее понятие:

«Трудоспособность – способность работника к выполнению работы определенной квалификации, объема и качества». Таким образом, понятие трудоспособности более узкое в сравнении с гражданской правосубъектностью, т.к. учитываются ограничения и уточнения, предусмотренные ТК РК, который использует принцип личного исполнения трудовых обязанностей, означающий, что физическое лицо, заключившее трудовой договор, выполняет работу, обусловленную этим договором, и самостоятельно отвечает за свои действия.

При этом, согласно п.3 ст.8 ТК РК для отдельных категорий работников устанавливается особое правовое регулирование:

- работников, не достигших 18 – летнего возраста;
- женщин и иных лиц с семейными обязанностями;
- работников, работающих по совместительству;
- работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда;
- иных отдельных категорий работников, в том числе госслужащих.

Все занятые в организации работники распределяются по группам занятий, согласно действующему Национальному классификатору занятий 01-2017 (далее – НКЗ РК), и Квалификационным справочником РК, утв. Приказом МТиСЗН РК от 30.12.2020 № 553.

Согласно НКЗ РК классификация работников произведена по 9 группам.

Минимальные объемы функциональных обязанностей работников принимаются согласно НКЗ РК, КС РК и Едиными тарифно-квалификационными справочниками работ и профессий, утвержденных МТиСЗН РК.

Согласно пп. 39 п.1 ст.1 ТК РК, работодатель - физическое или юридическое лицо, с которым работник состоит в трудовых отношениях.

Физические лица могут временно нанимать других физических лиц для удовлетворения собственных бытовых нужд и потребностей (услуги домработниц, репетиторов, работы в личном подсобном хозяйстве и т.д.). в таких случаях речь идет об оформлении отношений через гражданско-правовые договоры.

Возможность выступления физического лица, именно, в качестве работодателя предусмотрено правом граждан заниматься предпринимательской деятельностью без образования юридического лица, с момента государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя, согласно ст.23 ГК РК.

При этом, следует обратить внимание на ответ Председателя Комитета государственных доходов МФ РК от 17 октября 2022 года на вопрос от 3 октября 2022 года № 756157 (dialog.egov.kz), в котором разъясняется, что: «Работник и работодатель два отдельных субъекта, в этой связи, заключение трудового договора индивидуальным предпринимателем с самим собой противоречит нормам ТК РК».

Как правило, в большинстве случаев в качестве работодателя выступает юридическое лицо. Что касается филиалов и представительств, как обособленных структурных подразделений юридического лица, фактически они могут участвовать в трудовых отношениях при одновременном наличии следующих условий:

- названные выше структурные подразделения указаны в учредительных документах создавшего их юридического лица;

- юридическое лицо предоставило право руководителям этих подразделений принимать и увольнять работников; указанные подразделения наделены юридическим лицом необходимыми средствами для выплаты работникам заработной платы и создания им соответствующих условий труда;

- трудовой договор оформляется от имени юридического лица, с указанием места фактического исполнения трудовых обязанностей.

Правовое положение работников и работодателей определяется посредством закрепленных в ст.22, 23 прав и обязанностей работников и работодателей соответственно.

Каковы особенности привлечения работодателем в качестве работников иностранных граждан?

Поскольку трудовое законодательство регулирует трудовые отношения всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем на территории РК, иностранные граждане имеют право работать наравне с гражданами РК, с условием получения разрешения на трудовую деятельность, а также с соблюдением законодательных запретов на трудоустройство иностранцев и лиц без гражданства на госслужбу.

В соответствии с законодательством Республики Казахстан работа иностранных работников в Казахстане требует в определенных случаях получения соответствующего разрешения и визы на работу.

Существует два вида разрешений:

- 1) разрешение иностранному работнику на трудоустройство (получает работник).

- 2) разрешение работодателю на привлечение иностранной рабочей силы (получает работодатель).

Кому требуется разрешение на работу в Казахстане ?

Основной документ, регулирующий отношения в этой сфере, — Закон РК «О миграции населения». Глава 6 определяет, что разрешение на работу должны получать иностранцы, которые прибыли в страну для осуществления трудовой деятельности. Это такие категории иммигрантов:

- Прибывшие в страну для самостоятельного трудоустройства по востребованным профессиям.

- Специалисты, привлекаемые казахстанскими работодателями.
- Сезонные иностранные рабочие.
- Трудовые иммигранты для работы в домашних хозяйствах.

Законом (ст. 35) определены условия, при которых иностранные рабочие могут въехать в Казахстан. Кандидат на работу должен:

- достичь совершеннолетия;
- обладать необходимым образованием и квалификацией;
- предоставить медсправку об отсутствии заболеваний, которые препятствуют профессиональной деятельности в обозначенной специальности;
- предъявить документ, подтверждающий отсутствие / наличие судимости в своей стране.

При таких условиях приехавшие более чем на месяц могут оформить разрешение на временное пребывание (РВП) с последующим разрешением на работу.

Кому не нужно разрешение на работу в Казахстане?

Работать в Казахстане без специального разрешения могут:

- Иностранцы, которые проживают в стране постоянно. Закон РК о правовом положении иностранцев (ст. 4) относит к этой категории иностранцев, которые получили разрешение на постоянное проживание (вид на жительство).

- Граждане стран Евразийского экономического союза, в который входит РК, Армения, Беларусь, Киргизия и РФ. Как объясняет Egov.kz, они могут работать на основании трудовых договоров.

В соответствии с Законом РК «О занятости населения» (ст. 32) разрешение на работу также не требуется:

- руководителям иностранных компаний и представительств, работающим в Казахстане, и их заместителям;

- иностранцам, которые работают на руководящих должностях в автономных организациях образования, в «Назарбаев Фонде», «Астана Хаб»;

- иностранцам, работающим в госорганах (с подтверждающими документами) представительств иностранных юридических лиц — участников специальных экономических зон;

- лицам, заключившие контракт на выполнение инвестиционного приоритетного проекта;

- специалистам, которые прибыли в РК для трудоустройства по востребованным специальностям в приоритетных областях экономики.

Постановление правительства РК № 802 (прил. 2): кандасы, беженцы, лица, просящие убежища, иммигранты, прибывшие по гуманитарным мотивам, жертвы торговли людьми.

Каков порядок получения разрешения на работу в Казахстане?

Иностранцы граждане могут приезжать в Казахстан по национальным паспортам. Виза для этого не требуется гражданам тех 73 стран, с которыми Казахстан заключил соглашение о безвизовом режиме. Граждане других стран получают визу на основании приглашения от физических и юридических лиц, постоянно проживающих в Казахстане.

При пересечении границы в паспортах иммигрантов ставят отметку — штамп с датой въезда. В течение 30 дней после этого те, кто прибыл с целью трудовой деятельности, могут самостоятельно искать работодателя, затем получить разрешение на работу на срок до 3 месяцев. После этого возможно продление разрешения до 1 года.

Разрешение на работу на более длительный срок (от 1 до 3 лет) могут получить такие категории иммигрантов:

- Востребованные квалифицированные специалисты.
- Руководители предприятий и их замы.
- Руководители структурных подразделений.

Правилами привлечения иностранной рабочей силы установлено, что такие категории получают разрешение на работу на срок от 1 до 3 лет.

Как получить разрешение на работу в Казахстане?

Порядок получения этого документа регулируют «Правила выдачи, продления и отзыва разрешения трудовому иммигранту». На сайте электронного правительства Egov.kz выделены такие этапы получения разрешения на работу:

- Получение разрешения на временное проживание (РВП).
- Оформление ИИН для оплаты госпошлин.
- Получение разрешения на трудовую деятельность.

Требуется пройти медосмотр, регистрацию у криминалиста и получить соответствующие справки. Все процедуры проводятся Государственной корпорацией «Правительство для граждан» (в ЦОНах).

Для иммигрантов, прибывших в страну более чем на 30 дней с целью трудоустройства требуется оформить РВП. С таким ходатайством принимающая сторона (физические или юридические лица, постоянно проживающие в РК, ходатайствующие о приглашении иммигранта и / или предоставляющие ему место проживания) обращается в территориальные госорганы.

Граждане из Узбекистана, Таджикистана, Азербайджана, Молдовы, Грузии и Украины имеют право работать на физических лиц в Казахстане. Чтобы получить разрешение на работу, они должны оформить ИИН. Документ понадобится для уплаты госпошлины и других финансовых операций. Для оформления следует обратиться в ЦОН с заявлением о присвоении ИИН, а также предоставить национальный паспорт, его заверенную копию и свидетельство о РВП.

Каков пакет документов для получения разрешения на работу

Разрешение на работу оформляется миграционными службами в региональных представительствах в ЦОНах. Для этого нужны такие документы:

- Заявление о выдаче разрешения на работу.
- Квитанция об уплате предварительного взноса по индивидуальному подоходному налогу.
- Национальный паспорт с отметкой о дате въезда в РК.
- Справка о медосмотре, подтверждающая отсутствие заболеваний, препятствующих выполнению работы.
- Справка о прохождении регистрации у криминалиста (дактилоскопирование и фотографирование).
- Медицинская страховка (можно получить предварительно в ЦОНе).
- Трудовой договор с работодателем.

Если представленный пакет соответствует требованиям, разрешение на работу будет выдано в течение 1 рабочего дня сроком не более чем на 3 месяца.

Возможно ли продление разрешения на работу?

Разрешение на работу может быть продлено на срок до 1 года. Для этого потребуются такие документы:

- Заявление о продлении разрешения.
- Квитанция об уплате платежей по индивидуальному подоходному налогу.
- Ранее выданное разрешение на работу.
- Трудовой договор с работодателем.
- Медицинская страховка.

Продлить ранее полученное разрешение на работу в Казахстане можно онлайн на портале Egov.kz. Для этого на сайте сделайте электронный запрос. Его следует удостоверить своей ЭЦП и ЭЦП работодателя, дающего согласие на продление разрешения. Разрешение на работу в Казахстане дает право на легальное трудоустройство. Это защищает права работника и избавляет от проблем из-за нелегального пребывания в стране.

Пп4 п1 ст26 ТК РК запрещает заключение трудового договора с лицами, не имеющими разрешения на работу.

Что представляет собой объект трудового правоотношения?

Объектом трудового правоотношения является то благо, по поводу которого возникает трудовое правоотношение. В соответствии с трудовым законодательством объектом трудового отношения является наемный труд работника (личное выполнение работником за плату трудовой функции). Напомним, что труд - деятельность человека, направленная на создание материальных, духовных и других ценностей, необходимых для жизни и удовлетворения потребностей человека и общества. Трудовая функция - работа по определенной должности, специальности, профессии с указанием квалификации

либо другая обусловленная соглашением сторон определенная работа, носящая регулярный характер.

Что представляет собой содержание трудового правоотношения?

Содержание трудового правоотношения находит свое выражение в субъективных трудовых правах и юридических обязанностях их субъектов.

Субъективное право — это предусмотренная нормами трудового права мера возможного поведения управомоченного лица. Эта возможность обычно включает в себя три правомочия:

- возможность собственного поведения (например, право работника на создание профессиональных союзов и на вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов — пп.8 п.1 ст. 22 ТК РК);

- право требовать определенного поведения от других (обязанных) лиц (например, требовать от работников выполнения условий трудового, коллективного договоров, правил трудового распорядка и других актов работодателя — пп.5 п1.ст. 23 ТК РК);

- право на защиту субъективного права путем:

- применения мер оперативного воздействия (например, в целях самозащиты трудовых прав работник имеет право (известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя) отказаться от выполнения работы не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, и иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством) пп.19, п.1 ст.22 ТК РК;

- применения мер государственного принуждения, в том числе мер гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности.

Юридическая обязанность — установленная нормами трудового права мера должного поведения обязанного лица, которая, как и субъективное право, состоит из трех элементов:

- непрепятствие законным действиям управомоченного лица (например, беспрепятственно допускать должностных лиц уполномоченного государственного органа по труду и местного органа по инспекции труда, представителей работников, технических инспекторов по охране труда для проведения проверок состояния безопасности, условий и охраны труда в организациях и соблюдения законодательства Республики Казахстан, а также для расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, и профессиональных заболеваний— пп.22 п.2 ст. 23 ТК РК);

- обязанность выполнять законные требования управомоченного лица (например, работодатель обязан предоставлять представителям работников

полную и достоверную информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, заключения коллективных договоров, а также контроля за их выполнением — пп.7 п.2 ст. 23 ТК РК);

- обязанность претерпевать меры, законно применяемые управомоченным лицом (например, в процессе проведения забастовки запрещается локаут — увольнение работников по инициативе работодателя — в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке — ст. 178 ТК РК).

Что представляют собой основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений?

Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений — это юридические факты, влекущие возникновение, изменение и прекращение юридических прав и обязанностей у субъектов трудового правоотношения.

Юридические факты — это конкретные жизненные обстоятельства, с которыми нормы трудового права связывают возникновение, изменение или прекращение трудовых правоотношений.

В зависимости от волевого изъявления субъектов трудовых правоотношений юридические факты делят на две группы:

1) события — юридические факты, происходящие независимо от воли субъектов трудового отношения (призыв работника на военную службу, смерть работника либо работодателя — ст. 57 ТК РК);

2) действия — юридические факты, наступление которых зависит от воли и сознания субъектов трудового отношения.

Действия подразделяются на правомерные и неправомерные.

К правомерным действиям относятся: юридические поступки; юридические акты.

Юридические поступки — правомерные действия, которые независимо от намерений лица влекут наступление юридических последствий (например, отказ работника от продолжения работы в связи с изменением условий труда влечет прекращение трудовых правоотношений — п.3 ст. 46 ТК РК).

Юридические акты — правомерные действия, совершаемые с целью достижения определенных юридических последствий (например, заключение трудового договора — ст.33 ТК РК, расторжение трудового договора по соглашению сторон — ст. 50 ТК РК, расторжение трудового договора по инициативе работника — ст.56 ТК РК).

К неправомерным действиям относятся: совершение прогула, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), совершения по месту работы хищения.

Каковы основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений?

В соответствии с п.1 ст.21 ТК РК трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора. В случаях и порядке, которые установлены законом, иным нормативным правовым актом или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате:

- избрания (выборов) на должность;
- избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- назначения на должность или утверждения в должности;
- направления на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты;
- судебного решения о заключении трудового договора;
- фактического допущения к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен.

Основания изменения трудовых отношений перечислены в главе 4 ТК РК. К ним относятся;

- перевод на другую работу;
- временный перевод на другую работу;
- изменение условий труда.

Ст.49 ТК РК содержит общие основания прекращения трудовых отношений (трудового договора). Круг этих оснований охватывает:

- 1) расторжение трудового договора по соглашению сторон;
- 2) истечение срока трудового договора;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- 4) в связи с переводом работника к другому работодателю;
- 5) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 6) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 7) отказ работника от продолжения трудовых отношений;
- 8) переход работника на выборную работу (должность) или назначение его на должность, исключающую возможность продолжения трудовых отношений, кроме случаев, предусмотренных законами Республики Казахстан;
- 9) нарушение условий заключения трудового договора.

Кто является субъектами отношений в сфере трудового права?

Основными субъектами правоотношений в сфере труда являются работник и работодатель, а также:

- представители работников и работодателей,
- органы по рассмотрению трудовых споров,
- органы по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства.

Напомним, что стороны непосредственно трудовых отношений охарактеризованы нами выше. В связи с чем, остановимся более подробно на характеристике иных субъектов. Основные права и обязанности работников и работодателей изложены в статьях 22, 23 ТК РК, соответственно.

Кого можно считать представителями работников и работодателей?

Сторонами отношений по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений выступают представительные органы работников и работодателя, а также уполномоченные гос.органы.

Представители работодателей - физические и (или) юридические лица, уполномоченные на основании учредительных документов и (или) доверенности представлять интересы работодателя или группы работодателей (пп.40. п.1.ст.1 ТК РК).

Представители работников - профессиональные союзы и их объединения, а при их отсутствии выборные представители, избранные и уполномоченные на общем собрании (конференции) работников большинством голосов участников при присутствии на нем (ней) не менее двух третей работников (делегатов конференции) в случаях, предусмотренных ТК РК. Согласно дополнениям, внесенным законом от 01.07.2021 г. допускается проведение общего собрания (конференции) работников организации по избранию выборных представителей работников путем дистанционного голосования, причем, участие может подтверждаться ЭЦП или иным электронным способом с обеспечением авторизации, идентификации работника.

Представителем работников может быть и физическое лицо, действующее на основании нотариально удостоверенных доверенностей.

Правовое положение представителей работников описано в ст.20 ТК РК. Правовое положение представителей работодателей описано в ст.20-1 ТК РК.

Кром того, в отношениях социального партнерства со стороны государства участвует:

- Правительство РК,
- отраслевые министерства,
- Республиканские, отраслевые и региональные трехсторонние комиссии.

Более подробно характеристика данных субъектов будет рассматриваться нами в рамках темы «Социальное партнёрство и коллективный договор»

Какие субъекты уполномочены осуществлять регулирование, контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства?

Субъектами, осуществляющими регулирование, контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства согласно гл.2 ТК РК являются:

- Правительство РК

- Уполномоченный государственный орган по труду – это центральный исполнительный орган, осуществляющий руководство и межотраслевую координацию в сфере трудовых отношений в соответствии с законодательством Республики Казахстан (пп.18 п.1 ст.1 ТК РК). Согласно Постановления Правительства Республики Казахстан от 18 февраля 2017 года № 81 таким органом является Министерство труда и социальной защиты РК [7].

- Местный орган по инспекции труда - структурное подразделение местных исполнительных органов области, города республиканского значения, столицы, осуществляющее в пределах соответствующей административно-территориальной единицы полномочия в сфере трудовых отношений в соответствии с законодательством Республики Казахстан (пп.19 п.1 ст.1 ТК РК). Согласно гл. 21 ТК РК таковыми являются государственные инспекции по труду. Согласно ЗРК от 04.05.20 г. №321 – VI п.3 п.8 ст. 17 ТК РК были изложены в новой редакции, т.е. местный орган по инспекции труда теперь рассматривает обращения не только по вопросам безопасности и охраны труда, но и, в целом, по всем вопросам соблюдения норм трудового законодательства.

Что представляет собой согласительная комиссия?

Особым органом, разрешающим трудовые споры, является согласительная комиссия. Согласительная комиссия является постоянно действующим органом, создаваемым в организации, ее филиалах и представительствах на паритетных началах из равного числа представителей от работодателя и работников (п.2 ст.159 ТК РК). Более подробно о правовом положении данного субъекта речь пойдет в теме «Рассмотрение трудовых споров», тем более что с 01.07.2023 г. вступят в силу существенные изменения в части формирования и функционирования согласительных комиссий.

Вопросы и ответы по теме Принципы и источники трудового права Республики Казахстан.

Что понимается под источниками трудового права?

Определение источников трудового права в учебной и научной литературе насчитывается великое множество, причем данные определения существенно отличаются по своему содержанию. Чтобы выявить наиболее удачное определение, необходимо проанализировать систему источников трудового права на предмет имеющихся особенностей.

Анализ статей 2, 3, 8, 10, 11 ТК РК, можно выделить следующие особенности системы источников трудового права:

- Традиционная иерархия законодательства РК (ст.10 ЗРК О правовых актах)
- Закрепление норм о труде в правовых актах других отраслей права;
- Особая роль Конвенций специализированной международной организации в формировании источников трудового права;
- Принцип неухудшения положения работника как общий принцип построения системы;
- Наличие в системе источников ведомственных актов, среди которых особое место занимают акты специализированного ведомства — МТиСЗН РК;
- Наличие локальных нормативных актов, которые принимаются и утверждаются работодателем единолично или с учетом мнения выборного профсоюзного органа

Таким образом, источники трудового права можно определить, как совокупность правовых актов, а также актов локального нормотворчества, содержащие нормы трудового права, регулирующие трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения.

Какие компоненты характеризуют источник трудового права в его единстве?

Понятие источника трудового права в буквальном смысле есть то, что дает начало нормам трудового права, откуда исходит и чем определяется содержание правовых норм о труде. В этом смысле источник трудового права можно характеризовать как единство двух его компонентов: материального содержания и формы объективирования правовых норм о труде.

Материальное содержание связано с трудовыми отношениями, которые нуждаются в правовом регулировании. Именно потребность общественной организации труда в создании адекватного правового механизма стимулирует

законодательную деятельность государства и локальное нормотворчество (н-р, коллективные договоры, и др.)

Другим неотъемлемым компонентом источника трудового права является форма объективированного выражения правовых норм о труде посредством правового акта.

Норма права - общеобязательное правило поведения постоянного или временного характера, рассчитанное на многократное применение, распространяющееся на индивидуально неопределенный круг лиц в рамках регулируемых общественных отношений (пп.18 п1 ст. 1 Закона РК О правовых актах) [8];

Правовой акт - письменный официальный документ установленной формы, содержащий норму права, принятый на республиканском референдуме или уполномоченным органом, либо решение установленной законом формы, содержащее индивидуальное властное правовое предписание (пп.19 п1 ст. 1 Закона РК О правовых актах)

Источники трудового права в юридическом смысле характеризуются следующими основными положениями:

- общеобязательность;
- особые формы выражения и способы закрепления правовых норм о труде;

Таким образом, правовые нормы, регулирующие трудовые отношения, находят свое закрепление в многочисленных правовых актах, совокупность которых составляет законодательство о труде.

Что представляет собой система трудового законодательства?

Система трудового законодательства – это сложное, многоуровневое образование, включающее совокупность взаимосвязанных правовых актов о труде различной юридической силы, отражающее внутреннее единство системы правовых норм и структуры трудовых отношений как предмета трудового права.

Следует помнить, что правовые нормы о труде могут быть закреплены в правовых актах других отраслей права, например, обязанности индивидуальных предпринимателей и юридических лиц по охране здоровья работников, закрепленные в Кодексе о здоровье народа и системе здравоохранения; или иммиграция с целью осуществления трудовой деятельности, закрепленные в Законе РК О миграции населения; и др.)

Особое значение для формирования источников трудового права имеют конвенции Международной организации труда (МОТ), ратифицированные Республикой Казахстан, становятся составной частью национального законодательства о труде.

Что представляют собой основные и производные правовые акты в сфере труда?

Правовые акты подразделяются на основные и производные.

К основным правовым актам в области трудового законодательства относятся законодательные и подзаконные акты. С иерархией основных нормативно-правовых актов о труде непосредственно связано понятие уполномоченного органа, имеющего право принимать соответствующий акт. Уполномоченными органами признаются госорганы и должностные лица, которые вправе принимать правовые акты в соответствии с их компетенцией, установленной Конституцией РК, Законом РК «О правовых актах», а также законодательством, определяющим правовой статус этих органов и должностных лиц. Правовые акты министерства и иных центральных госорганов по вопросам труда относятся к т.н. «ведомственным актам». Акты, принимаемые министерством, оформляются приказами министра, правовые акты центральных госорганов оформляются приказами (постановлениями) и подписываются руководителями этих органов. Основным уполномоченным органом по вопросам труда в Казахстане является Министерство труда и социальной защиты населения.

К производным правовым актам в области трудового законодательства относятся акты, принимаемые или утверждаемые посредством основных правовых актов и составляют с ними единое целое (положения, правила, инструкции и т.д.) Например, Положение о Министерстве труда и социальной защиты населения Республики Казахстан, утв. Правительством Республики Казахстан или Положение о Департаменте развития национальной системы квалификации и прогнозирования Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан, утв. приказом Министра труда и социальной защиты населения РК; и др. Место правового акта о труде производного вида в иерархии правовых актов определяется уровнем акта основного вида.

Характерной особенностью формирования источников трудового права является сложившаяся практика локального нормотворчества с участием работодателя, трудового коллектива, профсоюзов, при этом речь идет не только о коллективном договоре и соглашениях социального партнёрства, огромный массив актов локального нормотворчества составляют документы кадрового делопроизводства.

Что представляет собой кадровое делопроизводство?

Кадровое делопроизводство - это процесс создания, подписания, учета и хранения документов в сфере трудовых отношений с работниками. Кадровое делопроизводство осуществляется в виде организационных, распорядительных и информационно-справочных документов.

Организационные документы регламентируют структуру, задачи и функции Организации: организацию работы, права, обязанности и ответственность руководителей и специалистов каждого структурного подразделения.

К основным организационным документам относятся:

- устав;
- штатное расписание;
- правила трудового распорядка;
- должностные инструкции;
- различного рода правила, положения и т. д.

К распорядительным документам относятся:

- приказы;
 - распоряжения;
 - решения и поручения по основной деятельности,
- в которых отражаются вопросы работы с кадрами, а также документы по личному составу, отражающие процессы движения кадров, их учета, оценки и т. д.

К информационно-справочным документам относятся:

- акты;
- справки;
- докладные и объяснительные записки;
- телеграммы и телефонограммы;
- протоколы;
- заявления;
- графики ежегодных отпусков;
- другие документы, содержащие информационно-справочные данные по вопросам работы с кадрами.

В чем заключается понятие и роль принципов трудового права?

Применительно к праву (в том числе трудовому) принцип выступает центральным понятием, т.к. он положен в основу всей правовой системы. При этом, принцип, как основополагающий элемент системы трудового права непременно должен быть выражен и закреплен в законодательстве. Только в этом случае он становится правовым принципом.

Служебная роль принципов трудового права можно выразить в следующих основных аспектах:

- выступают в качестве официальных ориентиров для субъектов трудового права;
- являются исходными установками для правового регулирования трудовых отношений;
- придают стабильность правовым устоям общественной организации труда;
- выступают объективным критерием отграничения трудового права от иных отраслей права;
- оказывают воспитательное воздействие на участников трудовых отношений.

На какие группы можно подразделить принципы в сфере труда?

Принципы в области организации и применения труда неоднозначны по своему содержанию, сфере действия и целевой направленности. В связи с чем принципы подразделяются на четыре группы:

Обратим внимание на общие принципы, которые распространяются на все отрасли права – общие или общеправовые принципы. Они могут быть разделены на две группы: группу конституционных принципов права и международных правовых принципов. Данные группы закрепляют основы, присущие всему праву в целом. Например, среди конституционных принципов можно выделить обеспечение законности, право на охрану здоровья и др. Международные принципы нашли свое закрепление в международных договорах и соглашениях, действующих на территории РК. Так, Всеобщая декларация прав человека содержит такие международные принципы как недопущение дискриминации.

Следующий уровень классификации — межотраслевые принципы. Для этих принципов характерно распространение только на смежные отрасли. Например, принцип равенства субъектов распространяется не только на трудовой договор (трудовое право), но и на гражданско - правовой договор (гражданское право).

Отраслевые принципы трудового права предопределены целями и задачами трудового законодательства и являются условиями познания теории трудового права, четкого отграничения его от других отраслей права, формирования методологических основ реформирования трудовых отношений и законодательства о труде Республики Казахстан. Отраслевые принципы нашли свое закрепление в ст. 4 Трудовом кодексе РК.

Принципы отдельных институтов трудового права имеют более узкую сферу действия. Они выражают такие руководящие положения, которые вбирают в себя специфические особенности отдельных групп правовых норм, регулирующих соответствующий вид отношений в сфере трудового права. Данная группа принципов раскрывается в соответствующих главах особенной части Трудового кодекса РК (например, принципы социального партнерства).

Что понимается под недопустимостью ограничения прав человека и гражданина в сфере труда, как отраслевым принципом трудового права?

Недопустимость ограничения прав человека и гражданина в сфере труда – один из основополагающих принципов трудового законодательства.

Никто не может быть ограничен в правах в сфере труда, кроме случаев и в порядке, которые предусмотрены действующими законодательными актами Республики Казахстан. Это положение соответствует Конституции РК (ст. 12), где сказано, что в Республике Казахстан признаются и гарантируются права и свободы человека [9], а также Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (1988 г.) [10]. Указанный принцип предполагает

обеспечение каждому человеку возможности наравне с другими гражданами реализовать свои способности к труду.

Ограничения прав граждан в сфере труда допускаются только в определенных случаях, предусмотренных ТК РК и иными законодательными актами РК. Так, работодатель не имеет права заключать трудовой договор с лицами, не достигшими соответствующего возраста. В законодательстве установлен также перечень работ, на которых запрещается применение труда женщин. Объем и пределы трудовой дееспособности инвалидам могут быть установлены на основе рекомендаций медико-социальной экспертной комиссии с учетом их здоровья, возможностей и способностей к труду. Ограничения установлены для лиц, состоящих на гражданской службе.

Кроме того, в некоторых случаях трудовая правосубъектность может быть ограничена на определенный срок. В частности, лишение работника права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью с указанием определенного срока может быть установлено судом.

Лица, подвергнутые необоснованному ограничению своих трудовых прав, вправе обратиться в суд или иные инстанции в установленном порядке (государственные инспекции труда, органы по рассмотрению индивидуальных трудовых договоров) с заявлением о восстановлении нарушенных прав. Если факт ограничения трудовых прав привел к лишению работника возможности продолжать трудиться или снижению его заработка, то работодатель обязан возместить потерю заработка, а также компенсировать моральный вред, нанесенный работнику.

Что понимается под свободой труда, как отраслевым принципом трудового права?

Свобода труда – принцип, выражающий конституционное право каждого на свободу труда, свободный выбор рода деятельности и профессии данная статья ТК РК закрепляет право каждого выбирать труд или свободно соглашаться на труд без какой бы то ни было дискриминации и принуждения к нему. К этому следует добавить право человека распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности. Данное право прямо вытекает из Конституции РК (п. 1 ст. 24).

Реализация данного конституционного права обеспечивается государственной политикой, способствующей достижению продуктивной и свободно избранной занятости населения. Государство содействует в подборе работы и трудоустройстве при посредничестве уполномоченных органов.

Свобода труда, свобода выбора рода деятельности и профессиональная свобода распоряжаться своими способностями к труду проявляется в виде свободы трудового договора, выражающего взаимное соглашение гражданина и работодателя об условиях и характере труда. Причем, свобода

трудового договора определяет не только добровольность заключения, но и дальнейшую судьбу трудового правоотношения. Свобода трудового договора означает также, что работник имеет право заключать трудовые договоры с несколькими работодателями, разумеется, на условиях совместительства.

Что понимается под запрещением дискриминации, принудительного труда и наихудших форм детского труда, как отраслевым принципом трудового права?

Запрещение дискриминации, принудительного труда и наихудших форм детского труда относится также к числу основополагающих принципов трудового законодательства.

Государство гарантирует гражданам защиту от любых форм дискриминации и обеспечение равных возможностей в получении профессии и работы, содействует в подборе работы и трудоустройстве при посредничестве уполномоченных органов. В соответствии с Конституцией РК ТК запрещает дискриминацию в сфере труда. Каждый имеет равные возможности в реализации своих способностей в сфере трудовой деятельности независимо от происхождения, социального, должностного и имущественного положения, пола, расы, национальности, языка, отношения к религии, убеждений, места жительства или по любым иным обстоятельствам.

Не являются дискриминацией различия, исключения, предпочтения и ограничения, которые в соответствии с законами Республики Казахстан устанавливаются для соответствующих видов трудовой деятельности либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Что касается запрета наихудших форм детского труда, то здесь следует назвать, прежде всего, Конвенцию 182 о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда. Конвенция дает понятие «наихудшие формы детского труда», включающее все формы рабства, принудительный или обязательный труд (в том числе вербовка детей для использования их в международных конфликтах, для занятия противоправной деятельностью и т.п.; работу, которая по своему характеру или условиям может нанести вред здоровью, безопасности или нравственности детей и др. Термин «ребенок» применяется в Конвенции ко всем лицам в возрасте до 18 лет.

Принудительный труд запрещен. Понятие принудительного труда содержится в ст.7 ТК РК и означает любую работу или службу, требуемую от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, для выполнения которой это лицо не предложило добровольно своих услуг.

Принудительный труд допускается в двух случаях:

1 На основании судебного акта о признании виновным в совершении уголовного или административного правонарушения, вступившего в законную силу, при условии, что работа будет производиться под надзором и контролем государственных органов и что лицо, выполняющее ее, не будет уступлено или передано в распоряжение физических и (или) юридических лиц;

2 в условиях чрезвычайного положения (п.5 ст.1 Закон РК О чрезвычайном положении) или военного положения (п.4 ст.1 Закон РК О военном положении).

Что понимается под обеспечением права на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, как отраслевым принципом трудового права?

Обеспечение права на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены – принцип, выражающий конституционное право граждан на охрану здоровья, в том числе в сфере трудовой деятельности (ст. 29 Конституции РК). Данное право обеспечивается получением бесплатного гарантированного объема медицинской помощи, установленного законом. Государственная политика в области охраны здоровья граждан раскрывается в ряде законодательных актов по развитию отрасли здравоохранения, в том числе в Кодексе о здоровье народа и системе здравоохранения.

Как принцип трудового законодательства, безопасность условий труда обеспечивается соответствующими правовыми гарантиями и установлением взаимных обязательств сторон трудового договора. Так, условия труда на предприятиях, на каждом рабочем месте должны соответствовать требованиям стандартов, правил и норм по охране труда. При этом обеспечение здоровых и безопасных условий труда, организация контроля за состоянием охраны труда и своевременное информирование трудовых коллективов о его результатах возлагается на работодателей. Соответственно, работники предприятий также обязаны соблюдать требования правил и норм по охране труда. Взаимные обязательства сторон закрепляются в коллективных договорах. Особой правовой охране подлежит применение труда женщин, лиц, моложе 18 лет, и лиц с инвалидностью. Рассматриваемый принцип реализуется при помощи систем гарантий, в том числе государственного контроля, а также внутреннего контроля по безопасности и охране на предприятии.

Что понимается под приоритетом жизни и здоровья работника, как отраслевым принципом трудового права?

Приоритет жизни и здоровья работника. В контексте данного принципа речь идет о приоритете не относительно каких-то иных категорий лиц, например, безработных, пенсионеров, а, исключительно, по отношению к результатам производственной деятельности. Данный принцип, выражающий

преимущественное положение работника в части обеспечения безопасных условий труда для его жизни и здоровья, а также иных его законных интересов по отношению к результатам производства. Данное требование основывается на Конституции РК (ст. 1), где сказано: «Республика Казахстан утверждает себя демократическим, светским, правовым и социальным государством, высшими ценностями которого являются человек, его жизнь, права и свободы». Последние принадлежат каждому от рождения, признаются абсолютными и неотчуждаемыми, определяют содержание и применение законов и иных нормативных правовых актов, в том числе в области безопасных условий труда. Соблюдение данного принципа обеспечивается системой юридических гарантий, включая право на судебную защиту от неправомерных действий должностных лиц. Не могут быть оправданы случаи достижения высоких производственных результатов за счет нарушения требований охраны труда и жизни работника.

Что понимается под обеспечением права на справедливое вознаграждение за труд не ниже минимального размера заработной платы, как отраслевым принципом трудового права?

Обеспечение права на справедливое вознаграждение за труд не ниже минимального размера заработной платы – важнейший принцип трудового законодательства. Конституция РК (п. 2 ст. 24) предусматривает право граждан на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации. Указанное требование носит общий характер, т.е. оно распространяется на всех лиц независимо от сферы применения труда.

Комментируемый принцип трудового законодательства основывается на Конституции РК (ст. 28), где сказано, что гражданину гарантируется минимальный размер заработной платы, а также другие социальные гарантии. Данный принцип определяет конституционные основы социальной защиты работников в области оплаты труда в условиях рыночных отношений. Действие принципа распространяется как на работников предприятий и учреждений государственного сектора экономики, так и на работников, работающих по найму на предприятиях и в учреждениях частной формы собственности.

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.

Что понимается под обеспечением права на отдых, как отраслевым принципом трудового права?

Обеспечение права на отдых – принцип, выражающий конституционное право граждан на отдых (п. 4 ст. 24 Конституции РК). Это положение касается всех граждан независимо от того, где они работают. Как отраслевой принцип,

обеспечение права на отдых выражается в праве работников на свободное от работы время, создание необходимых условий для физического и духовного развития, повышения профессионального и культурного уровня, а также активное участие в общественно- политической жизни страны и коллектива. Данный принцип реализуется при помощи норм об ограничении продолжительности рабочего дня и рабочей недели, режиме труда и отдыха, об оплачиваемых ежегодных отпусках.

Что понимается под равенством прав и возможностей работников, как отраслевым принципом трудового права?

Равенство прав и возможностей работников – принцип, выражающий правосубъектность граждан в сфере трудовых отношений. Граждане, как субъекты права, в рамках трудовых отношений имеют возможность проявить свои способности к тому или иному виду профессиональной деятельности. При наличии у работника трудовой правосубъектности важное практическое значение здесь имеет юридическое равенство прав и возможностей. Однако это не означает фактическое равенство работников. В зависимости от объема и характера субъективных прав и обязанностей различаются общий и специальный правовой статус отдельных категорий работников. Общий правовой статус работника включает права и обязанности, вытекающие из Конституции, ТК РК и других законодательных актов о труде РК и являющиеся одинаковыми для всех граждан (ст. 22 ТК РК). Трудовое законодательство устанавливает равные возможности всем трудоспособным гражданам для выбора профессии, рода занятий и работы. Не допускается какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при приеме на работу в зависимости от пола, расы, национальной принадлежности и других факторов.

В теории трудового права существует понятие «специальная трудовая правоспособность», содержание которой составляет совокупность юридических возможностей вступления в определенные виды (группы) трудовых отношений. Субъектом таких отношений может быть лишь гражданин, отвечающий специальным квалификационным требованиям, установленным в законодательстве для работников определенных должностей, профессий, специальностей (например, требования к поступающим на государственную службу, на руководящие должности предприятий и организаций и др.). К этому следует добавить те категории работников, в отношении которых законодательство предусматривает дополнительные гарантии (несовершеннолетние, инвалиды, женщины и др.).

Что понимается под обеспечением права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, как отраслевым принципом трудового права?

Обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов – отраслевой принцип трудового законодательства. Данный принцип основывается на конституционном праве граждан на свободу объединений (п. 1 ст. 23 Конституции РК, Закон РК от 31 мая 1996 г. № 3 «Об общественных объединениях»). Право на свободу ассоциаций отвечает интересам страны и его реализация находится под защитой государства. Свобода, как мера возможного поведения, обеспечена и тем, что участие или неучастие работника (или работодателя) в деятельности общественного объединения не может служить основанием для ограничения его прав и свобод, в том числе условием занятия рабочего места или должности в государственной и иной организации. Каждый сам вправе указывать или не указывать свою принадлежность к тому или иному общественному объединению. Требование об указании в официальных документах о членстве в том или ином общественном объединении не допускается.

Дополнительные гарантии введены для защиты конституционных прав работников – членов профессиональных союзов. Последние создаются работниками 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 27 июня 2014г. «О профессиональных союзах» [13]. По поручению трудового коллектива профсоюз в лице своего органа может представлять его при заключении коллективного договора с работодателем, осуществлять контроль за его исполнением, осуществлять другие действия, связанные с реализацией прав трудового коллектива и их защиты.

Свобода создания профессиональных союзов и иных объединений работников выступает важным инструментом защиты трудовых и социально-экономических прав и интересов работников и трудовых коллективов.

В то же время работодатели могут создавать объединения для защиты своих прав и интересов. Это вполне соответствует принципу равенства сторон трудового договора. В условиях развития социального партнерства любые организационные формы объединений работников и работодателей должны выступать средством согласования и гармонического сочетания интересов сторон, обеспечения выполнения взаимных обязательств по решению трудовых и социально-экономических вопросов.

Что понимается под содействием государства в укреплении и развитии социального партнерства, как отраслевым принципом трудового права?

Содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства – отраслевой принцип, действующий в сфере социально-экономических и трудовых отношений, предупреждения и разрешения трудовых конфликтов. Сущность социального партнерства выражается в совместном участии и взаимодействии государственных органов, общественных объединений и коммерческих структур в решении конкретных социальных проблем (социальных программ, проектов) на соответствующей территории. В ТК РК закреплены основные задачи, принципы и система партнерства в стране. На республиканском уровне социальное партнерство обеспечивается трехсторонней комиссией – постоянно действующим органом по обеспечению согласования интересов социальных партнеров путем проведения консультаций и переговоров, которые оформляются соответствующими решениями. Участниками республиканской комиссии являются полномочные представители Правительства РК, республиканских объединений работников, республиканских объединений работодателей. Аналогичные представители формируются также на нижестоящих уровнях.

Принцип социального партнерства основывается на сложившейся международной практике сотрудничества между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятия и получившей закрепление в ряде рекомендаций Международной Организации Труда. Так, согласно Рекомендации 12 МОТ (1967 г.) предприниматели и их организации, а также работники и их организации должны в своих общих интересах признать важность атмосферы взаимопонимания и доверия на предприятии, которая благотворна как для эффективной деятельности предприятия, так и для интересов трудящихся. Создание благоприятной атмосферы рекомендуется путем своевременного обмена полной и объективной информацией по различным аспектам жизни предприятия и социальных условий работников. Эффективная политика связей предполагает достижение такого положения, когда администрация до принятия решения по важным вопросам давала информацию об этом и между заинтересованными сторонами происходили консультации.

Что понимается под государственным регулированием вопросов безопасности и охраны труда, как отраслевым принципом трудового права?

Государственное регулирование вопросов безопасности и охраны труда – отраслевой принцип, определяющий организацию труда на предприятиях и организациях, государственное управление в этой области, обеспечение и гарантии прав работников на безопасные условия труда.

Государственное регулирование вопросов безопасности и охраны труда призвано обеспечить реализацию национальной политики в этой области, разработку соответствующих законодательных и иных нормативных правовых актов, а также требований к средствам производства, технологии и организации труда.

Органы государственного управления в области охраны труда наделяются необходимыми полномочиями по осуществлению возложенных на них функций. Правительство формирует и обеспечивает реализацию национальной политики в области охраны труда, утверждает государственную программу охраны и улучшения условий труда; определяет функции министерств и других центральных исполнительных органов по созданию здоровых и безопасных условий труда; определяет порядок финансирования затрат на охрану труда. Органами специальной компетентности являются МТиСЗН РК, территориальные (областные, городские) органы, обеспечивающие реализацию государственной политики и регулирование вопросов охраны труда на местах. Министерство по чрезвычайным ситуациям координирует работу центральных и местных исполнительных органов в области чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, гражданской обороны, пожарной безопасности, а также надзора за безопасным ведением работ в промышленности и горного надзора.

Государственное регулирование в области охраны труда и обеспечение безопасности включает в себя, прежде всего, установление стандартов, правил и норм по охране труда. На работодателей, соответственно, возлагается обязанность обеспечивать на предприятиях и организациях выполнение требований установленных стандартов, правил и норм, а также своих обязательств, предусмотренных коллективными договорами, разработку инструкций по охране труда.

Другим направлением действия данного принципа является установление требований охраны труда при проектировании, строительстве и эксплуатации предприятий, конструировании и изготовлении машин, механизмов, оборудования и других изделий, в том числе приобретаемых за рубежом. Разрабатываемые проекты подлежат государственной экспертизе на соответствие их требованиям охраны труда, а также опытные образцы – государственным испытаниям. Новые и реконструированные предприятия, объект, средство производства или другой вид продукции не могут быть приняты и введены в эксплуатацию, если они не имеют сертификата соответствия требованиям безопасности, выдаваемого в установленном порядке.

Государством установлены гарантии прав работников на охрану труда как при приеме на работу, так и в процессе трудовой деятельности.

Условия трудового договора должны соответствовать требованиям законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда. При этом запрещается прием граждан на работу, противопоказанную им по состоянию здоровья. Законодательством установлены обязательные медицинские осмотры для работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда.

Вопросы и ответы по теме Социальное партнерство и коллективный договор

Какова история социального партнерства и коллективного договора?

Коллективные договоры и договоры социального партнерства возникли только в результате борьбы работников за их защиту от произвола работодателей. Впервые коллективные договоры как результат компромисса труда и капитала появились в середине XIX века в Англии. Но их правовое регулирование, в том числе международно-правовые акты Международной организации труда, стало возможным только со второй половины XX века. Итак, социальное партнерство стирает противоречия труда и капитала, является компромиссом, согласованием противоположных интересов работников и работодателей.

На сегодняшний день основным нормативным актом по регулированию социального партнерства является Трудовой кодекс Республики Казахстан (раздел 3 «Социальное партнерство в сфере труда»).

Что является инструментами для улучшения ситуации в сфере труда?

К инструментам, позволяющим гармонизировать отношения работодателя и работника, а также исключить злоупотребления со стороны работодателя, согласно действующему законодательству являются соглашения социального партнёрства и коллективный договор. Соглашение социального партнерства – правовой акт в форме письменного соглашения, заключенного между сторонами социального партнерства, определяющий содержание и обязанности сторон по установлению условий труда, занятости и социального обеспечения работников на республиканском, отраслевом и региональном уровнях. Коллективный договор – это правовой акт в форме письменного соглашения, заключаемого между работниками в лице их представителей и работодателем, регулирующий социально-трудовые отношения в организации.

Какова система социального партнерства?

В системе социального партнерства можно выделить четыре уровня: республиканский, отраслевой, региональный, на уровне предприятия. Рассмотрим каждый из этих уровней. На республиканском уровне сторонами являются Правительство РК, Республиканское объединение работодателей (Национальная палата предпринимателей Атамекен), Республиканское объединение профессиональных союзов, органом, ведущим переговоры, является республиканская трехсторонняя комиссия, документом, являющимся результатом переговоров является Генеральное соглашение. На отраслевом уровне сторонами являются соответствующие Министерства, отраслевые объединения работодателей и отраслевые профсоюзы, органом, ведущим переговоры, является отраслевая трехсторонняя комиссия, документом, являющимся результатом переговоров являются отраслевые соглашения. На региональном уровне стороны – это местные исполнительные органы, территориальные объединения профсоюзов, ассоциации, союзы работодателей, и, соответственно, региональная трехсторонняя комиссия заключает региональное соглашение. Что же касается уровня организаций и предприятий характеристика заключения коллективного договора будет описана ниже.

Что понимается под коллективным договором и какова его роль в регулировании трудовых отношений?

Коллективный договор как юридическое понятие имеет два значения. Во-первых, он представляет собой самостоятельный институт трудового права как совокупность правовых норм. Во-вторых, коллективный договор выступает как конкретное соглашение, заключаемое трудовым коллективом, представленным общим собранием, профсоюзным или уполномоченным органом, и собственником предприятия или уполномоченным им руководителем организации.

Коллективный договор служит средством согласования интересов сторон – собственника предприятия (работодателя, предпринимателя) и трудового коллектива. Он заключается на основе гл. 31 ТК РК и включает, с одной стороны, обязательства собственника по решению трудовых и социально-экономических вопросов трудового коллектива, его членов и их семей, с другой стороны обязательства трудового коллектива по обеспечению прав и интересов собственника. Таким образом, коллективный договор - это правовой акт в форме письменного соглашения между коллективом работников и работодателем, регулирующий социально-трудовые отношения в организации (ст.1 ТК РК). Его роль и значение в регулировании труда неоднократно менялись в зависимости от изменений экономической и социальной жизни общества. Становление и развитие рынка труда, новых по своему характеру общественных связей в кооперации труда обусловили очередное изменения содержания и сущности коллективного договора. Он становится основной разновидностью социально-партнерского регулирования трудовых отношений непосредственно в организациях.

Каковы структура и содержание коллективного договора?

Структурно условия (положения) коллективного договора можно разделить на три вида: нормативные, обязательственные и информационные.

Нормативные положения призваны решать три группы правовых вопросов: а) когда законодательство прямо предусмотрело колдоговорный порядок их решения; б) когда существует явный пробел в законодательстве, но их решение колдоговорным путем не противоречит общим принципам права и законодательства; в) когда общие положения законодательства уточняются (конкретизируются) применительно к особенностям данной организации (структурного подразделения). Обязательственные условия коллективного договора представляют собой конкретные обязательства сторон с указанием сроков их выполнения и субъектов-исполнителей, ответственных за их исполнение. Эти условия действуют до их выполнения и выполнением погашаются. Информационные положения коллективного договора - это такие положения, которые не вырабатываются сторонами, а отбираются из действующего законодательства, актов социального партнерства более высокого уровня (отраслевых, региональных) в той части, в какой они содержат общие нормы по вопросам регулирования труда, социально-экономических и профессиональных отношений, характерные и для работников данной организации.

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами. Обязательные условия коллективного договора установлены ст. 284 ТК РК. В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работников и работодателя по вопросам, определенным п.2 ст.284 ТК РК.

Кто обладает правом на ведение коллективных переговоров и каков порядок их организации?

Коллективные переговоры, представляющие собой процедуру согласования интересов сторон переговоров, являются важнейшим элементом социального партнерства. Успешность и результативность их осуществления зависят от существования, а также неукоснительного соблюдения четких правил, которые определяют все основные моменты проведения переговоров.

Общие правила ведения коллективных переговоров по разработке, заключению и изменению коллективных переговоров регламентируются ст. 282 ТК РК.

Участниками переговоров являются представители сторон, специалисты и эксперты, приглашенные сторонами, которые наделены соответствующими полномочиями - кругом прав и обязанностей.

Представители работников обладают правом на получение от работодателя, а также от государственных органов информации, необходимой для ведения коллективных переговоров.

Помимо предоставления соответствующей информации, работодатель обязан обеспечить представителей работников возможностью доведения для каждого работника, разработанного сторонами проекта коллективного договора. Для этого работодатель должен предоставлять имеющиеся у него средства внутренней связи информации, помещения для проведения собраний, консультаций, оргтехнику, места для размещения стендов и т.д.

Специалисты и эксперты не вправе принимать участие в голосовании и принятии решений комиссией. Их полномочия сводятся к тому, чтобы обосновать с точки зрения экономики, финансов и права позиции работодателя и работников, проконсультировать их и оценить круг выдвигаемых в ходе переговоров предложений. Все участники переговоров, в том числе эксперты, специалисты и посредники, обязаны соблюдать государственную, служебную и коммерческую тайну.

Инициатором коллективных переговоров может выступать любая сторона. Об инициативе начать коллективные переговоры свидетельствует письменное уведомление, которое посылает заинтересованная сторона. Если в организации действует ранее подписанный коллективный договор, то уведомление о начале переговоров направляется в сроки, которые определены действующим коллективным договором. Таким образом, подготовительный этап проведения коллективных переговоров можно условно разделить на следующие стадии: отбор и формирование делегаций (представители сторон); опрос работников организации; сбор информации и документации; составление каждой стороной своего проекта коллективного договора; проявление инициативы стороной, предлагающей начать переговоры.

Сторона, которая получила уведомление, должна начать коллективные переговоры. В целом во время первой встречи представителей сторон определяется процедура переговоров: определяются место их постоянного проведения, их частота, продолжительность, вопросы технического оснащения и т.д., если эти вопросы не урегулированы сторонами заранее.

Коллективный договор заключается на срок, определяемый сторонами. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания, если иное не предусмотрено его положениями, и обязателен для выполнения сторонами. Действие коллективного договора распространяется на работодателя и работников организации, от имени которых заключен коллективный договор, и присоединившихся к нему работников на основании письменного заявления (ст.285 ТК РК).

В чем специфика исполнения коллективного договора, а также ответственности сторон?

Трудовой коллектив и работодатель, заключившие коллективный договор, обязаны обеспечить все условия и предпринять все необходимые меры для исполнения договора. Контроль за исполнением условий коллективного договора осуществляют: комиссия, созданная для ведения переговоров и разработки проекта договора, органы трудового коллектива, профсоюзные органы. В порядке контроля указанные органы вправе потребовать от работодателя необходимую информацию о ходе выполнения условий коллективного договора.

Законодательством не определены сроки, когда стороны коллективного договора должны отчитываться об исполнении принятых ими на себя обязательств на общем собрании (конференции) трудового коллектива. Поэтому в договоре такие сроки должны быть оговорены с тем, чтобы члены трудового коллектива имели возможность следить за ходом выполнения обязательств. Проверка выполнения условий коллективного договора осуществляется за период его действия (например, за год). Результаты проверки обсуждаются на общем собрании (конференции) трудового коллектива перед заключением нового коллективного договора.

В случае изменения состава органов управления организации, смены собственника коллективный договор остается в силе и действует до принятия нового коллективного договора по инициативе одной из сторон. Это является важной гарантией защиты интересов трудового коллектива.

Коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования) организации. При смене собственника имущества организации действие коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или сохранении, изменении и дополнении действующего. При ликвидации организации, объявлении ее банкротом коллективный договор прекращает действие с момента прекращения трудовых договоров со всеми работниками (ст. 285 ТК РК).

Важным средством обеспечения исполнения условий коллективного договора является установление ответственности сторон за нарушение принятых обязательств.

Схема 1

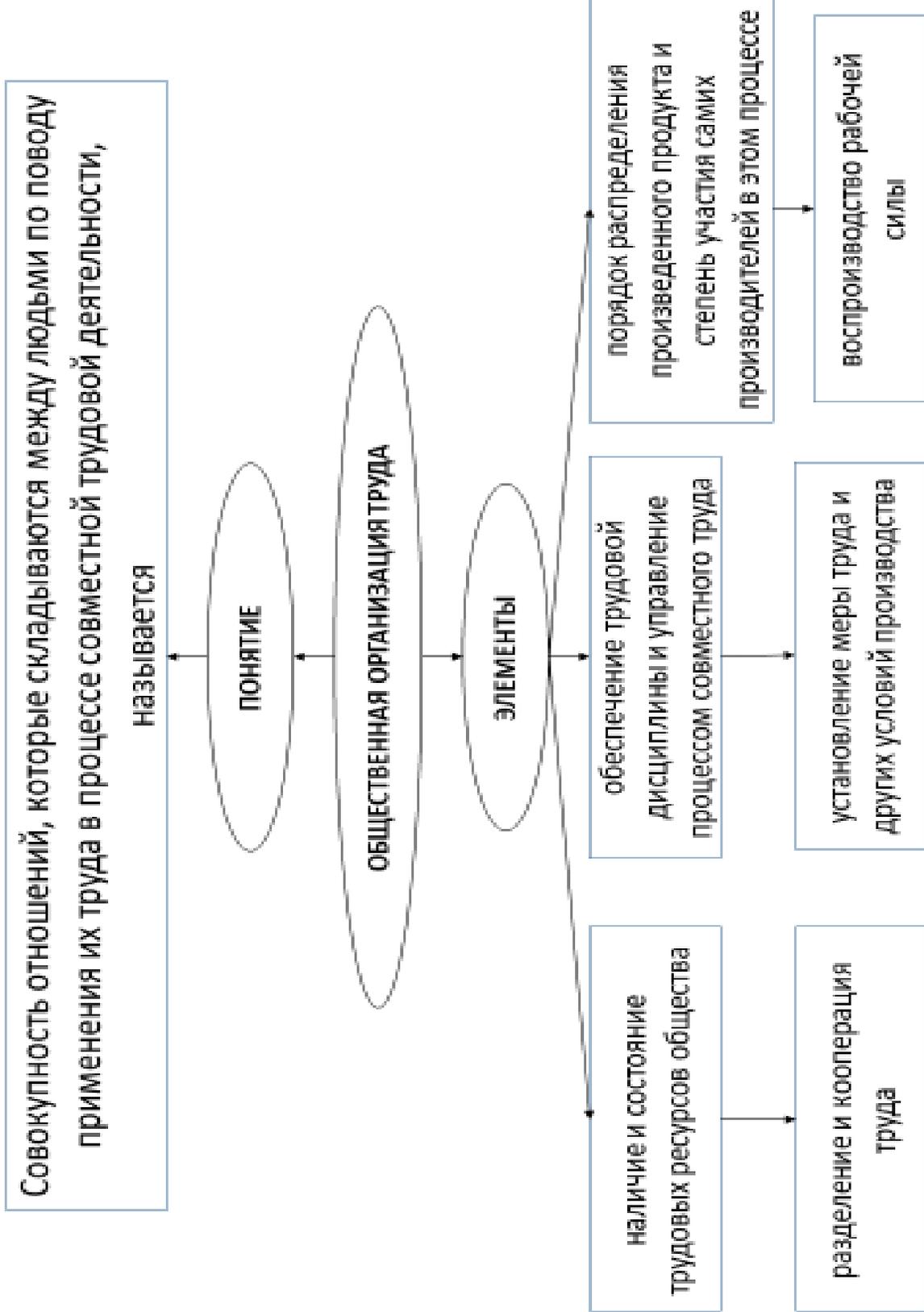


Схема 2

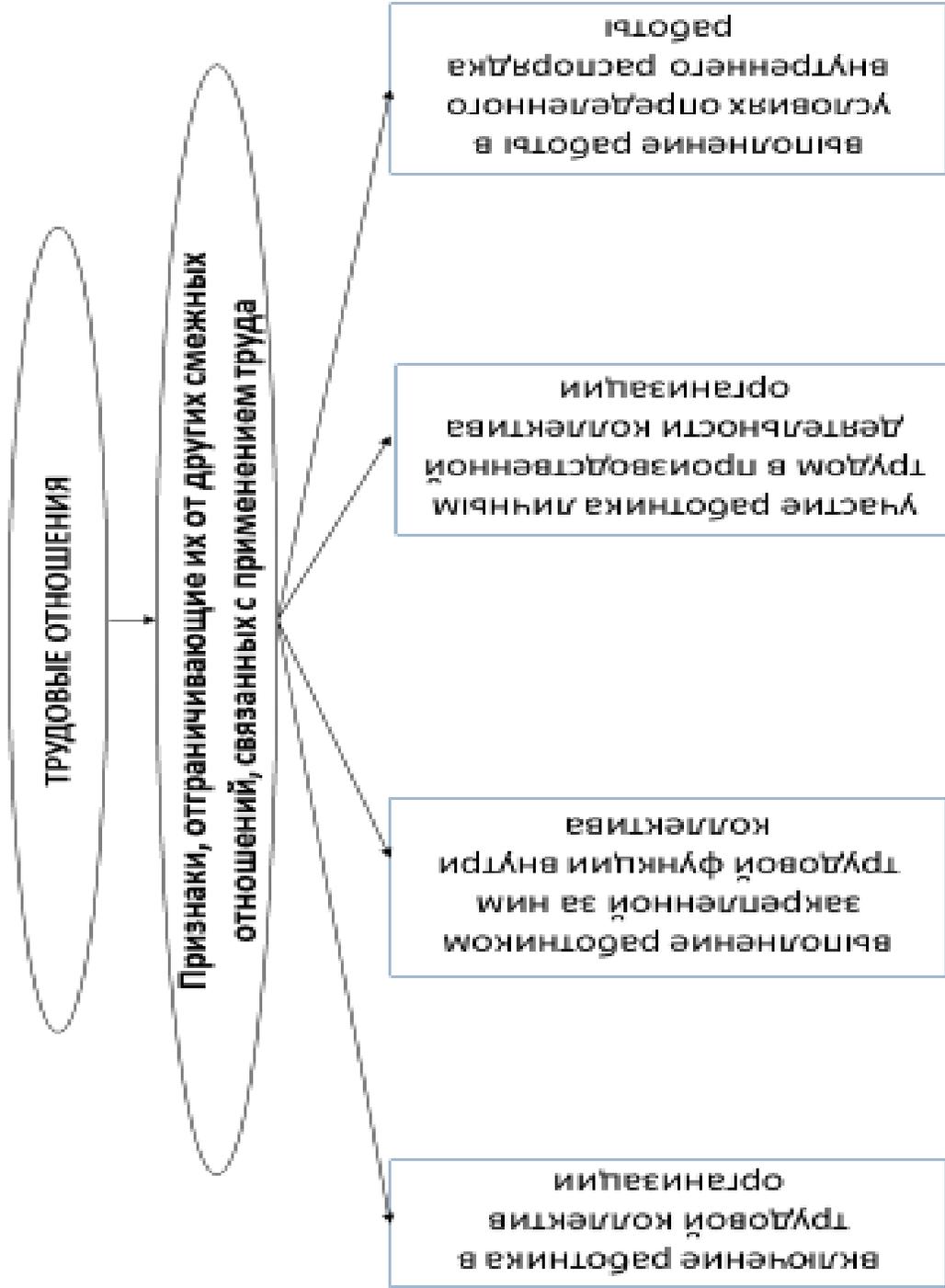


Таблица 1

Соотношение трудовых отношений и гражданско-правовых отношений

СХОДСТВА	РАЗЛИЧИЯ	
	Объект правового регулирования	
Договор, как основание возникновения отношений	Трудовые правоотношения	Гражданско-правовые отношения
Возмездный характер отношений сторон Договора	Процесс труда	Овеществленный результат работы

Схема 3

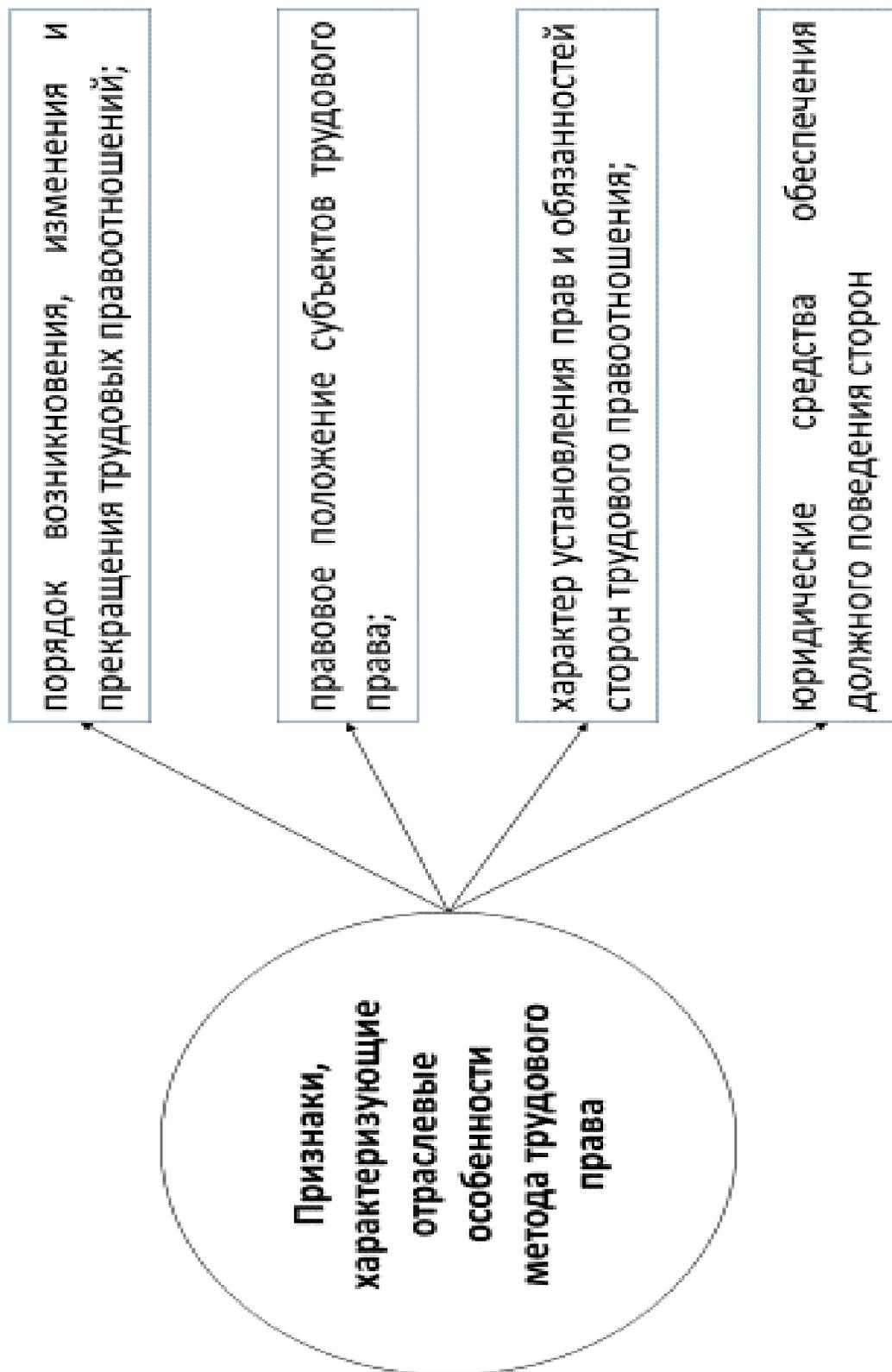


Схема 4

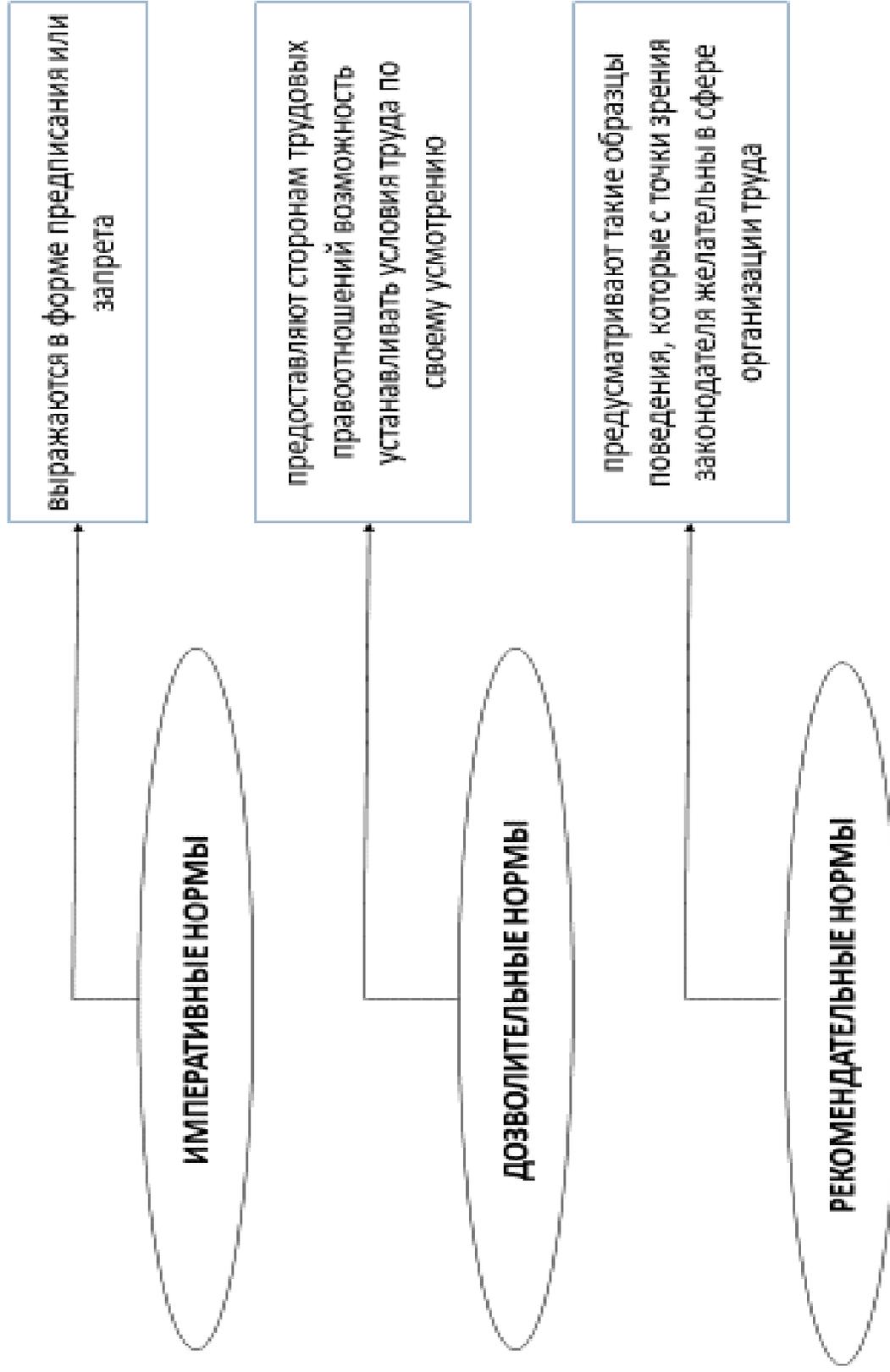


Схема 5

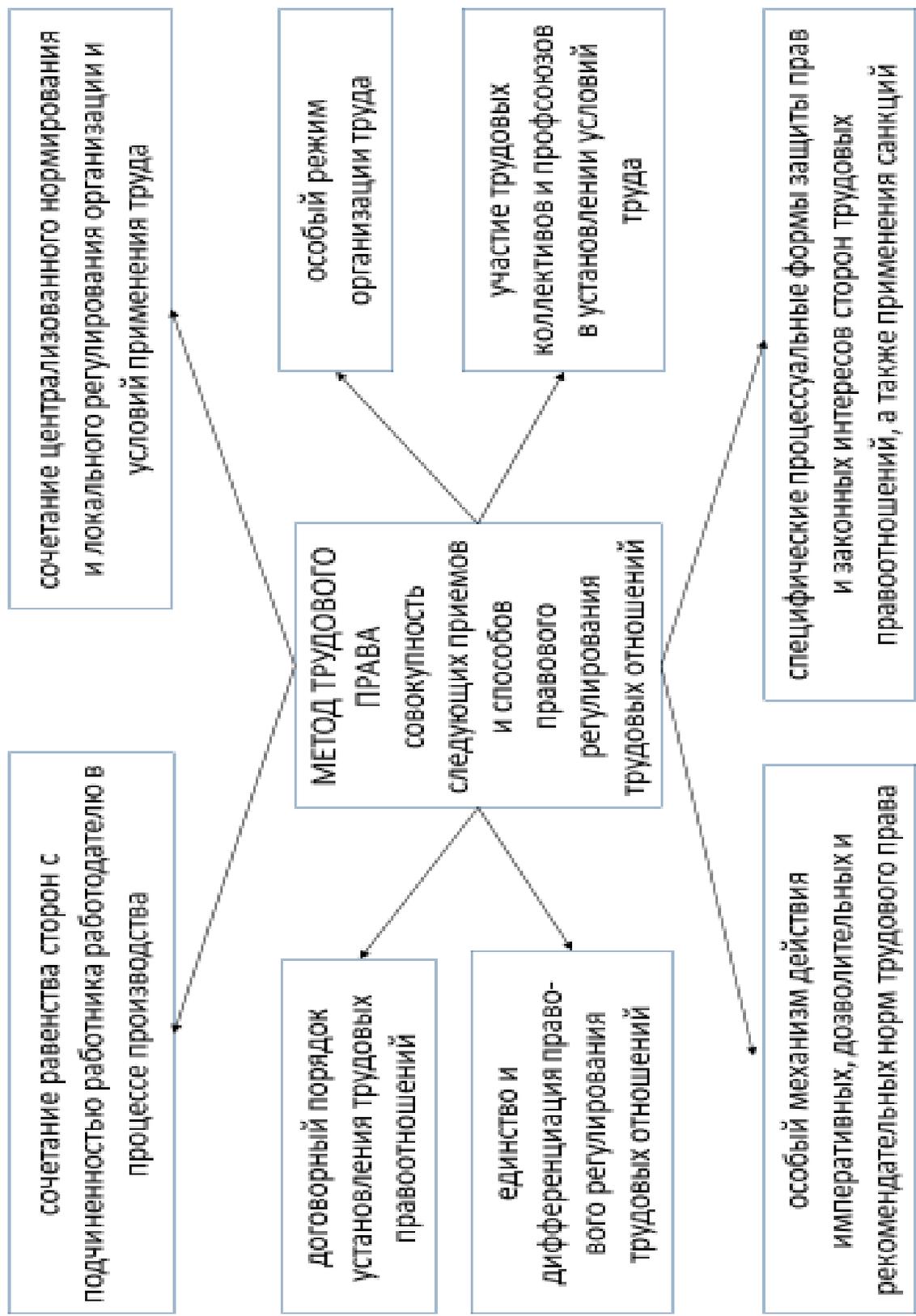


Схема 6

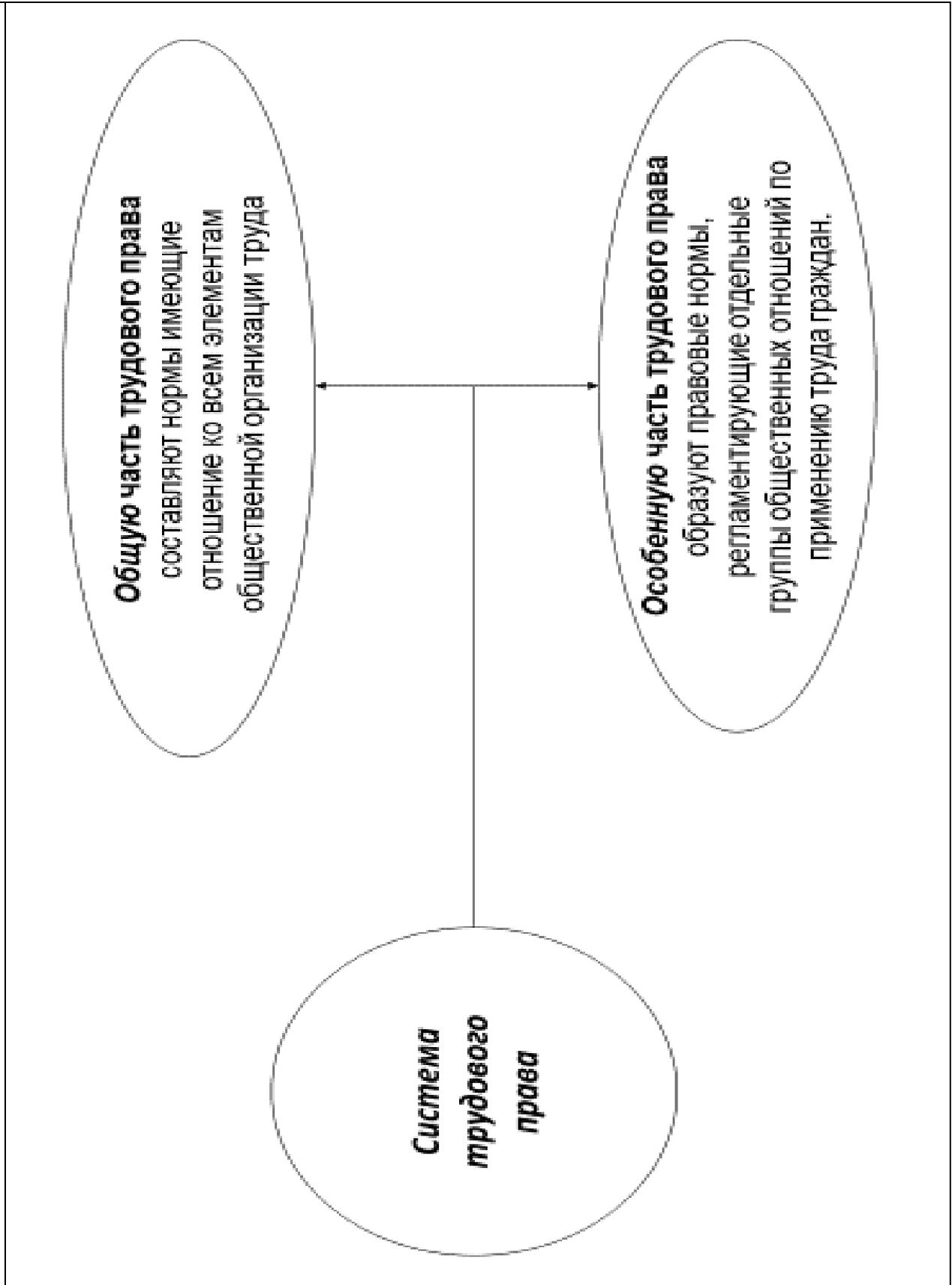


Схема 7

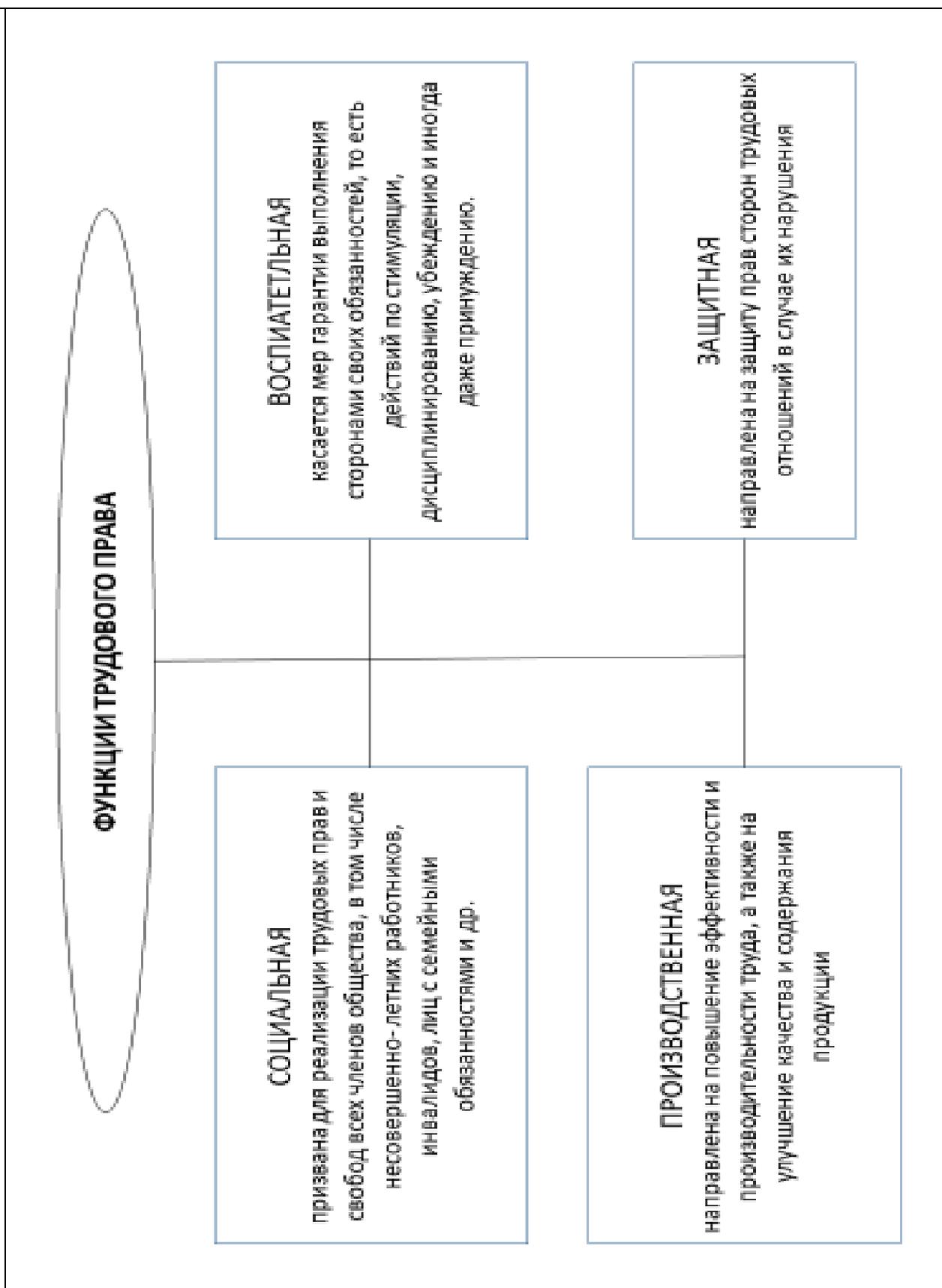


Схема 8

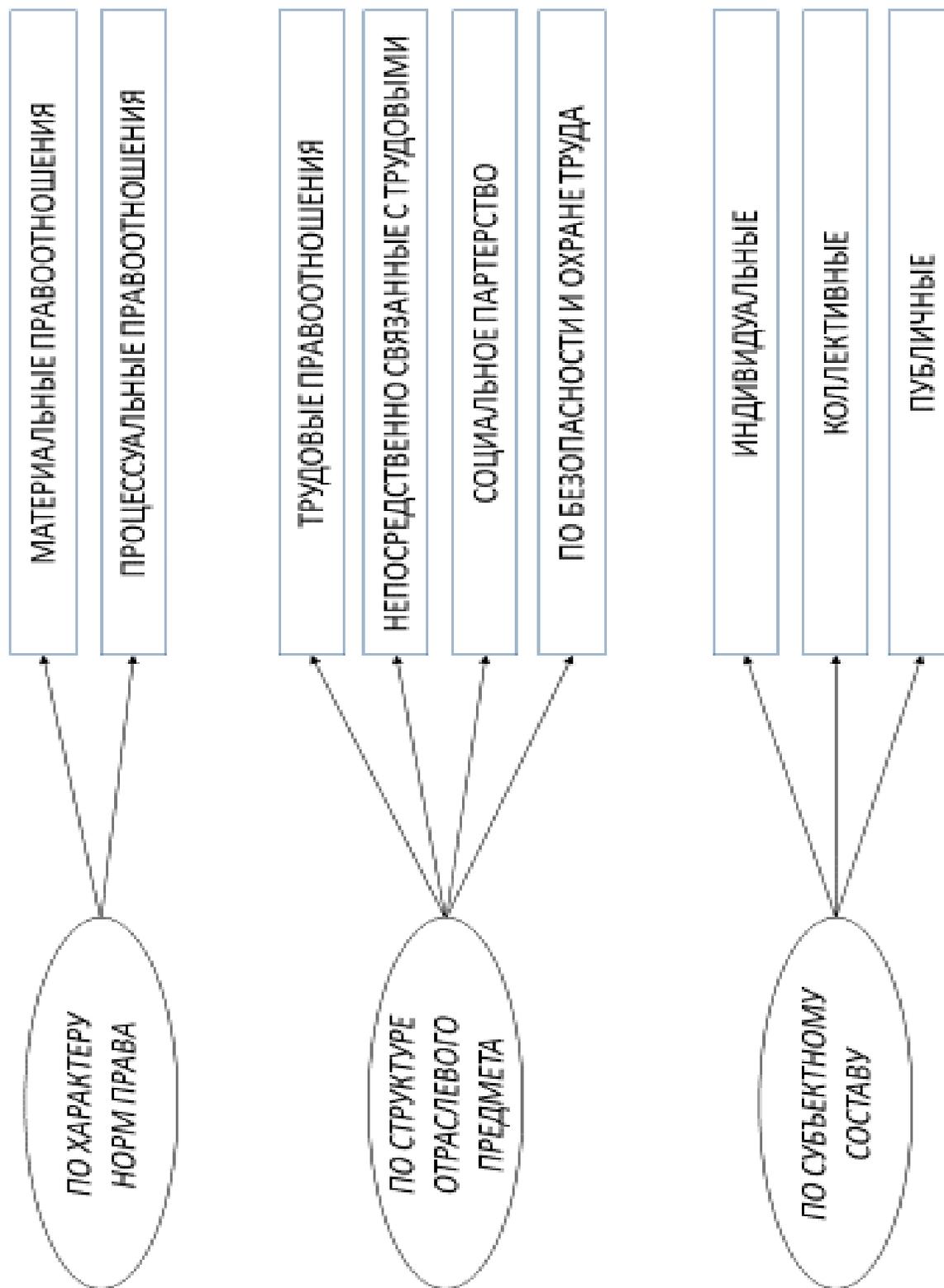


Таблица 2

ВИДЫ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ	
ПО ХАРАКТЕРУ ПРАВОВЫХ НОРМ	
МАТЕРИАЛЬНЫЕ ТРУДОВЫЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ	это отношения, в которых реализуются права и обязанности субъектов правоотношений в сфере труда
ПРОЦЕССУАЛЬНЫЕ ТРУДОВЫЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ	это отношения, в которых выражается юридическая форма (процедура) организации, применения и охраны труда

Таблица 3

ВИДЫ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ

ПО СТРУКТУРЕ ОТРАСЛЕВОГО ПРЕДМЕТА

<p>ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ</p>	<p>отношения между работником и работодателем, возникающие при осуществлении прав и обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством Республики Казахстан, соглашениями, трудовым, коллективным договорами и актами работодателя</p>
<p>ОТНОШЕНИЯ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ</p>	<p>отношения, складывающиеся по поводу организации и управления трудом, трудоустройства, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, социального партнерства, заключения коллективных договоров и соглашений, участия работников (представителей работников) в установлении условий труда в предусмотренных настоящим Кодексом случаях, разрешения трудовых споров и контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан</p>
<p>СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО</p>	<p>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 трудовыми отношениями, а также социально-экономических отношений, основанная на равноправном сотрудничестве</p>
<p>ОТНОШЕНИЯ ПО БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЕ ТРУДА</p>	<p>обеспечение безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-эпидемиологические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия и средства, в том числе мероприятия, исключающих воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов на работников в процессе трудовой деятельности</p>

Таблица 4

ВИДЫ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ

ПО ХАРАКТЕРУ ПРАВОВЫХ НОРМ	
ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ В СФЕРЕ ТРУДА	это отношения, в которых участвуют отдельные лица и реализуется частный интерес (трудовые правоотношения)
КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ В СФЕРЕ ТРУДА	это отношения, в которых участвуют коллективы (представители работников и представители работодателей) и реализуются корпоративные интересы отдельных социальных групп (отношения в сфере социального партнерства, ведения коллективных переговоров, заключения коллективных договоров и соглашений)
ПУБЛИЧНЫЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ В СФЕРЕ ТРУДА	отношения, в которых участвуют органы государственной власти, органы местного самоуправления и реализуются общественные интересы (отношения в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права)

Схема 9

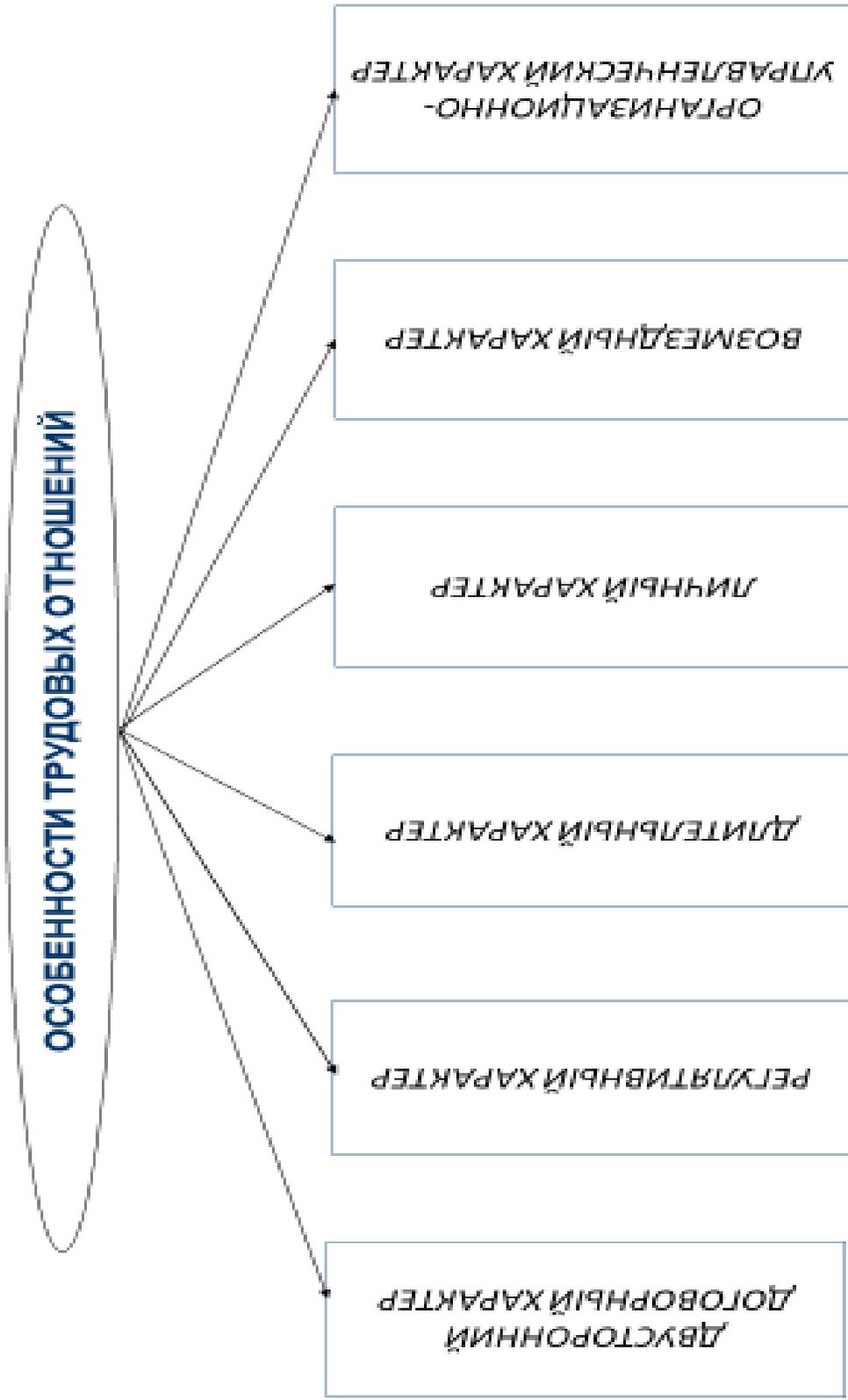


Схема 10

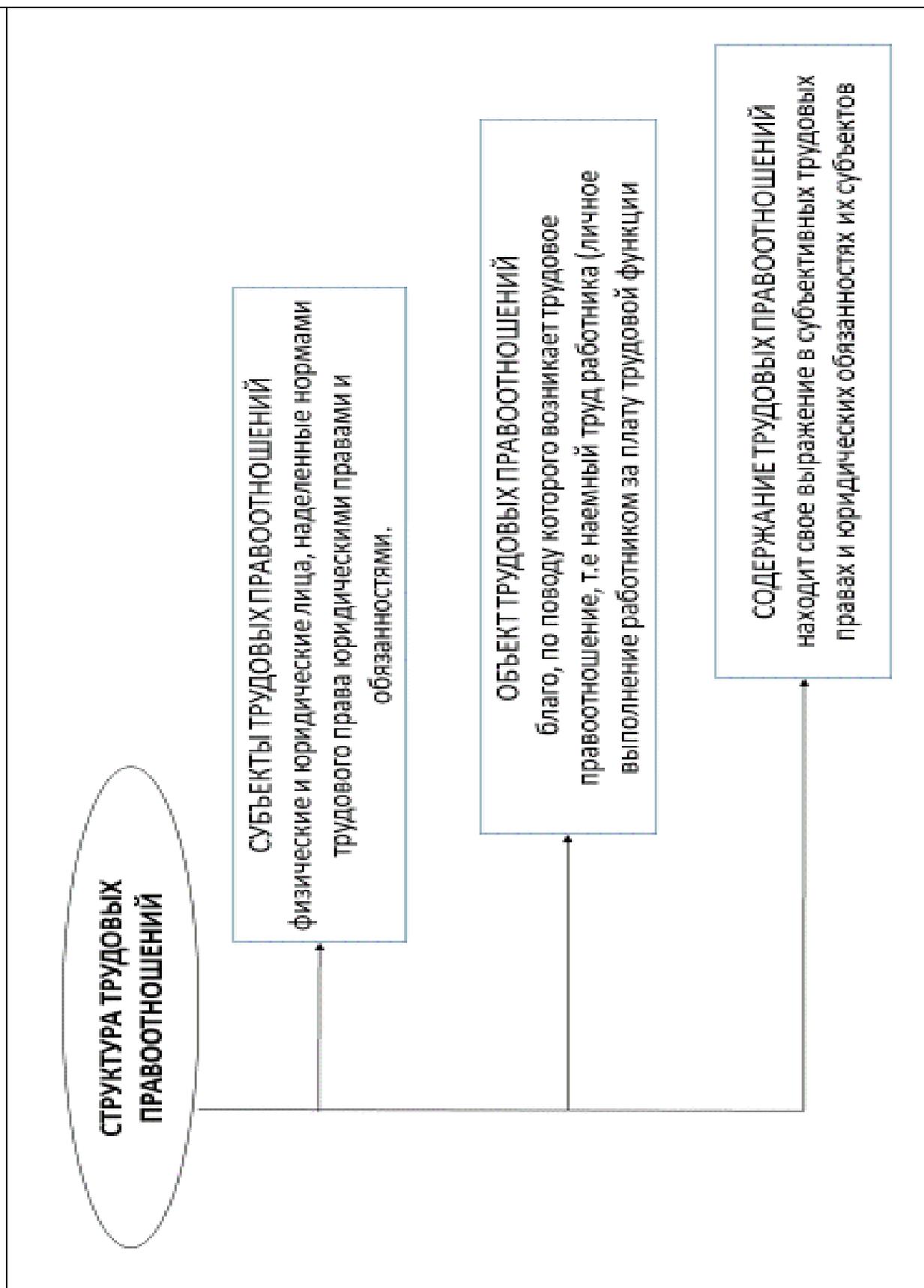


Схема 11

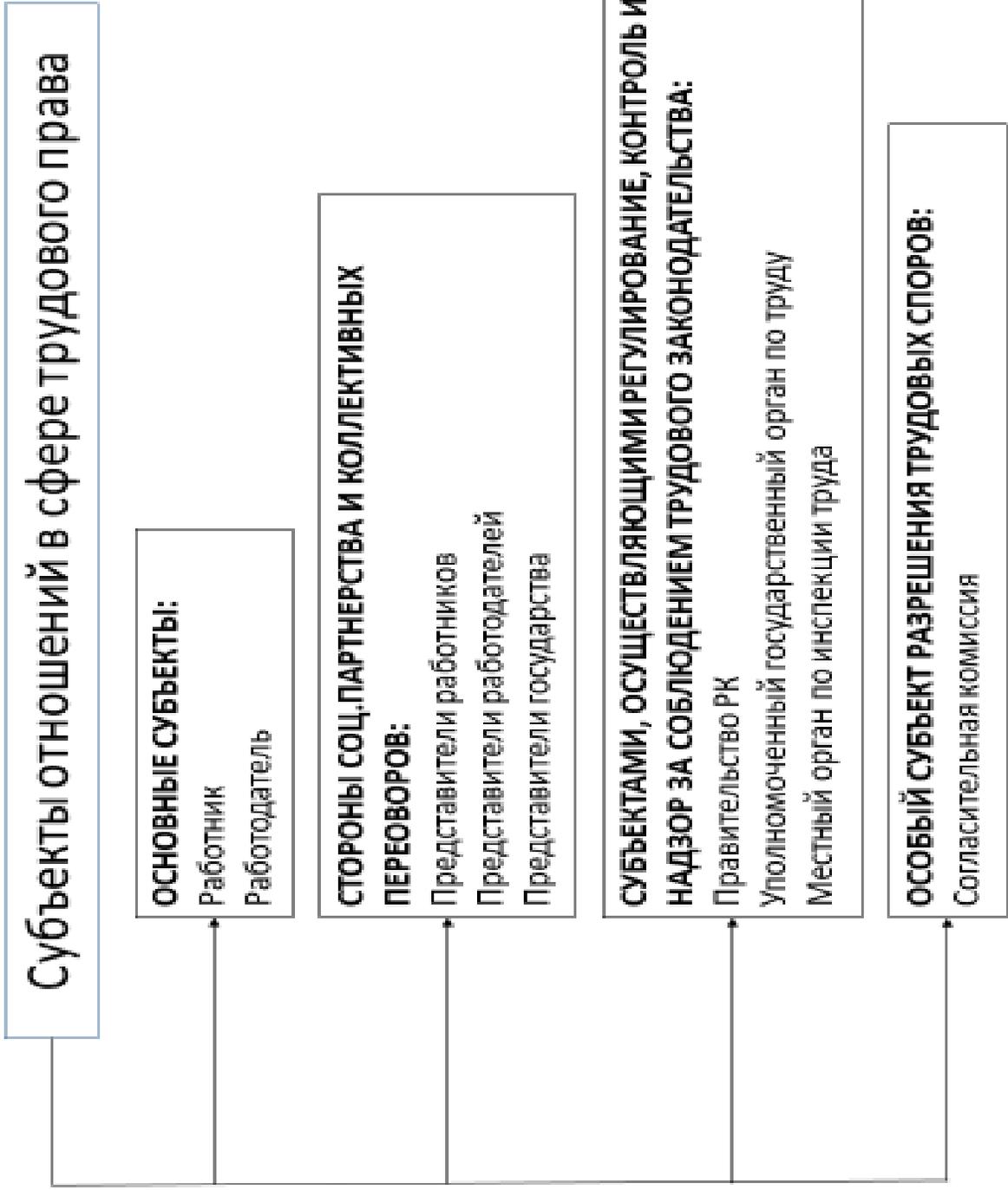


Схема 12

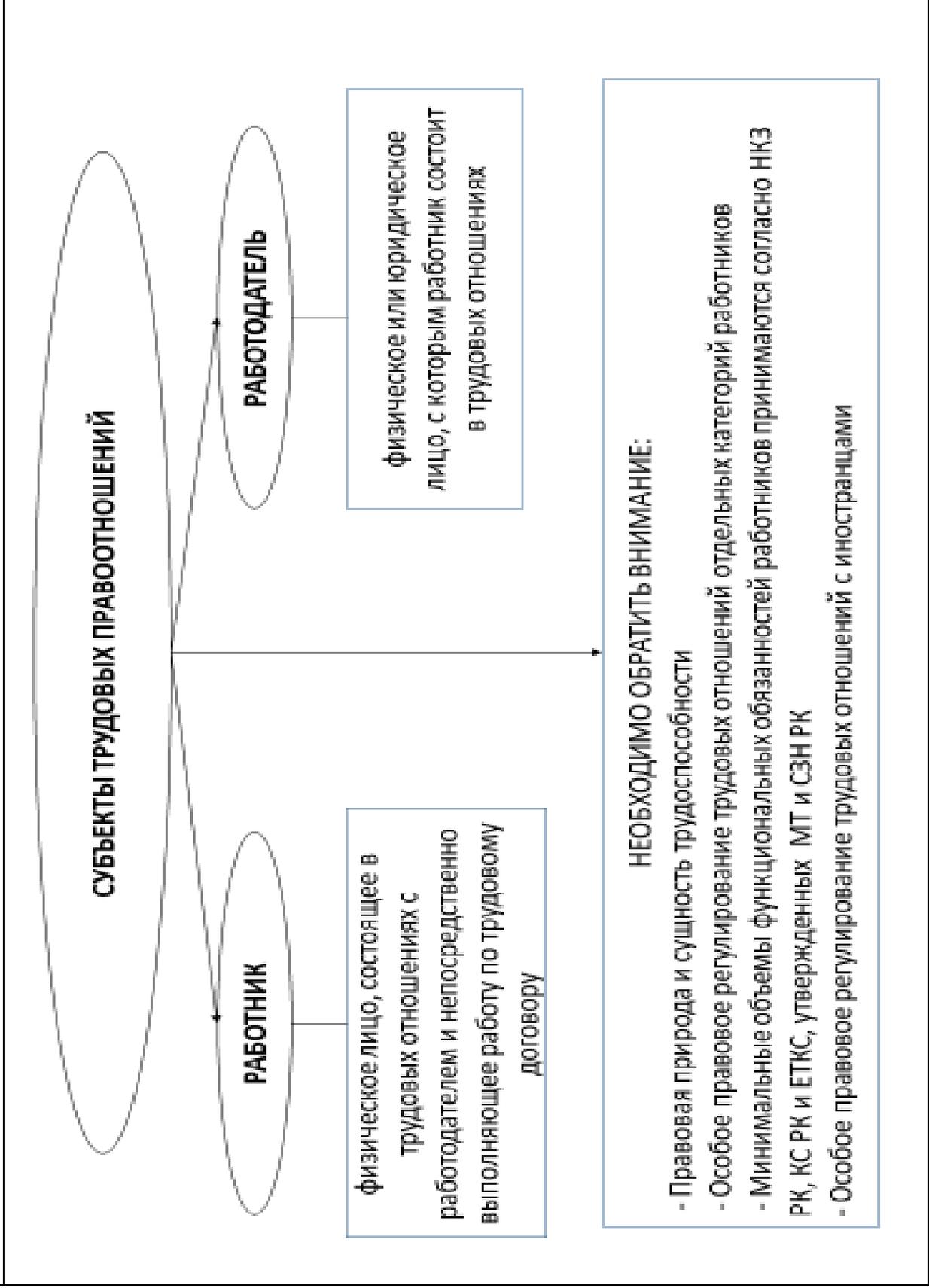


Схема 13

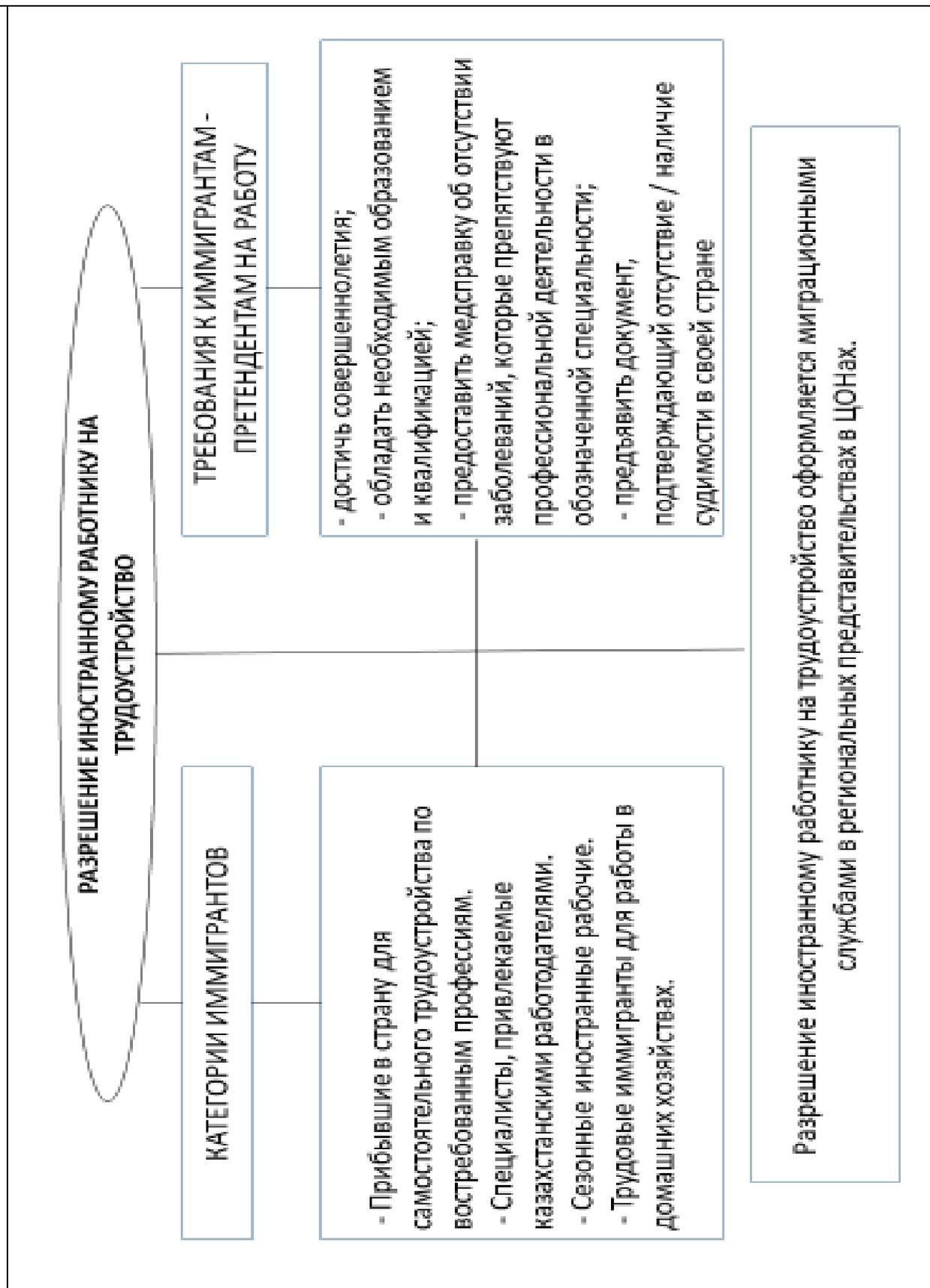
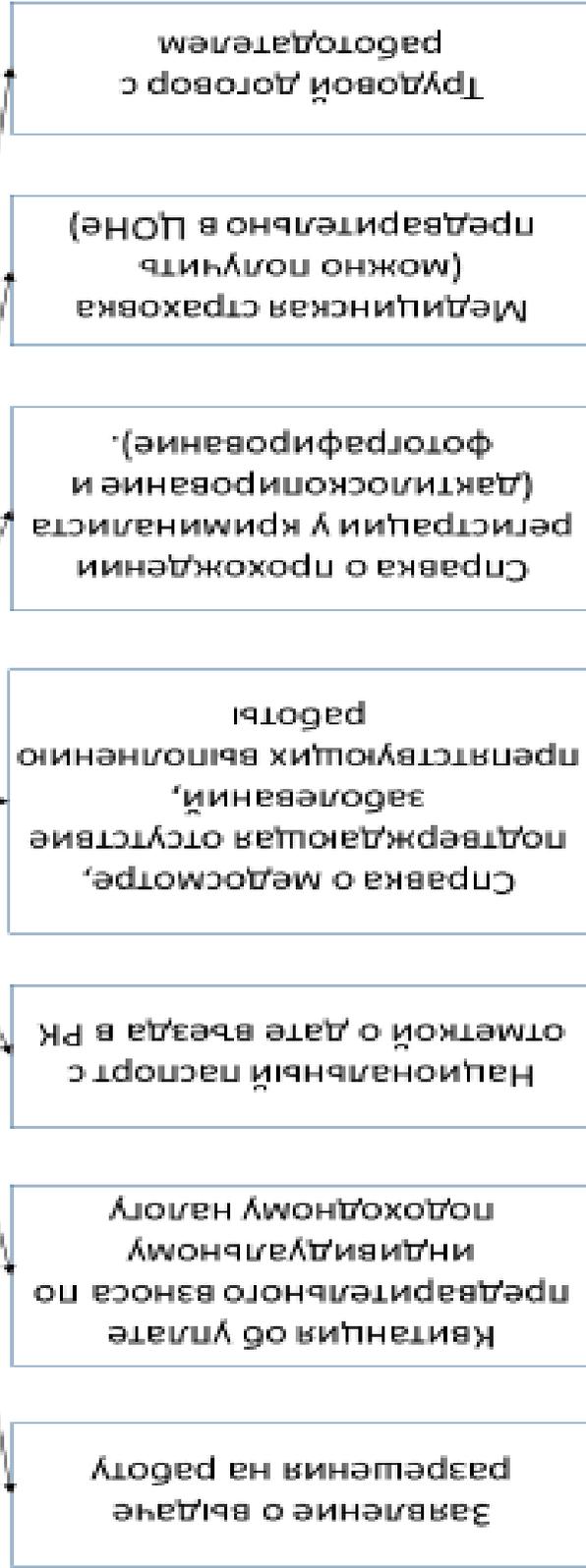


Схема 14

**ПАКЕТ ДОКУМЕНТОВ ДЛЯ ПОЛУЧЕНИЯ РАЗРЕШЕНИЯ
НА РАБОТУ**



Если представленный пакет соответствует требованиям, разрешение на работу будет выдано в течение 1 рабочего дня сроком не более чем на 3 месяца. Разрешение на работу может быть продлено на срок до 1 года.

Схема 15

РАБОТАТЬ В КАЗАХСТАНЕ БЕЗ СПЕЦИАЛЬНОГО РАЗРЕШЕНИЯ МОГУТ:

Иностранцы, которые проживают в стране постоянно. Закон РК о правовом положении иностранцев (ст. 4) относит к этой категории иностранцев, которые получили разрешение на постоянное проживание (вид на жительство).

Граждане стран Евразийского экономического союза, в который входит РК, Армения, Беларусь, Киргизия и РФ. Как объясняет Egov.kz, они могут работать на основании трудовых договоров.

Постановление правительства РК № 802 (прил. 2): кандаасы, беженцы, лица, просящие убежища, иммигранты, прибывшие по гуманитарным мотивам, жертвы торговли людьми.

В соответствии с Законом РК «О занятости населения» (ст. 32) разрешение на работу также не требуется:

- руководителям иностранных компаний и представителям, работающим в Казахстане, и их заместителям;
- иностранцам, которые работают на руководящих должностях в автономных организациях образования, в «Назарбаев Фонде», «Астана Хаб»;
- иностранцам, работающим в госорганах (с подтверждающими документами) представителей иностранных юридических лиц — участников специальных экономических зон;
- лицам, заключившие контракт на выполнение инвестиционного приоритетного проекта;
- специалистам, которые прибыли в РК для трудоустройства по востребованным специальностям в приоритетных областях экономики.

Схема 16

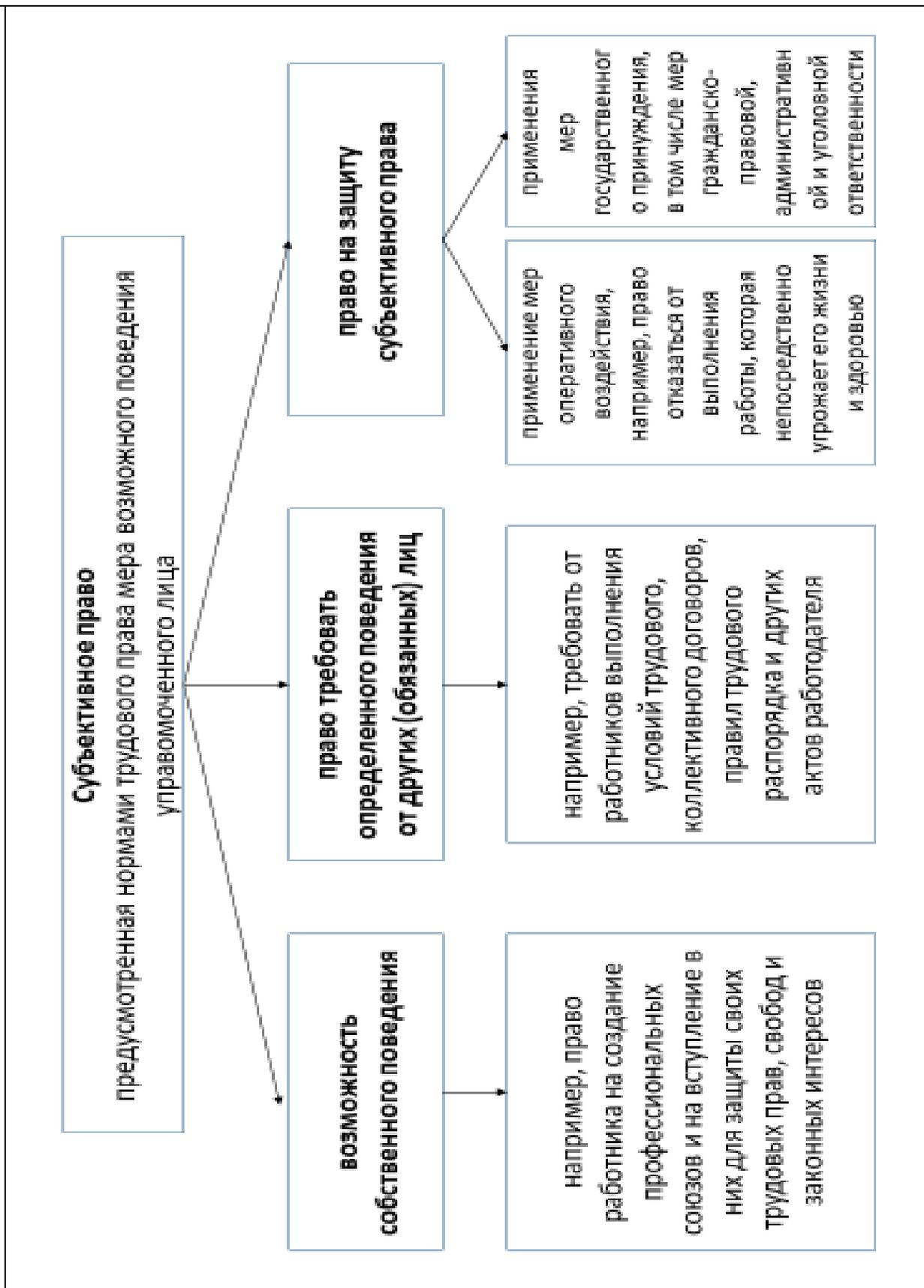


Схема 17

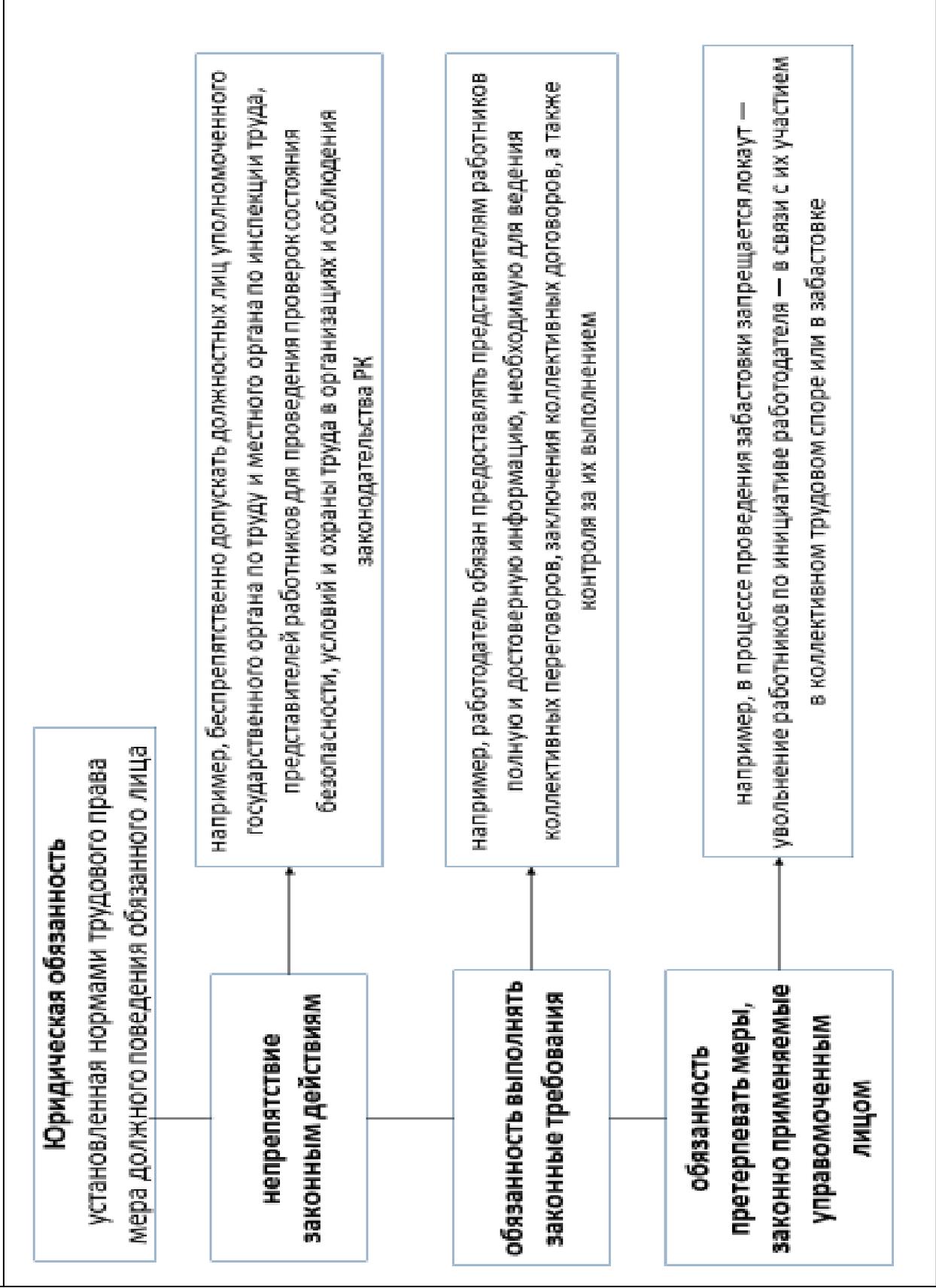


Схема 18

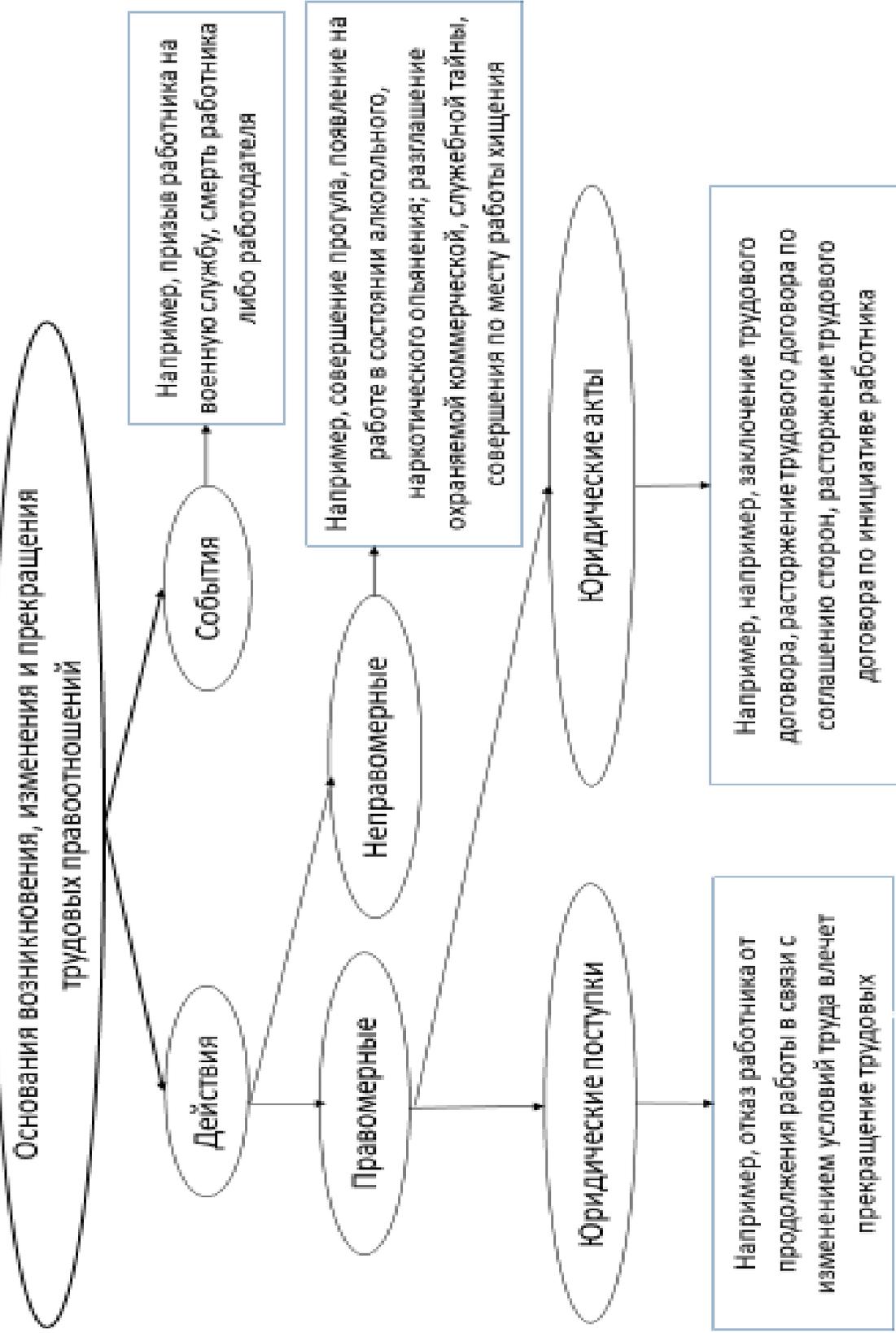


Схема 19

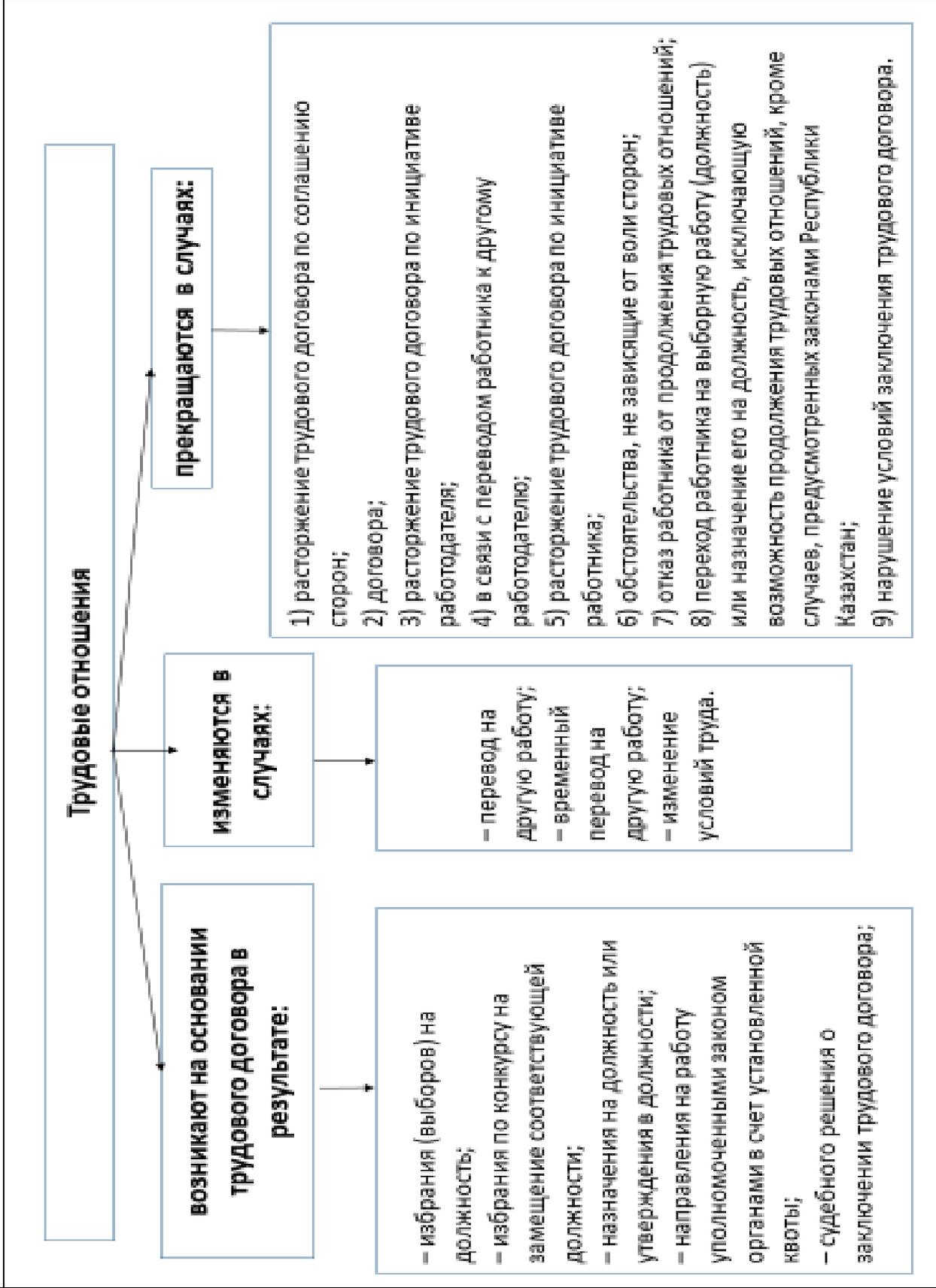


Схема 20

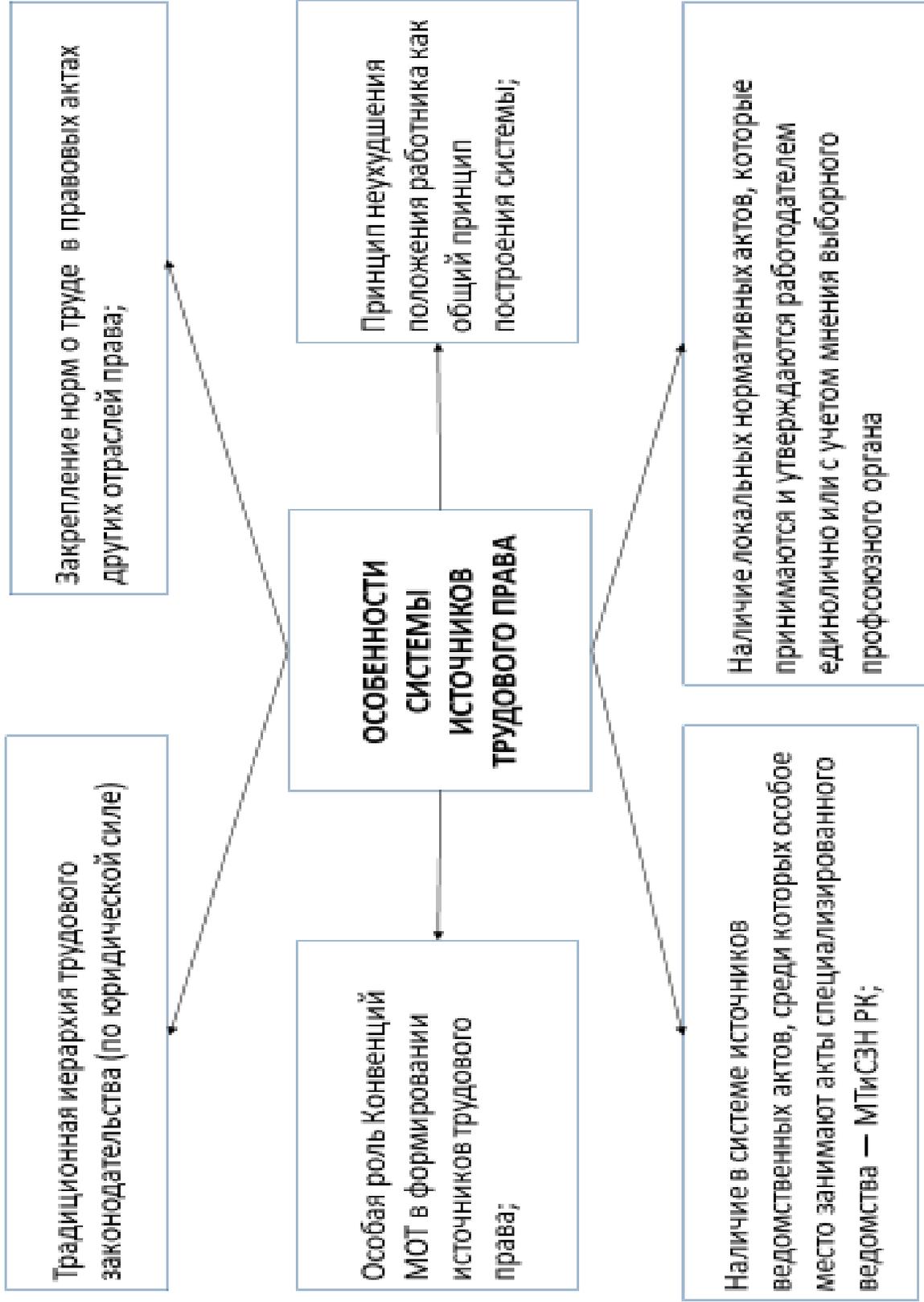


Схема 21

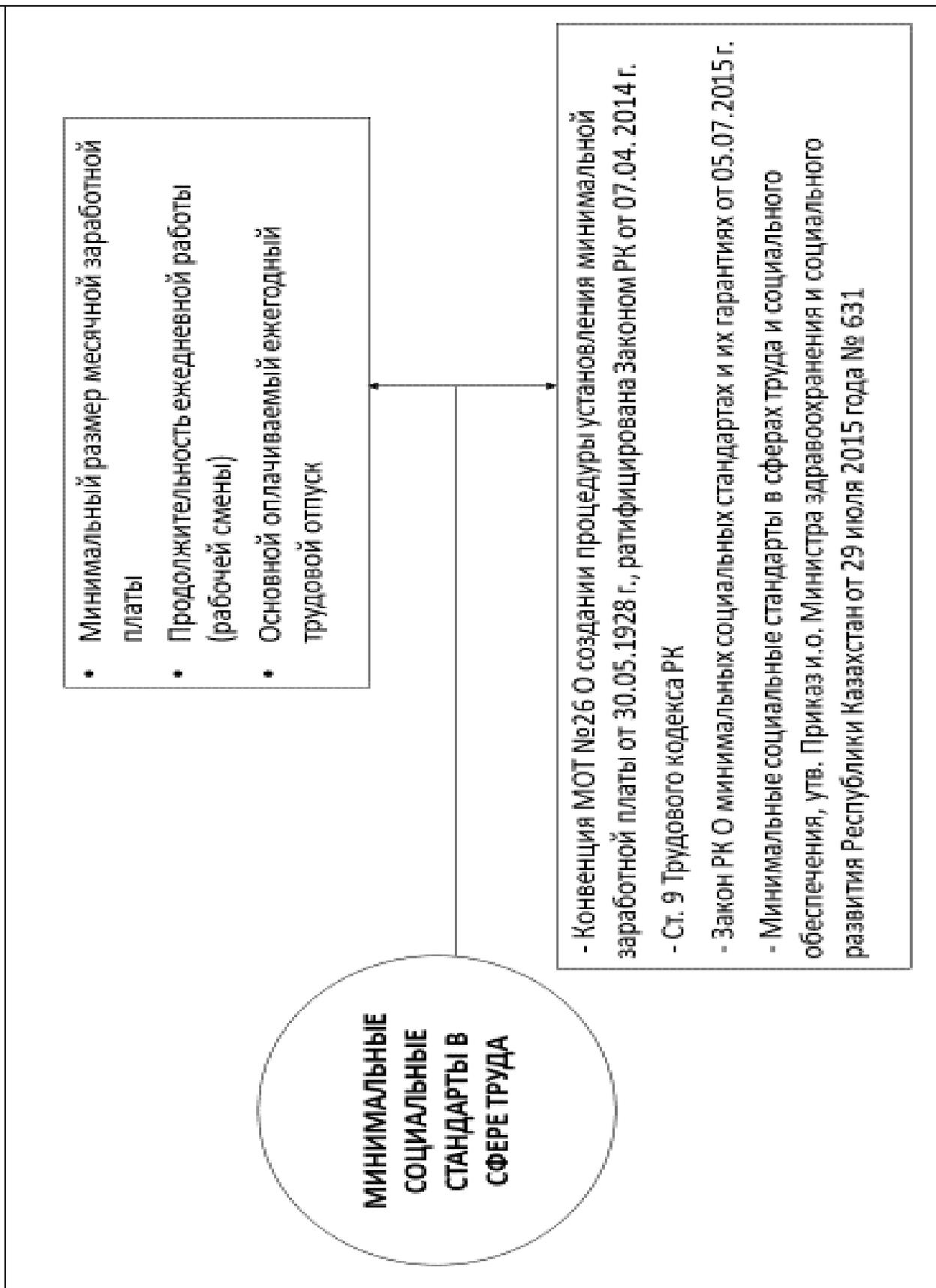


Таблица 5

№ п/п	Наименование нормы/норматива	Нормативный правовой акт, регулирующий норму/норматив	Размер нормы/ норматива
1	2	3	4
1	<p>Минимальный размер месячной заработной платы</p>	<p>Статья 103 Трудового кодекса Республики Казахстан, Закон Республики Казахстан о республиканском бюджете на соответствующий финансовый год</p>	<p>1. Размер месячной заработной платы работника устанавливается дифференцированно в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и качества выполняемой работы, а также условий труда.</p> <p>Размер месячной заработной платы максимальным размером не ограничивается.</p> <p>2. Минимальный размер месячной заработной платы, устанавливается ежегодно Законом Республики Казахстан о республиканском бюджете на соответствующий финансовый год не ниже прожиточного минимума и не включает в себя доплат и надбавок, компенсационных и социальных выплат, премий и других стимулирующих выплат и выплачивается пропорционально отработанному времени.</p>

Таблица 6

№ п/п	Наименование нормы/норматива	Нормативный правовой акт, регулирующий норму/норматив	Размер нормы/ норматива
1	2	3	4
		П.1 ст.68 и п.4 ст.71 ТК РК	Продолжительность ежедневной работы не может превышать 8 часов; Нормальная продолжительность рабочего времени не должна превышать 40 часов в неделю
		Ст.73 ТК РК	В соответствии с графиками сменности, утвержденными работодателем
1	Продолжительность ежедневной работы (рабочей смены)	Ст.69 ТК РК	Для возраста от четырнадцати до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю; для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 36 часов в неделю
		Ст. 69 ТК РК	Не более 36 часов в неделю согласно Списку производств, цехов, профессий и должностей, перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда
		Ст. 69 ТК РК	Не более 36 часов в неделю. Продолжительность ежедневной работы (рабочей смены) работников-инвалидов первой и второй групп не может превышать семь часов

Таблица 7

№ п/п	Наименование нормы/норматива	Нормативный правовой акт, регулирующий норму/норматив	Размер нормы/ норматива
1	2	3	4
1	Основной оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск	Статья 88 Трудового кодекса Республики Казахстан	Основной оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск работникам предоставляется продолжительностью двадцать четыре календарных дня, если большее количество дней не предусмотрено настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, трудовым, коллективным договорами и актами работодателя

Схема 22

ИНСТРУМЕНТЫ ДЛЯ УЛУЧШЕНИЯ СИТУАЦИИ В СФЕРЕ ТРУДА**СОГЛАШЕНИЯ В РАМКАХ
СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

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 трудовыми отношениями, а также социально-экономических отношений, основанная на равноправном сотрудничестве

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

правовой акт в форме письменного соглашения, заключаемого между работниками в лице их представителей и работодателем, регулирующий социально-трудовые отношения в организации

Схема 23

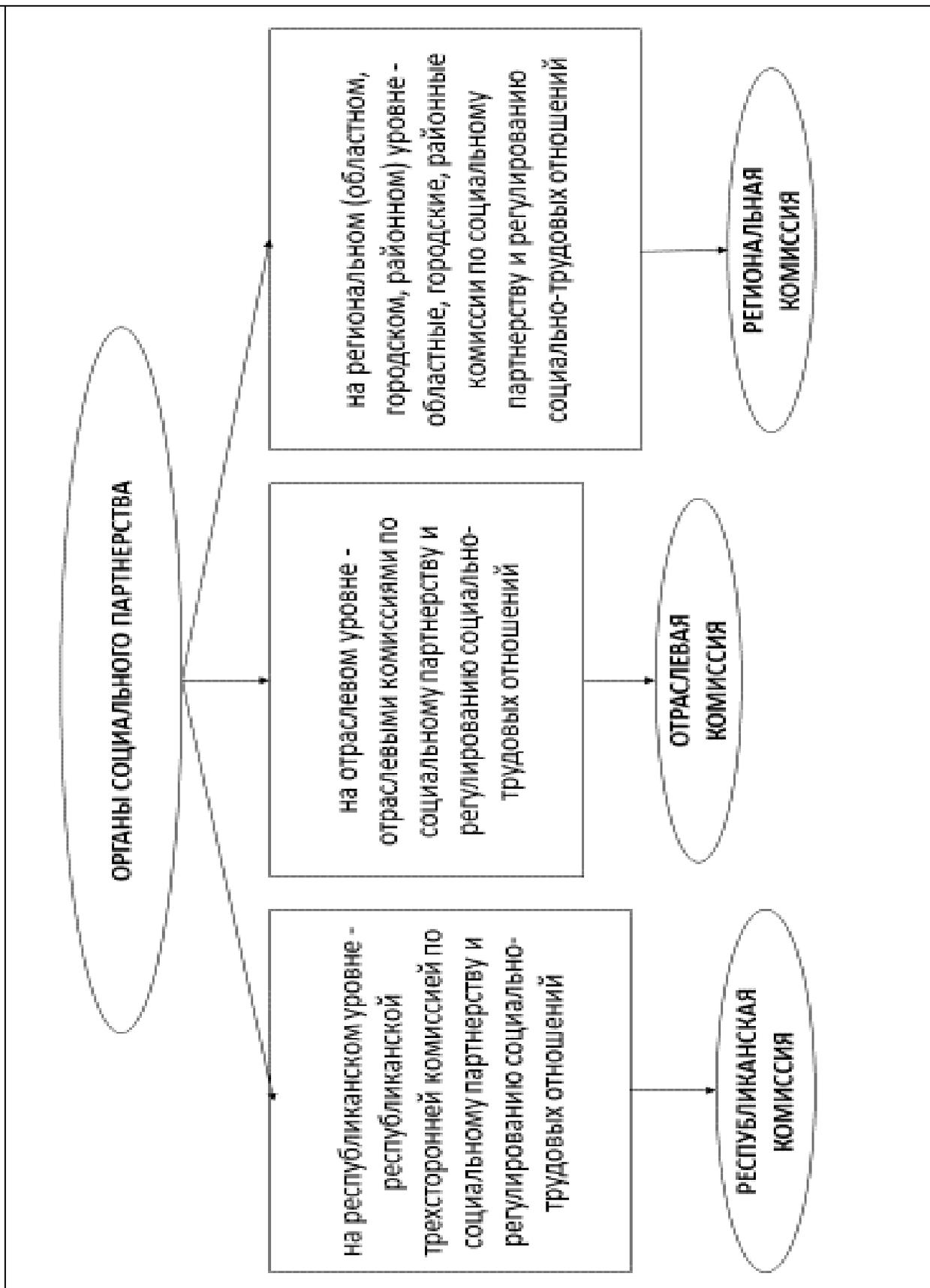


Таблица 8

ОРГАНИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

- Республиканские, отраслевые и региональные комиссии являются постоянными органами по согласованию интересов сторон социального партнерства путем проведения консультаций и переговоров, которые оформляются соответствующими решениями, обязательными для сторон.

УРОВЕНЬ	ПРЕДСТАВИТЕЛИ РАБОТНИКОВ	ПРЕДСТАВИТЕЛИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ
на республиканском уровне	республиканские объединения профсоюзов	представители Национальной палаты предпринимателей Республики Казахстан, республиканского союза (ассоциаций) субъектов частного предпринимательства, республиканского объединения малого предпринимательства, республиканских производственных объединений субъектов частного предпринимательства
на отраслевом уровне	представители отраслевых профсоюзов	Представители Национальной палаты предпринимателей Республики Казахстан и (или) отраслевых организаций
на региональном уровне	территориальные объединения профсоюзов	представители региональных палат на уровне области, города республиканского значения, столицы - областные объединения частных предпринимателей, областное объединение малого бизнеса на уровне района, города областного значения - объединения по малому предпринимательству

Таблица 9

ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗОВ РК

виды профессиональных союзов	<p><u>отраслевыми</u> (например, профсоюз работников железнодорожного транспорта),</p> <p><u>территориальными</u> (например, профсоюз педагогов Алматы и Алматинской области)</p> <p><u>иными</u>, учитывающими профессиональную специфику</p>
профсоюзный комитет	выборный постоянно действующий органом профсоюза
основные функции профсоюзов	<p>представлять интересы работников</p> <p>защищать права и интересы работников</p>
<p>Членство в профсоюзе не влечет ограничения трудовых, социально-экономических, политических и личных прав и свобод, гарантируется законодательством Республики Казахстан</p>	

Схема 22

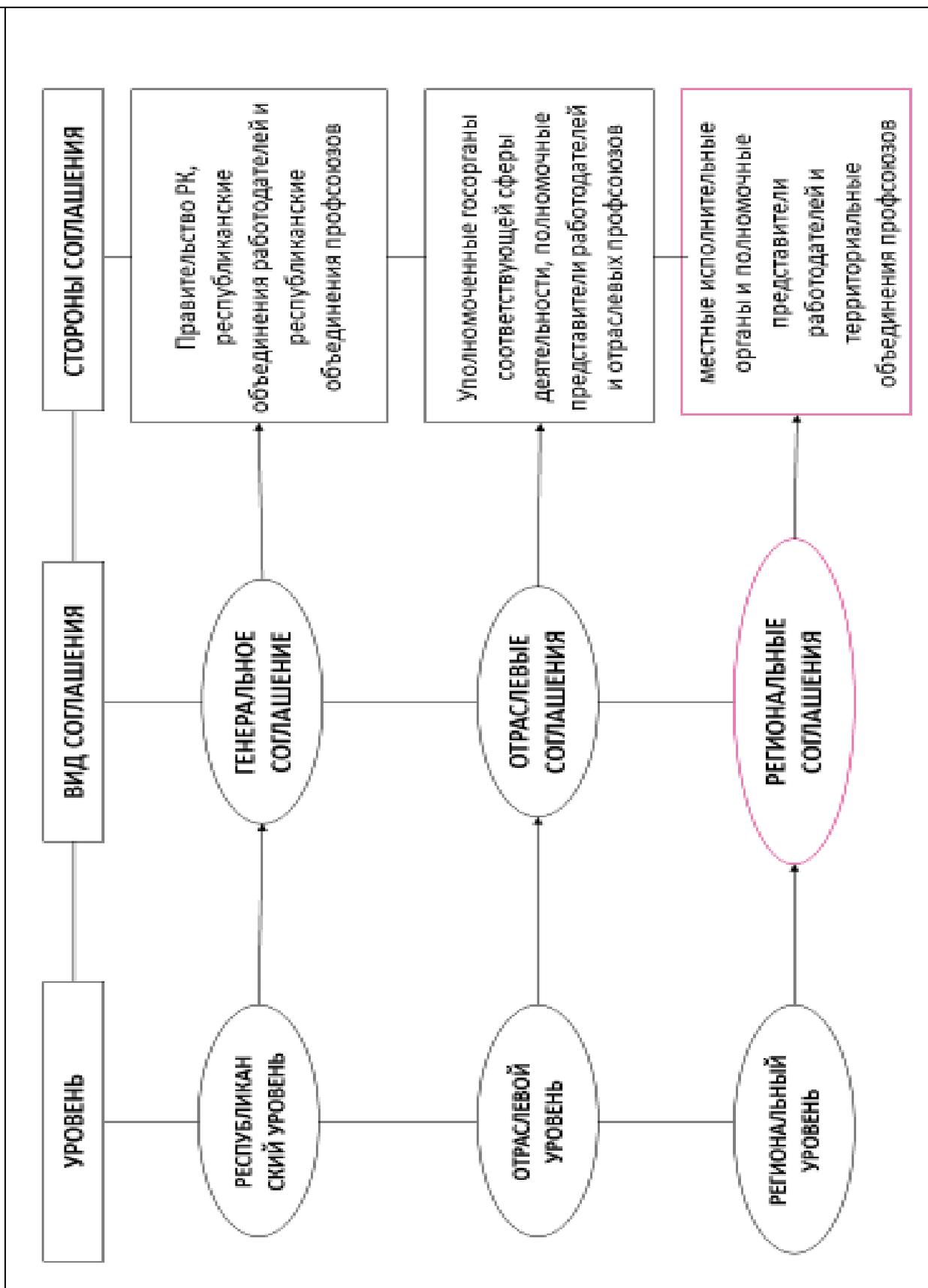


Схема 23

Положительные стороны заключения Коллективного договора:

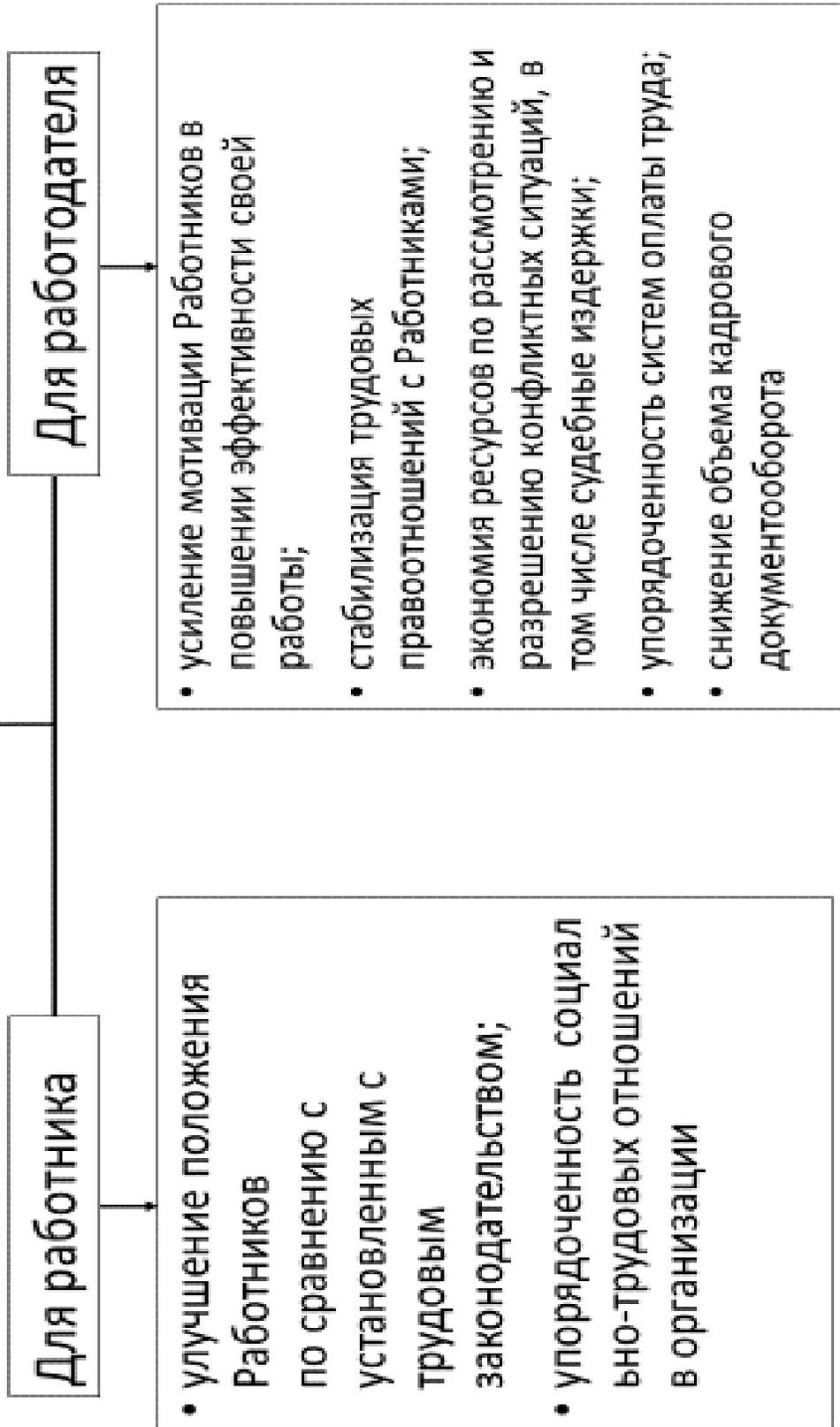


Схема 24

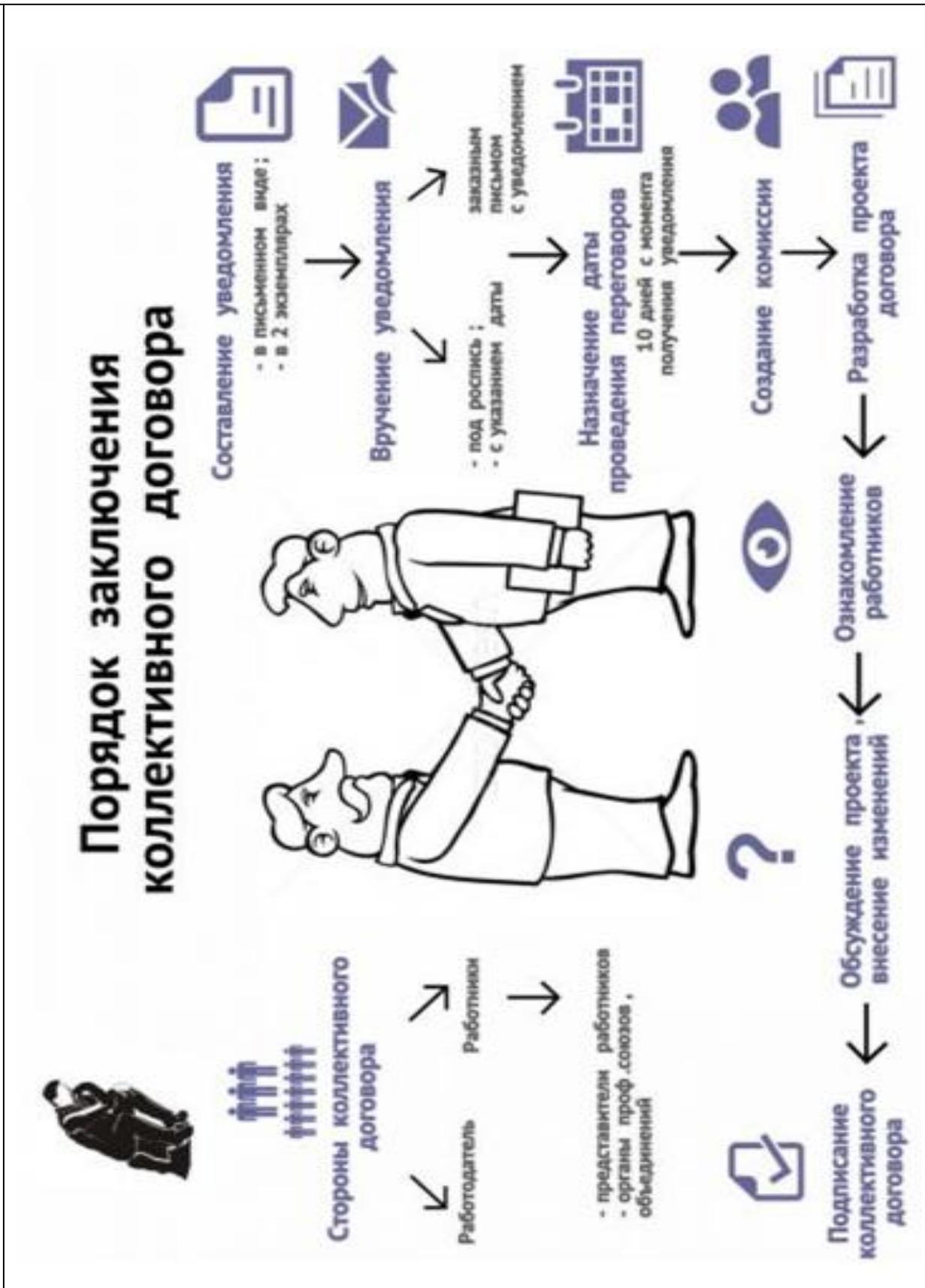
Порядок ведения коллективных переговоров, разработки и заключения Коллективного договора

- Инициатором подготовки проекта и заключения Коллективного договора может быть любая из сторон трудовых отношений.

- Сторона, получившая уведомление другой стороны с предложением о начале переговоров по заключению Коллективного договора, обязана в 10-дневный срок рассмотреть его и вступить в переговоры в порядке, установленном п. 4 ст. 156 ТК РК.

- Для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта Коллективного договора стороны создают на паритетной основе комиссию. Количество членов комиссии, ее персональный состав, сроки разработки проекта и заключения коллективного договора определяются соглашением сторон

Схема 25



Вопросы для самоконтроля

1. Как Трудовой кодекс РК определяет понятие «труд»?
2. Каковы элементы общественной организации труда?
3. Каковы признаки отношений, образующих предмет трудового права?
4. В чем заключается сходство трудовых и гражданских правоотношений?
5. В чем заключаются различия трудовых и гражданских правоотношений?
6. Каковы элементы отраслевого метода трудового права?
7. Что понимается под методом трудового права?
8. Что представляет собой система трудового права?
9. Что понимается под «функциями права»?
10. Каковы основные функции трудового права?
11. Что представляют собой материальные правоотношения в сфере труда?
12. Что представляют собой процессуальные правоотношения в сфере труда?
13. Какие отношения выделяют исходя из структуры предмета трудового права?
14. Какие виды отношений выделяют по субъектному составу и характеру волеизъявления?
15. Что представляют собой трудовые правоотношения?
16. Каковы признаки (особенности) трудовых правоотношений?
17. Какие элементы составляют структуру трудового правоотношения?
18. Каковы основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений?
19. Кто является субъектами отношений социального партнерства?
20. Кто является субъектами, осуществляющими регулирование, контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства?
21. Какие компоненты характеризуют понятие «источник трудового права»?
22. Что подразумевает под собой общеобязательность правовых норм о труде?
23. Каковы формы выражения и способы закрепления правовых норм о труде?
24. Могут ли быть закреплены правовые нормы о труде в правовых актах других отраслей права?
25. Что представляют собой основные правовые акты, как источники трудового права?
26. Что представляют собой производные правовые акты, как источники трудового права?
27. Что понимается под кадровым делопроизводством?
28. В виде каких документов осуществляется кадровое делопроизводство?
29. Какова классификация правовых принципов?
30. Каковы отраслевые принципы трудового права и в чем их сущность?

31. Каким образом Трудовой кодекс РК определяет коллективный договор?
32. Какова роль коллективного договора в регулировании трудовых отношений?
33. Каковы положительные стороны заключения коллективного договора для работодателя?
34. Каковы положительные стороны заключения коллективного договора для работника?
35. Каков порядок ведения коллективных переговоров, разработки и заключения коллективного договора?
36. Какова последующая процедура в случае не достижения согласия по коллективному договору?
37. Каково содержание коллективного договора?
38. Какова структура коллективного договора?
39. Каковы срок и сфера действия коллективного договора?
40. В чем заключаются правовые последствия нарушения условий коллективного договора?

Список использованных источников

- 1 Аналитический доклад Трудовое законодательство Республики Казахстан и международные стандарты // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=34276621
- 2 Закон Республики Казахстан О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам социального обеспечения // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=36569560
- 3 Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.05.2023 г.) // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832
- 4 Функции трудового права // ektu.kz/files/DistanceEducation/Resource/248352/
- 5 Закон РК от 07.02.05 г. № 30-III Об обязательном страховании гражданско - правовой ответственности работодателя за причинение вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z050000030>
- 6 Закон Республики Казахстан от 22 июля 2011 года № 477-IV «О миграции населения» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.05.2023 г.) // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31038298
- 7 Постановления Правительства Республики Казахстан от 18 февраля 2017 года № 8 // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1700000008>
- 8 Закон Республики Казахстан от 6 апреля 2016 года № 480-V «О правовых актах» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.05.2023 г.) // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=37312788
- 9 Конституция Республики Казахстан (принята на республиканском референдуме 30 августа 1995 года) (с изменениями и дополнениями по состоянию на 19.09.2022 г.) // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1005029
- 10 Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации Принята Генеральной конференцией Международной организации труда на ее 86-й сессии, Женева, 18 июня 1998 года // https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/ilo_principles.shtml
- 11 Закон Республики Казахстан от 8 февраля 2003 года № 387-II «О чрезвычайном положении» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 11.09.2022 г.) // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1036912
- 12 Закон Республики Казахстан от 5 марта 2003 года № 391-II «О военном положении» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 11.09.2022 г.) // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1038133

13 Закон Республики Казахстан от 27 июня 2014 года № 211-V «О профессиональных союзах» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 18.04.2023 г.) // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31571953

14 Минимальные социальные стандарты в сфере труда // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=37608800

15 Порядок заключения коллективного договора // <https://defacto.kz/ru/>