

**ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ  
РАБОТНИКОВ  
ПО ТРУДОВОМУ КОДЕКСУ  
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН**

**УДК 67.405**  
**ББК 349.2**  
**К 63**

**РЕЦЕНЗЕНТЫ:**

**Қажыкен М.З.** - д.э.н., декан Высшей школы экономики «АІУ», директор ТОО «Институт исследований современного общества»

**Хасенов М.Х.** – PhD, assistant professor Университета КАЗГЮУ им. М.С. Нарикбаева, консультант Международной Организации Труда

Комекова А.К.

Права и обязанности работников по Трудовому кодексу Республики Казахстан: Брошюра/ А.К. Комекова – Нур-Султан., 2020. – 54 стр.

**ISBN**

Трудовое право существует, главным образом, для работников, для того чтобы обеспечивать их защиту, поэтому тематика данного пособия имеет высокий уровень актуальности и прикладной характер. В настоящем пособии систематизированы основные сведения о правовом статусе работника и способах защиты его прав. Брошюра представляет интерес для студентов, научных и практических работников, широкого круга граждан.

**УДК 67.405**  
**ББК 349.2**

**ISBN 978-601-08-0285-8**

**© Комекова А.К., 2020**

## Оглавление

|   |    |
|---|----|
| 1. КРАТКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА КАЗАХСТАНСКОГО ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА. КОНСТИТУЦИОННЫЕ ОСНОВЫ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА И ГРАЖДАНИНА ..... | 4  |
| 2. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ ПО ТРУДОВОМУ КОДЕКСУ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН.....                               | 12 |
| 3. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ ПО ТРУДОВОМУ КОДЕКСУ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН.....                                       | 40 |
| 4. ПРОГРАММА ДОСТОЙНОГО ТРУДА.....  | 44 |

## **ПРЕДИСЛОВИЕ**

Сфера труда – важнейшая область экономической и социальной жизни нашего общества, где переплетаются интересы различных социальных групп, в ней получают оценку стоимость рабочей силы, с особой остротой

проявляются категории занятости, распределения доходов, находят отражение и другие аспекты.

Труд признается первой жизненной необходимостью, условием физического и духовного здоровья, материального достатка. Веление времени – вернуть авторитет и ценность созидательному труду, творчеству, профессионализму, установить приоритет ценностей общественно полезного труда, направить весь потенциал права на поощрение занятости.

Трудовое право призвано дать более высокий уровень юридической защиты интересов и прав работников, поскольку изначально основано на принципе социальной справедливости. С основным социальным назначением трудового права связаны его производственная и защитная функции, которые, в свою очередь, призваны способствовать подъему материального благосостояния людей, охране здоровья и их трудоспособности.

Трудовое право существует, главным образом, для человека труда – работников, для того чтобы обеспечивать защиту «экономически слабой стороны» трудовых отношений, поэтому тематика данного пособия имеет высокий уровень актуальности и прикладной характер.

В настоящем пособии систематизированы основные сведения о правовом статусе работника и способах защиты его прав.

Муслим Хасенов, PhD  
assistant professor Университета КАЗГЮУ им.М.С. Нарикбаева,  
консультант Международной Организации Труда

## **1. КРАТКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА КАЗАХСТАНСКОГО ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА. КОНСТИТУЦИОННЫЕ ОСНОВЫ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА И ГРАЖДАНИНА**

**Гражданское общество** — это система внегосударственных общественных отношений и институтов, дающая возможность человеку реализовать его гражданские права и выражающая разнообразные потребности и интересы членов общества.

Казахстанское гражданское общество – это, прежде всего, человек с его потребностями, нравственными ценностями, личными интересами. Для гармоничного развития человека, а значит и общества, необходима совокупность общественных отношений: политических, экономических, культурных, семейных, религиозных, которые отражают многообразие человеческих интересов.

За прошедшие годы в стране сформировались и в настоящее время достаточно быстро развиваются институты гражданского общества - политические партии, некоммерческие (неправительственные) организации, профсоюзы, национально-культурные объединения, негосударственные СМИ и другие институты, которые в целом представляют негосударственный сектор.

Политическим фундаментом гражданского общества служат правовое государство и демократия, которые необходимы для обеспечения всех прав и свобод человека, развития общества с целью создания в нем обстановки стабильности, безопасности, справедливости и сотрудничества.

Экономическую основу гражданского общества составляют многообразие форм собственности и суверенитет индивидуальных собственников, которым обеспечены законодательные гарантии равного признания и защиты.<sup>1</sup>

В условиях демократии институты гражданского общества и государства функционируют как разные, но взаимозависимые части в общей системе. Отношения между властью и гражданским обществом строятся на основе публичного соглашения, а взаимодействие направлено на достижение компромисса.

Задачей демократического, светского, правового и социального государства является создание необходимых условий для всемерного развития гражданского общества, в котором различные по своей природе объединения граждан и юридических лиц (партии, НПО, СМИ, союзы, ассоциации, инициативные группы и другие) осуществляют связь между человеком и государством и не позволяют последнему узурпировать власть.

---

<sup>1</sup> Указ Президента Республики Казахстан от 25 июля 2006 года N 154 N154 от 25 июля 2006 года «О Концепции развития гражданского общества в Республике Казахстан на 2006-2011 годы» [Режим доступа] [http://adilet.zan.kz/rus/docs/U060000154\\_](http://adilet.zan.kz/rus/docs/U060000154_)

**Задача гражданского общества** - быть посредником между индивидуумом и государством.

**Целью гражданского общества** является защита интересов каждого члена общества, представление его интересов перед лицом власти и общества, общественный контроль за деятельностью власти и формирование внутренней и внешней политики этого общества.

**Гражданское общество** — это совокупность экономических, социальных, культурных, духовно-нравственных и других отношений индивидов, свободно и добровольно объединившихся в объединения, ассоциации, союзы, корпорации для удовлетворения своих духовных и материальных потребностей и интересов.

Потребности и интересы различных социальных групп и индивидов осуществляются через такие институты гражданского общества, как семья, неправительственные организации, политические партии, профсоюзы, средства массовой информации, местные сообщества и др.

В отличие от государственных структур, в гражданском обществе преобладают не вертикальные, а горизонтальные связи — отношения конкуренции и солидарности между свободными и равноправными партнерами.

Гражданское общество в своей базовой единице состоит из граждан. Воспитать гражданина – значит ввести его в систему ценностей демократии.

Ведущее место в системе ценностей гражданина, равно как гражданского общества в целом, занимают:

- права, свободы и обязанности человека;
- равенство граждан, в том числе и перед законом;
- личная ответственность;
- верховенство закона над волей человека;
- суверенитет личности;
- этническая, социальная, расовая, конфессиональная толерантность;
- уважение к демократическим выборам и к власти, как проявление ответственности избирателя;
- стремление к социальной гармонии;
- культура социальных отношений и др.

Все эти и другие ценности демократии воплощаются во взаимоотношениях граждан, составляющих основу демократической культуры.

Обратимся к Конституции РК, которая регламентирует следующие права и обязанности человека и гражданина (Глава II)<sup>2</sup>:

### *Извлечение из Конституции Республики Казахстан*

#### «Статья 12

1. В Республике Казахстан признаются и гарантируются права и свободы человека в соответствии с Конституцией.

2. Права и свободы человека принадлежат каждому от рождения, признаются абсолютными и неотчуждаемыми, определяют содержание и применение законов и иных нормативных правовых актов.

3. Гражданин Республики в силу самого своего гражданства имеет права и несет обязанности.

4. Иностранцы и лица без гражданства пользуются в Республике правами и свободами, а также несут обязанности, установленные для граждан, если иное не предусмотрено Конституцией, законами и международными договорами.

5. Осуществление прав и свобод человека и гражданина не должно нарушать прав и свобод других лиц, посягать на конституционный строй и общественную нравственность.

#### Статья 13

1. Каждый имеет право на признание его правосубъектности и вправе защищать свои права и свободы всеми не противоречащими закону способами, включая необходимую оборону.

2. Каждый имеет право на судебную защиту своих прав и свобод.

3. Каждый имеет право на получение квалифицированной юридической помощи. В случаях, предусмотренных законом, юридическая помощь оказывается бесплатно.

#### Статья 14

1. Все равны перед законом и судом.

2. Никто не может подвергаться какой-либо дискриминации по мотивам происхождения, социального, должностного и имущественного положения, пола, расы, национальности, языка, отношения к религии, убеждений, места жительства или по любым иным обстоятельствам.

#### Статья 15

1. Каждый имеет право на жизнь.

2. Никто не вправе произвольно лишать человека жизни. Смертная казнь устанавливается законом как исключительная мера наказания за

---

<sup>2</sup> Конституция РК от 30 августа 1995 года. Принята на республиканском референдуме.

террористические преступления, сопряженные с гибелью людей, а также за особо тяжкие преступления, совершенные в военное время, с предоставлением приговоренному права ходатайствовать о помиловании.

#### Статья 16

1. Каждый имеет право на личную свободу.

2. Арест и содержание под стражей допускаются только в предусмотренных законом случаях и лишь с санкции суда с предоставлением арестованному права обжалования. Без санкции суда лицо может быть подвергнуто задержанию на срок не более семидесяти двух часов.

3. Каждый задержанный, арестованный, обвиняемый в совершении преступления имеет право пользоваться помощью адвоката (защитника) с момента, соответственно, задержания, ареста или предъявления обвинения.

#### Статья 17

1. Достоинство человека неприкосновенно.

2. Никто не должен подвергаться пыткам, насилию, другому жестокому или унижающему человеческое достоинство обращению или наказанию.

#### Статья 18

1. Каждый имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту своей чести и достоинства.

2. Каждый имеет право на тайну личных вкладов и сбережений, переписки, телефонных переговоров, почтовых, телеграфных и иных сообщений. Ограничения этого права допускаются только в случаях и в порядке, прямо установленных законом.

3. Государственные органы, общественные объединения, должностные лица и средства массовой информации обязаны обеспечить каждому гражданину возможность ознакомиться с затрагивающими его права и интересы документами, решениями и источниками информации.

#### Статья 19

1. Каждый вправе определять и указывать или не указывать свою национальную, партийную и религиозную принадлежность.

2. Каждый имеет право на пользование родным языком и культурой, на свободный выбор языка общения, воспитания, обучения и творчества.

#### Статья 20

1. Свобода слова и творчества гарантируются. Цензура запрещается.

2. Каждый имеет право свободно получать и распространять информацию любым, не запрещенным законом способом. Перечень сведений, составляющих государственные секреты Республики Казахстан, определяется законом.



3. Не допускаются пропаганда или агитация насильственного изменения конституционного строя, нарушения целостности Республики, подрыва безопасности государства, войны, социального, расового, национального, религиозного, сословного и родового превосходства, а также культа жестокости и насилия.

#### Статья 21

1. Каждому, кто законно находится на территории Республики Казахстан, принадлежит право свободного передвижения по ее территории и свободного выбора местожительства, кроме случаев, оговоренных законом.

2. Каждый имеет право выезжать за пределы Республики. Граждане Республики имеют право беспрепятственного возвращения в Республику.

#### Статья 22

1. Каждый имеет право на свободу совести.

2. Осуществление права на свободу совести не должно обуславливать или ограничивать общечеловеческие и гражданские права и обязанности перед государством.

#### Статья 23

1. Граждане Республики Казахстан имеют право на свободу объединений. Деятельность общественных объединений регулируется законом.

2. Военнослужащие, работники органов национальной безопасности, правоохранительных органов и судьи не должны состоять в партиях, профессиональных союзах, выступать в поддержку какой-либо политической партии.

#### Статья 24

1. Каждый имеет право на свободу труда, свободный выбор рода деятельности и профессии. Принудительный труд допускается только по приговору суда либо в условиях чрезвычайного или военного положения.

2. Каждый имеет право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации, а также на социальную защиту от безработицы.

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

4. Каждый имеет право на отдых. Работающим по трудовому договору гарантируются установленные законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

#### Статья 26

1. Граждане Республики Казахстан могут иметь в частной собственности любое законно приобретенное имущество.

2. Собственность, в том числе право наследования, гарантируется законом.

3. Никто не может быть лишен своего имущества, иначе как по решению суда. Принудительное отчуждение имущества для государственных нужд в исключительных случаях, предусмотренных законом, может быть произведено при условии равноценного его возмещения.

4. Каждый имеет право на свободу предпринимательской деятельности, свободное использование своего имущества для любой законной предпринимательской деятельности. Монополистическая деятельность регулируется и ограничивается законом. Недобросовестная конкуренция запрещается.

#### Статья 27

1. Брак и семья, материнство, отцовство и детство находятся под защитой государства.

2. Забота о детях и их воспитание являются естественным правом и обязанностью родителей.

3. Совершеннолетние трудоспособные дети обязаны заботиться о нетрудоспособных родителях.

#### Статья 28

1. Гражданину Республики Казахстан гарантируется минимальный размер заработной платы и пенсии, социальное обеспечение по возрасту, в случае болезни, инвалидности, потери кормильца и по иным законным основаниям.

2. Поощряются добровольное социальное страхование, создание дополнительных форм социального обеспечения и благотворительность.

#### Статья 29

1. Граждане Республики Казахстан имеют право на охрану здоровья.

2. Граждане Республики вправе получать бесплатно гарантированный объем медицинской помощи, установленный законом.

3. Получение платной медицинской помощи в государственных и частных лечебных учреждениях, а также у лиц, занимающихся частной медицинской практикой, производится на основаниях и в порядке, установленных законом.

#### Статья 30

1. Гражданам гарантируется бесплатное среднее образование в государственных учебных заведениях. Среднее образование обязательно.

2. Гражданин имеет право на получение на конкурсной основе бесплатного высшего образования в государственном высшем учебном заведении.

3. Получение платного образования в частных учебных заведениях осуществляется на основаниях и в порядке, установленных законом.

4. Государство устанавливает общеобязательные стандарты образования. Деятельность любых учебных заведений должна соответствовать этим стандартам.

#### Статья 31

1. Государство ставит целью охрану окружающей среды, благоприятной для жизни и здоровья человека.

2. Соккрытие должностными лицами фактов и обстоятельств, угрожающих жизни и здоровью людей, влечет ответственность в соответствии с законом.

#### Статья 32

Граждане Республики Казахстан вправе мирно и без оружия собираться, проводить собрания, митинги и демонстрации, шествия и пикетирование. Пользование этим правом может ограничиваться законом в интересах государственной безопасности, общественного порядка, охраны здоровья, защиты прав и свобод других лиц.

#### Статья 33

1. Граждане Республики Казахстан имеют право участвовать в управлении делами государства непосредственно и через своих представителей, обращаться лично, а также направлять индивидуальные и коллективные обращения в государственные органы и органы местного самоуправления.

2. Граждане Республики имеют право избирать и быть избранными в государственные органы и органы местного самоуправления, а также участвовать в республиканском референдуме.

3. Не имеют право избирать и быть избранными, участвовать в республиканском референдуме граждане, признанные судом недееспособными, а также содержащиеся в местах лишения свободы по приговору суда.

4. Граждане Республики имеют равное право на доступ к государственной службе. Требования, предъявляемые к кандидату на должность государственного служащего, обуславливаются только характером должностных обязанностей и устанавливаются законом.

#### Статья 34

1. Каждый обязан соблюдать Конституцию и законодательство Республики Казахстан, уважать права, свободы, честь и достоинство других лиц.

2. Каждый обязан уважать государственные символы Республики.

Статья 35

Уплата законно установленных налогов, сборов и иных обязательных платежей является долгом и обязанностью каждого.

Статья 36

1. Защита Республики Казахстан является священным долгом и обязанностью каждого ее гражданина.

2. Граждане Республики несут воинскую службу в порядке и видах, установленных законом.

Статья 37

Граждане Республики Казахстан обязаны заботиться о сохранении исторического и культурного наследия, беречь памятники истории и культуры.

Статья 38

Граждане Республики Казахстан обязаны сохранять природу и бережно относиться к природным богатствам.

Статья 39

1. Права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены только законами и лишь в той мере, в какой это необходимо в целях защиты конституционного строя, охраны общественного порядка, прав и свобод человека, здоровья и нравственности населения.

2. Признаются неконституционными любые действия, способные нарушить межнациональное и межконфессиональное согласие.

3. Не допускается ни в какой форме ограничение прав и свобод граждан по политическим мотивам. Ни в каких случаях не подлежат ограничению права и свободы, предусмотренные статьями 11, 13–15, пунктом 1 статьи 16, статьей 17, статьей 19, статьей 22, пунктом 2 статьи 26 Конституции».

## 2. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ ПО ТРУДОВОМУ КОДЕКСУ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

С момента заключения трудового договора появляются субъекты трудовых отношений – **работник и работодатель**.

Основные права и обязанности работников рассматривает Трудовой кодекс РК (далее – ТК РК), где статья 22 содержит следующие права и обязанности работников:

### *Извлечение из Трудового кодекса Республики Казахстан*

Работник имеет право на:

- 1) заключение, изменение, дополнение, прекращение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, предусмотренных настоящим Кодексом;
- 2) требование от работодателя выполнения условий трудового, коллективного договоров;
- 3) безопасность и охрану труда;
- 4) получение полной и достоверной информации о состоянии условий труда и охраны труда;
- 5) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с условиями трудового, коллективного договоров;
- 6) оплату простоя в соответствии с настоящим Кодексом;
- 7) отдых, в том числе оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск;
- 8) объединение, включая право на создание профессионального союза, а также членство в нем, для предоставления и защиты своих трудовых прав, если иное не предусмотрено законами Республики Казахстан;
- 9) участие через своих представителей в коллективных переговорах и разработке проекта коллективного договора, а также ознакомление с подписанным коллективным договором;
- 10) возмещение вреда, причиненного здоровью в связи с исполнением трудовых обязанностей;
- 11) обязательное социальное страхование;
- 12) страхование от несчастных случаев при исполнении трудовых (служебных) обязанностей;
- 13) гарантии и компенсационные выплаты;
- 14) защиту своих прав и законных интересов всеми не противоречащими закону способами;
- 15) равную оплату за равный труд без какой-либо дискриминации;
- 16) обращение за разрешением индивидуального трудового спора последовательно в согласительную комиссию, суд в порядке, предусмотренном настоящим Кодексом;
- 17) рабочее место, оборудованное в соответствии с требованиями безопасности и охраны труда;

18) обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты, специальной одеждой в соответствии с требованиями, предусмотренными законодательством Республики Казахстан, а также трудовым, коллективным договорами;

19) отказ от выполнения работы при возникновении ситуации, создающей угрозу его здоровью или жизни, с извещением об этом непосредственного руководителя или представителя работодателя;

20) обращение в уполномоченный государственный орган по труду и (или) в местный орган по инспекции труда о проведении обследования условий безопасности и охраны труда на рабочем месте, а также на представительное участие в проверке и рассмотрении вопросов, связанных с улучшением условий, безопасности и охраны труда;

21) обжалование действий (бездействия) работодателя в области трудовых и непосредственно связанных с ними отношений;

22) оплату труда в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы, а также условиями труда;

23) разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными законами Республики Казахстан;

24) обеспечение защиты персональных данных, хранящихся у работодателя;

25) получение из единой системы учета трудовых договоров сведения о трудовом договоре и своей трудовой деятельности.

#### Обязанности работника:

1) выполнять трудовые обязанности в соответствии с соглашениями, трудовым, коллективным договорами, актами работодателя;

2) соблюдать трудовую дисциплину;

3) соблюдать требования по безопасности и охране труда, пожарной безопасности, промышленной безопасности и производственной санитарии на рабочем месте;

4) бережно относиться к имуществу работодателя и работников;

5) сообщать работодателю о возникшей ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя и работников, а также о возникновении простоя;

6) не разглашать сведений, составляющих государственные секреты, служебную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну, ставших ему известными в связи с выполнением трудовых обязанностей;

7) возмещать работодателю причиненный ущерб в пределах, установленных настоящим Кодексом и иными законами Республики Казахстан.

3. Работник имеет иные права и исполняет иные обязанности, предусмотренные настоящим Кодексом».

#### **Теперь рассмотрим все права и обязанности постатейно:**

*22.1.1) заключение, изменение, дополнение, прекращение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, предусмотренных настоящим Кодексом.*

Индивидуальный трудовой договор является основанием возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений между работником и работодателем. Путем свободного заключения индивидуального трудового договора работник, достигший трудоспособного возраста, вправе поступить на работу, реализовать свое конституционное право на свободу труда, свободный выбор рода деятельности и профессии.

Изменение трудовых правоотношений, в частности, перевод на другую работу в той же организации либо в другую местность вместе с организацией допускается, как правило, только с письменного согласия работника с внесением соответствующих изменений в индивидуальный трудовой договор.

Работник свободен в реализации права на расторжение индивидуального трудового договора в любое время с учетом, безусловно, условий, предусмотренных законодательством. В частности, работник вправе прекратить индивидуальный трудовой договор, письменно предупредив об этом работодателя за один месяц (статья 56 ТК РК).

*22.1. 2) требование от работодателя выполнения условий трудового, коллективного договоров.*

В случае возникновения разногласий работника (работников) и работодателя в отношении условий трудового договора, работник (работники) имеет право обратиться за защитой права требования от работодателя выполнения условий трудового, коллективного договоров. Обычно для этих целей на предприятиях учреждают примирительную или согласительную комиссии. В случае если данный спор не решится на предприятии, работник имеет право обратиться в суд за защитой своего права.

*22.1.3) безопасность и охрану труда.*

Согласно пункту 2 статьи 24 Конституции РК, каждый имеет право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены. Это конституционное право конкретизировано в ТК РК, в соответствии с которым условия труда на предприятиях, на каждом рабочем месте должны соответствовать требованиям стандартов, правил и норм по охране труда.

Обеспечение здоровых и безопасных условий труда на предприятиях, организация контроля за состоянием охраны труда и своевременное информирование трудовых коллективов о его результатах возлагаются на работодателя.

Обязательства работодателя по обеспечению здоровых и безопасных условий труда на предприятиях и работников по соблюдению стандартов, правил, норм и инструкции по охране труда предусматриваются индивидуальным, коллективным договорами (Главы 17-20 ТК РК).

Государственные нормативные требования по охране труда обязательны для исполнения всеми организациями независимо от формы собственности.

Законодательством установлены гарантии права на охрану труда в процессе трудовой деятельности. Так, при возникновении ситуации, создающей угрозу здоровью или жизни работника, он немедленно прекращает работу и извещает об этом администрацию, которая обязана при ее подтверждении приостановить работу и принять меры по устранению этой угрозы. Отказ работника от выполнения работы в этом случае не влечет для него каких-либо дисциплинарных, правовых, экономических и других санкций, ему выплачивается средняя заработная плата за весь период, который потребовался для устранения нарушения. В соответствии со статьей 156 Уголовного кодекса РК: «Нарушение правил техники безопасности, промышленной санитарии или иных правил охраны труда, совершенное лицом, на котором лежали обязанности по организации или обеспечению соблюдения этих правил, повлекшее по неосторожности причинение средней тяжести вреда здоровью, наказывается штрафом либо исправительными работами, либо привлечением к общественным работам, либо арестом».

*22.1.4) получение полной и достоверной информации о состоянии условий труда и охраны труда.*

Согласно пп. 7) п. 1 ст. 181, работник имеет право на получение достоверной информации от работодателя о характеристике рабочего места и территории организации, состоянии условий, безопасности и охраны труда, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по его защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

*22.1.5) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с условиями трудового, коллективного договоров.*

Размер месячной заработной платы работника устанавливается дифференцированно в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и качества выполняемой работы, а также условий труда. Размер месячной заработной платы максимальным размером не ограничивается. Заработная плата выплачивается работнику за фактически отработанное им время, учтенное в документах работодателя по учету рабочего времени.

Размер месячной заработной платы работника, отработавшего полностью определенную на этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда или трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера месячной заработной платы, установленного на соответствующий финансовый год законом РК о республиканском бюджете.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с оплатой труда работников, занятых на работах с нормальными условиями труда, путем установления повышенных должностных окладов (ставок) или доплат, размер которых определяется



коллективным договором или актом работодателя с учетом отраслевых коэффициентов, классифицирующих условия труда по степени вредности и опасности, определяемых отраслевым соглашением.

В праздничные и выходные дни оплата работы производится в повышенном размере согласно условиям трудового или коллективного договоров и (или) акта работодателя, но не ниже чем в полуторном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника.

Касательно работы в ночное время, каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере согласно условиям трудового или коллективного договоров и (или) акта работодателя, но не ниже чем в полуторном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника.

Заработная плата устанавливается и выплачивается в денежной форме в национальной валюте Республики Казахстан не реже одного раза в месяц не позже первой декады следующего месяца. Дата выплаты заработной платы предусматривается трудовым договором. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или праздничными днями выплата производится накануне их (п. 1 ст. 113 ТК РК).

#### *22.1.6) оплату простоя в соответствии с настоящим Кодексом.*

Простой - временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, организационного, иного производственного или природного характера (пп. 10 ст. 1 ТК РК);

Согласно статье 112 ТК РК:

«1. Порядок оформления простоя и условия оплаты времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, определяются трудовым, коллективным договорами и устанавливаются в размере не ниже минимального размера заработной платы, по вине работодателя - в размере не менее пятидесяти процентов от средней заработной платы работника.

2. Время простоя, допущенного по вине работника, оплате не подлежит».

Таким образом, в случае если простой произошел не по вине работника и работодателя, размер оплаты простоя определяется договором.

#### *22.1.7) отдых, в том числе оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск.*

В трудовом праве временем отдыха считается время, в течение которого работник свободен от выполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Согласно законодательству Республики Казахстан работник может быть освобожден от выполнения трудовых обязанностей в рабочее время с определенной целью и это к времени отдыха не относится. К примеру, для выполнения государственных и общественных обязанностей, дачи свидетельских показаний в суде и др.

Право на отдых включает установленную законодательством минимальную его продолжительность, а также определение свободного времени между периодами рабочего времени.

В течение ежедневной работы (рабочей смены) работнику должен быть предоставлен один перерыв для отдыха и приема пищи продолжительностью не менее получаса. Время предоставления перерыва для отдыха и приема пищи, его продолжительность устанавливаются правилами трудового распорядка, трудовым, коллективным договорами. Время перерыва для отдыха и приема пищи не включается в рабочее время.

На работах, где по условиям производства предоставление перерыва невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в специально оборудованном месте. Перечень таких работ, порядок и место для отдыха и приема пищи устанавливаются коллективным договором или актами работодателя.

На отдельных видах работ работникам предоставляются внутрисменные перерывы, обусловленные технологией и организацией производства и труда, которые включаются в рабочее время. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов определяются коллективным договором или актами работодателя.

Таким образом, в установлении времени отдыха важная роль принадлежит актам работодателя, сторонам индивидуальных трудовых и коллективных договоров.

Следует отметить, что в указанных актах могут быть предусмотрены различные льготы и преимущества по предоставлению времени отдыха, включая увеличение продолжительности ежегодных отпусков.

Продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха работника между окончанием работы и ее началом на следующий день (рабочую смену) не может быть менее двенадцати часов (Глава 7 ТК РК).

*22.1.8) объединение, включая право на создание профессионального союза, а также членство в нем, для предоставления и защиты своих трудовых прав, если иное не предусмотрено законами Республики Казахстан.*

Общественным объединением является добровольное формирование, возникшее в результате свободного волеизъявления граждан, объединившихся на основе общности интересов. Общественными объединениями признаются политические партии, массовые движения, профессиональные союзы, женские, ветеранские организации, организации инвалидов, молодежные и детские организации, научные, технические, культурно-просветительные и иные добровольные общества, творческие союзы, ассоциации и другие объединения граждан.

Профессиональные союзы в Республике Казахстан (профсоюзы) - это самостоятельные, с фиксированным индивидуальным членством общественные объединения, добровольно создаваемые гражданами на основе общности их профессиональных интересов для представления и защиты

трудовых, а также других социально-экономических прав и интересов своих членов, охраны и улучшения условий труда (статья 1 Закона Республики Казахстан "О профессиональных союзах"). Граждане Республики Казахстан имеют право объединяться в профессиональные союзы.

Профессиональные союзы создаются на основе равноправия их членов. Количество профессиональных союзов, создаваемых в рамках одной профессии (групп профессий), не ограничивается (статья 4 Закона "О профессиональных союзах").

Профессиональные союзы имеют право:

- представлять и защищать права и интересы своих членов во взаимоотношениях с государственными и хозяйственными органами, общественными организациями (союзами, ассоциациями), предъявлять в суд иски в защиту прав и интересов своих членов, выступать в их интересах в суде, арбитражном суде, других органах, оказывать им иную правовую помощь, создавать юридические консультации и другие службы правовой помощи, рассматривать индивидуальные трудовые споры и участвовать в разрешении коллективных трудовых споров (конфликтов) в соответствии с законодательством, заключать соглашения и коллективные договоры;
- формировать денежные фонды;
- обжаловать в суд акты органов государственного управления, ущемляющие права и законные интересы членов профсоюза;
- обращаться в органы государственной власти и управления с ходатайством об отмене полностью или частично либо изменении принятых ими правовых актов, ущемляющих права и законные интересы членов профсоюза;
- ходатайствовать перед прокуратурой об опротестовании правовых актов, находящихся в сфере прокурорского надзора, ущемляющих права и законные интересы членов профсоюза;
- ходатайствовать перед прокуратурой об опротестовании правовых актов, находящихся в сфере прокурорского надзора, ущемляющих права и законные интересы членов профсоюза, о возбуждении дел против лиц, нарушающих законодательство о профсоюзах, охране труда и технике безопасности;
- осуществлять общественный контроль в пределах предоставленных законодательством прав за соблюдением трудового, жилищного и пенсионного законодательства, законодательства об охране труда и профсоюзах в отношении своих членов и требовать устранения выявленных нарушений;
- принимать участие в пересмотре натурально-вещественной структуры и состава минимального потребительского бюджета и его отдельных потребительских корзин, в пересмотре оплаты труда, пенсий и пособий в зависимости от роста цен;
- посещать в лице своих представителей предприятия и рабочие места членов своего профсоюза;
- представлять и защищать социально-экономические права и интересы трудовых коллективов в соответствии с их поручением, заключать от их имени коллективные договоры;

- организовывать и проводить в установленном законом порядке собрания, митинги, уличные шествия, демонстрации, забастовки;
- заниматься издательской деятельностью, освещать свою деятельность в печати и других средствах массовой информации, на предприятиях;
- на собственность;
- осуществлять производственную и хозяйственную деятельность.

Государство осуществляет защиту прав и интересов профсоюзов и устанавливает гарантии их деятельности (статья 10 Закона Республики Казахстан "О профессиональных союзах").

Профессиональный союз защищает трудовые и социально-экономические права и интересы своих членов путем:

- оказания правовой и консультативной помощи при заключении членом профсоюза контракта (договора, соглашения) с работодателем;
- обращения в суд с заявлением в защиту прав и охраняемых законом интересов своих членов;
- участия в суде при рассмотрении дела;
- заключения с работодателем от имени своих членов договора соглашения, охватывающего членов профсоюза, а также других членов трудового коллектива, не возражающих принять участие в этом договоре.

В целях защиты трудовых и социально-экономических прав и интересов своих членов профессиональные союзы могут использовать все другие способы, не противоречащие действующему законодательству.

Профсоюз оказывает также помощь семьям своих членов (статья 11 Закона Республики Казахстан "О профессиональных союзах").

*22.1.9) участие через своих представителей в коллективных переговорах и разработке проекта коллективного договора, а также ознакомление с подписанным коллективным договором.*

Согласно пп. 79) ст. 1 Трудового кодекса: «коллективный договор - правовой акт в форме письменного соглашения, заключаемого между работниками в лице их представителей и работодателем, регулирующий социально-трудовые отношения в организации».

Инициатором подготовки проекта коллективного договора и внесения его на рассмотрение комиссии может быть любая из сторон (работодатель и/или работники, представители работников). Сторона, получившая уведомление другой стороны с предложением о начале переговоров по заключению коллективного договора, обязана в десятидневный срок рассмотреть его и вступить в переговоры в порядке, установленном пунктом 4 настоящей статьи (ст. 156 ТК).

Согласно статье 10 Трудового кодекса выборные представители работников имеют право вести с работодателем коллективные переговоры по разработке проектов и заключению коллективных договоров.

Принципы разработки коллективного договора:

- социального партнерства, взаимного доверия и уважения, разграничения прав и обязанностей сторон;

- широкого участия членов трудового коллектива в разработке условий договора;

- равноправия сторон в разработке условий договора.

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. Работники, не являющиеся членами профессионального союза, вправе уполномочить орган профессионального союза для представления их интересов во взаимоотношениях с работодателем. При наличии в организации нескольких представителей работников ими создается единый представительный орган для участия в работе комиссии, обсуждения и подписания коллективного договора.

Подготовленный комиссией проект коллективного договора подлежит обязательному обсуждению работниками организации. Проект дорабатывается комиссией с учетом поступивших замечаний и предложений. При достижении соглашения сторон коллективный договор составляется не менее чем в двух экземплярах и подписывается представителями сторон.

При наличии разногласий между сторонами по отдельным положениям коллективного договора стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий в течение одного месяца со дня их возникновения. Возникшие в ходе коллективных переговоров разногласия могут являться предметом для дальнейших коллективных переговоров по их урегулированию при внесении изменений и дополнений.

Изменения и дополнения коллективного договора производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном настоящей статьей, для его заключения.

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами в соответствии с заключенными генеральным, отраслевыми и региональными соглашениями.

В коллективный договор включаются следующие положения:

1) о нормировании, системах оплаты труда, размерах тарифных ставок и окладов, надбавок и доплат работникам, в том числе занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) об установлении межразрядных коэффициентов;

3) о продолжительности рабочего времени и времени отдыха, трудовых отпусках;

4) о создании здоровых и безопасных условий труда и быта, об объеме финансирования мероприятий по безопасности и охране труда, об улучшении охраны здоровья;

5) о создании условий для деятельности профессионального союза;

6) о порядке внесения изменений и дополнений в коллективный договор;

7) о контроле и ответственности работников и работодателя за выполнение коллективного договора;

8) об актах работодателя, требующих учета мнения представителей работников;

9) о порядке допуска к тяжелым работам, работам с вредными и (или) опасными условиями труда лиц, достигших пенсионного возраста в соответствии с пунктом 1 статьи 11 Закона Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан».

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;

3) об обеспечении занятости, подготовке, повышении квалификации, переподготовке и трудоустройстве высвобождаемых работников;

4) о гарантиях и льготах работникам, проходящим подготовку, переподготовку, повышение квалификации, а также работникам, совмещающим работу с обучением;

5) об улучшении жилищных и бытовых условий работников;

6) об оздоровлении, санаторно-курортном лечении и отдыхе работников;

7) о гарантиях работникам, избранным в органы профессионального союза, а также выборным представителям и условиях для осуществления их деятельности;

8) о порядке учета мотивированного мнения органа профессионального союза при расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами профессионального союза;

9) о компенсационной выплате в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя при достижении работником пенсионного возраста;

10) о компенсационной выплате за время нахождения работников в пути от местонахождения работодателя или от пункта сбора до места работы и обратно;

11) об оплате отпуска по беременности и родам, отпуска работникам, усыновившим (удочерившим) новорожденного ребенка (детей), с сохранением средней заработной платы за вычетом суммы социальной выплаты на случай потери дохода в связи с беременностью и родами, усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей), осуществленной в соответствии с законодательством Республики Казахстан об обязательном социальном страховании;

12) об ответственности работников и работодателя за причиненный ими ущерб;

13) о добровольных пенсионных взносах;

14) о гарантиях медицинского страхования работников и их семей, об охране окружающей среды;

15) об осуществлении за счет средств работодателя добровольных пенсионных взносов в пользу работника в случае недостаточности у него средств для заключения договора пенсионного аннуитета со страховой организацией;

16) о мероприятиях по обучению работников основам трудового законодательства Республики Казахстан;

17) о выплате пособий и компенсационных выплат, в том числе при несчастных случаях, связанных с трудовой деятельностью;

18) другие вопросы, определенные сторонами и настоящим Кодексом.

*Коллективный договор не должен ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством РК, генеральным, отраслевым, региональным соглашениями. Такие положения признаются недействительными и не подлежат применению.*

Коллективный договор заключается на срок, определяемый сторонами (ст. 158 ТК).

В случае истечения срока действия коллективного договора он считается продленным до заключения нового коллективного договора, но не более чем на срок до одного года, при условии, что хотя бы одной из сторон до истечения срока его действия внесено предложение о заключении нового коллективного договора. В коллективном договоре может быть предусмотрено его продление до даты заключения нового коллективного договора без ограничения срока, установленного частью второй настоящего пункта.

Уклонение представителей сторон от участия в переговорах по заключению, изменению, дополнению коллективного договора или необоснованный отказ от заключения коллективного договора, нарушение сроков проведения переговоров и необеспечение работы соответствующей комиссии, непредоставление информации, необходимой для проведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений коллективного договора, а равно нарушение или невыполнение его условий влекут ответственность, установленную законами Республики Казахстан.

Особо следует подчеркнуть, что работники имеют право знакомиться со всеми актами работодателя, регулирующими трудовые отношения между сторонами индивидуального трудового и коллективного договоров.

*22.1.10) возмещение вреда, причиненного здоровью в связи с исполнением трудовых обязанностей.*

Согласно ст. 186 ТК, расследованию в соответствии с настоящим Кодексом подлежат случаи повреждения здоровья работников, связанные с их трудовой деятельностью и приведшие к нетрудоспособности либо смерти, а также:

1) лиц, обучающихся в учебных заведениях, при прохождении ими профессиональной практики;

2) военнослужащих, сотрудников специальных государственных органов, привлеченных к выполнению работ, не связанных с прохождением воинской службы, службы в специальных государственных органах;

3) лиц, привлекаемых к труду в местах лишения свободы и по приговору суда;

4) личного состава военизированных и иных специализированных профессиональных аварийно-спасательных служб и формирований в сфере гражданской защиты, военизированной охраны, членов добровольных команд по ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий, по спасению человеческой жизни и имущества.

Подлежат учету как несчастные случаи, связанные с трудовой деятельностью, повреждения здоровья работников, связанные с исполнением трудовых обязанностей, либо совершение иных действий по собственной инициативе в интересах работодателя, приведшие к нетрудоспособности либо смерти, если они произошли:

1) перед началом или по окончании рабочего времени при подготовке и приведении в порядок рабочего места, орудий производства, средств индивидуальной защиты и других действий;

2) в течение рабочего времени на рабочем месте, по пути следования работника, деятельность которого связана с передвижением между объектами обслуживания, в том числе по заданию работодателя, а также во время командировки при исполнении трудовых обязанностей;

3) при следовании к месту выполнения работы или с работы на транспортном средстве, предоставленном работодателем;

4) на личном транспортном средстве при наличии письменного согласия работодателя на право использования его в служебных целях;

5) при совершении действий по собственной инициативе в интересах работодателя;

6) по пути следования работающих вахтовым методом с места сбора (проживания в период вахты) на работу или обратно на транспортном средстве, предоставленном работодателем.

Не подлежат учету как несчастные случаи, связанные с трудовой деятельностью, повреждения здоровья работников, в ходе расследования которых объективно установлено, что они произошли:

1) при выполнении пострадавшим по собственной инициативе работ или иных действий, не входящих в функциональные обязанности работника и не связанных с интересом работодателя, в том числе в период междуменного отдыха при работе вахтовым методом, перерыва для отдыха и приема пищи;

2) в случае, когда основной причиной явилось состояние алкогольного опьянения, употребления пострадавшим токсических и наркотических веществ (их аналогов);

3) в результате преднамеренного (умышленного) причинения вреда своему здоровью, а также при совершении пострадавшим уголовного правонарушения;



4) из-за внезапного ухудшения здоровья пострадавшего, не связанного с воздействием производственных факторов, подтвержденного медицинским заключением.

Расследование случаев профессиональных заболеваний проводится работодателем совместно с государственным органом в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

Ответственные должностные лица организаций здравоохранения не позднее двух рабочих дней должны информировать работодателей и местный орган по инспекции труда о каждом случае первичного обращения с производственной травмой или повреждением здоровья работников, связанном с трудовой деятельностью, а также о случаях острого профессионального заболевания (отравления) государственный орган в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

Ответственность за организацию расследования и регистрацию несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, и профессиональных заболеваний на производстве несет работодатель.

В соответствии со статьей 937 Гражданского кодекса РК (особенная часть) при причинении гражданину увечья или иного повреждения здоровья возмещению подлежит утраченный потерпевшим заработок (доход), который он имел или определенно мог иметь, а также расходы, вызванные повреждением здоровья (на лечение, дополнительное питание, приобретение лекарств, протезирование, посторонний уход, санаторно-курортное лечение, приобретение специальных транспортных средств, подготовку к другой профессии и др.), если признано, что потерпевший нуждается в этих видах помощи и ухода и не получает их бесплатно.

Гражданским кодексом Республики Казахстан установлены общие основания ответственности за причинение вреда. Так, вред (имущественный и (или) неимущественный), причиненный неправомерными действиями (бездействием) имущественным или неимущественным благам и правам граждан и юридических лиц, подлежит возмещению лицом, причинившим вред, в полном объеме.

#### *22.1.11) обязательное социальное страхование.*

Согласно Закону РК от 26.12.2019 года № 286-VI «Об обязательном социальном страховании», участник системы обязательного социального страхования - физическое лицо, за которое уплачиваются социальные отчисления и которое имеет право на получение социальных выплат при наступлении случаев социального риска, предусмотренных Законом.

При этом осуществлять обязательное социальное страхование работников является обязанностью работодателя.

#### *22.1.12) страхование от несчастных случаев при исполнении трудовых (служебных) обязанностей.*

7 февраля 2005 года был принят Закон РК от № 30-III «Об обязательном страховании работника от несчастных случаев при исполнении

им трудовых (служебных) обязанностей». В данном Законе установлено, что «страхование работника от несчастных случаев - комплекс отношений по защите имущественных интересов работника, жизни и здоровью которого причинен вред при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей».

Обязательное страхование работника от несчастных случаев осуществляется на основании договора, заключаемого между страхователем и страховщиком в соответствии с вышеуказанным Законом и Гражданским кодексом РК в пользу работника, жизни и здоровью которого может быть причинен вред при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей.

Заключение работодателем договора добровольного страхования работника от несчастных случаев не освобождает его от обязанности по заключению договора обязательного страхования работника. Работодатель обязан заключить договор обязательного страхования работника от несчастных случаев со страховщиком в течение первой декады месяца, следующего за месяцем, в котором страхователем начато осуществление трудовой деятельности.

#### *22.1.13) гарантии и компенсационные выплаты.*

Гарантии предоставляются работнику в тех случаях, когда он по уважительным причинам не мог выполнять трудовые обязанности. При этом "уважительные причины" устанавливаются законодательством. В частности, на время прохождения периодических осмотров за работником, обязанным проходить такое обследование за счет работодателя, сохраняется место работы (должность) и среднемесячная заработная плата.

Вместе с тем, некоторые гарантии носят диспозитивный характер. К примеру, работодатель может освобождать работника от работы на время выполнения государственных и общественных обязанностей с сохранением за ним места работы (должности). То есть работодатель может, но не обязан освободить работника от работы. Кроме того, не предусматривается сохранение средней заработной платы.

Предоставление компенсации производится для возмещения работникам расходов, связанных с выполнением трудовых обязанностей, переводом работника на работу в другую местность вместе с организацией. Законодательство Республики Казахстан относит к компенсационным выплатам социальные пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам и социальные пособия женщинам (мужчинам), усыновившим или удочерившим детей. Выплаты социальных пособий осуществляются за счет средств работодателя.

#### *22.1.14) защиту своих прав и законных интересов всеми не противоречащими закону способами.*

Обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов – является одним из принципов трудового законодательства РК.

Самым распространенным способом защиты своих прав и законных интересов в сфере труда является обращение в суд. Но существует досудебная процедура защиты своих прав на предприятии – это обращение в примирительную комиссию.

Примирительная комиссия является органом, созданным совместным решением сторон на паритетных началах из равного числа представителей от работодателя и работников (ст. 165 ТК).

Решение о создании примирительной комиссии принимается в течение трех рабочих дней со дня доведения либо несообщения своего решения работодателем, объединением работодателей (их представителями) до сведения работников (их представителей) либо составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров. При наличии в организации нескольких представителей работников ими создается единый представительный орган для участия в работе комиссии.

Примирительная комиссия рассматривает требования работников (их представителей) в срок не позднее семи рабочих дней со дня их поступления. Порядок рассмотрения требований примирительной комиссией, продление указанного срока рассмотрения осуществляются по соглашению сторон и оформляются протоколом.

В процессе примирительной процедуры примирительная комиссия консультируется с работниками (их представителями), работодателем, объединением работодателей (их представителями), государственными органами и иными заинтересованными лицами.

Решение комиссии принимается на основе соглашения сторон, оформляется протоколом, подписываемым представителями сторон, имеет для сторон обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, установленные решением примирительной комиссии. В случае отказа одной из сторон от подписи в протоколе, другой стороной в протоколе производится соответствующая запись.

При не достижении соглашения в примирительной комиссии ее работа прекращается, а стороны имеют право обратиться в суд.

#### *22.1.15) равную оплату за равный труд без какой-либо дискриминации.*

Всеобщая декларация прав человека, принятая Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 года, гласит, что каждый человек без какой-либо дискриминации имеет право на равную оплату за равный труд.

Каждый работающий имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование, дополняемое при необходимости другими средствами социального обеспечения.

Согласно п. 2 ст. 24 Конституции РК: «Каждый имеет право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации, а также на социальную защиту от безработицы». Таким образом, право работника на равную оплату труда

зафиксировано в главном законе страны – Конституции Республики Казахстан.

*22.1.16) обращение за разрешением индивидуального трудового спора последовательно в согласительную комиссию, суд в порядке, предусмотренном настоящим Кодексом.*

Согласно ТК РК, трудовые споры рассматриваются по соглашению сторон или в судебном порядке. Трудовые споры по соглашению сторон могут рассматриваться согласительной комиссией, которая создается на паритетных началах из равного числа представителей работодателя и работников по совместному решению сторон. Решение согласительной комиссии, удовлетворившее требования заявителя, исполняется противоположной стороной в двухдневный срок. Работники при обращении в суд по требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, освобождаются от уплаты судебных расходов в доход государства (государственной пошлины и издержек, связанных с рассмотрением дела).

*22.1.17) рабочее место, оборудованное в соответствии с требованиями безопасности и охраны труда.*

Согласно ст. 184 ТК РК, существуют следующие требования безопасности рабочих мест:

1. Здания (сооружения), в которых размещаются рабочие места, по своему строению должны соответствовать их функциональному назначению и требованиям безопасности и охраны труда.

2. Рабочее оборудование должно соответствовать нормам безопасности, установленным для данного вида оборудования, иметь соответствующие технические паспорта (сертификат), знаки предупреждения и обеспечиваться ограждениями или защитными устройствами для обеспечения безопасности работников на рабочих местах.

3. Аварийные пути и выходы работников из помещения должны быть обозначены, оставаться свободными и выводить на открытый воздух либо в безопасную зону.

4. Опасные зоны должны быть четко обозначены. Если рабочие места находятся в опасных зонах, в которых ввиду характера работы существует риск для работника или падающих предметов, то такие места должны оснащаться устройствами, преграждающими доступ в эти зоны посторонним.

По территории организации пешеходы и технологические транспортные средства должны перемещаться в безопасных условиях.

5. В течение рабочего времени температура, освещение, а также вентиляция в помещении, где располагаются рабочие места, должны соответствовать санитарно-эпидемиологическим требованиям.

*22.1.18) обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты, специальной одеждой в соответствии с требованиями,*

*предусмотренными законодательством Республики Казахстан, а также трудовым, коллективным договорами.*

Согласно ст. 1 ТК РК, специальная одежда - одежда, обувь, головной убор, рукавицы, иные средства индивидуальной защиты, предназначенные для защиты работника от вредных и (или) опасных производственных факторов. Средства индивидуальной защиты - средства, предназначенные для защиты работника от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, в том числе специальная одежда. Средства коллективной защиты - технические средства, предназначенные для одновременной защиты двух и более работников от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

ТК РК в пп. 5 п. 1 ст. 181 утвердил право работника на отказ от выполнения работы в случае необеспечения работодателем работника средствами индивидуальной и (или) коллективной защиты и при возникновении ситуации, создающей угрозу его здоровью или жизни, с письменным извещением об этом непосредственного руководителя или работодателя. Кроме того в пп. 6 п. 2 этой же статьи указано, что работник обязан неукоснительно применять и использовать по назначению средства индивидуальной и коллективной защиты, предоставляемые работодателем.

*22.1.19) отказ от выполнения работы при возникновении ситуации, создающей угрозу его здоровью или жизни, с извещением об этом непосредственного руководителя или представителя работодателя.*

В случае возникновения ситуации, создающей угрозу здоровью или жизни работника, он обязан письменно известить о сложившейся ситуации работодателя (непосредственного руководителя или представителя работодателя). Это в последующем подтвердит тот факт, что работник в этот день не прогулял (вышел на работу) и в рабочее время не оставил рабочее место без уважительной причины.

*22.1.20) обращение в уполномоченный государственный орган по труду и (или) в местный орган по инспекции труда о проведении обследования условий безопасности и охраны труда на рабочем месте, а также на представительное участие в проверке и рассмотрении вопросов, связанных с улучшением условий, безопасности и охраны труда.*

Согласно пп. 3 и 4 п. 1 ст. 181 ТК РК работник имеет право на обращение в местный орган по инспекции труда о проведении обследования условий и охраны труда на его рабочем месте, а также участие лично или через своего представителя в проверке и рассмотрении вопросов, связанных с улучшением условий, безопасности и охраны труда.

Кроме того, работник имеет право получить достоверную информацию от работодателя о характеристике рабочего места и территории организации, состоянии условий, безопасности и охраны труда, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по его защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

Так, ст. 182 ТК РК (Права и обязанности работодателя в области безопасности и охраны труда), регламентирует право работодателя один раз в квартал предоставлять уполномоченному государственному органу по труду и местному органу по инспекции труда, представителям работников по их письменному запросу необходимую информацию для мониторинга состояния условий, безопасности и охраны труда; исполнять предписания и заключения государственных инспекторов труда.

Хотим особо отметить, что ст. 203 ТК РК предусматривает создание Производственного совета по безопасности и охране труда в организациях. По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представителей создается производственный совет по безопасности и охране труда. В его состав на паритетной основе входят представители работодателя, представители работников, включая технических инспекторов труда. Состав производственного совета по безопасности и охране труда утверждается совместным решением работодателя и представителей работников. Производственный совет возглавляет председатель, избираемый членами совета из числа представителей работодателя и работников на ротационной основе с периодичностью в два года. Решения производственного совета по безопасности и охране труда являются обязательными для работодателя и работников. Производственный совет по безопасности и охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах техническими инспекторами труда.

Кандидатуры технических инспекторов по охране труда предлагаются профессиональным союзом, а в случае его отсутствия - общим собранием работников из числа работников организации большинством голосов при присутствии на нем не менее двух третей работников.

Технические инспекторы по охране труда утверждаются решением производственного совета. Статус, права и обязанности технических инспекторов по охране труда, а также порядок осуществления ими контроля определяются решением производственного совета по безопасности и охране труда.

*22.1.21) обжалование действий (бездействия) работодателя в области трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.*

Трудовые споры - это разногласия между субъектами трудового права по поводу применения законодательных и иных нормативных правовых актов о труде, а также установления новых или изменения существующих условий труда.

Гражданским процессуальным кодексом РК предусматриваются два способа обращения в суд: в порядке приказного производства; в порядке искового производства.

В случае подачи заявления о вынесении судебного приказа заявителю необходимо представить бесспорные доказательства, подтверждающие например, задолженность работодателя. Таким доказательством является справка работодателя, то есть когда работодатель признает свою задолженность перед работником. В этом случае в течение трех дней судьей единолично выносится судебный приказ без вызова сторон в судебное заседание. Когда такие доказательства у работника отсутствуют, работнику необходимо обратиться в суд с соответствующим иском о взыскании задолженности по заработной плате, и дело будет рассмотрено в исковом порядке в судебном заседании.

*22.1.22) оплату труда в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы, а также условиями труда.*

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с оплатой труда работников, занятых на работах с нормальными условиями труда, путем установления повышенных должностных окладов (ставок) или доплат, размер которых определяется коллективным договором или актом работодателя с учетом отраслевых коэффициентов, классифицирующих условия труда по степени вредности и опасности, определяемых отраслевым соглашением (ст. 105 ТК РК).

Условиями трудового договора и (или) актом работодателя может устанавливаться почасовая оплата труда за фактически выполненные работы при неполном рабочем дне или его неполной загрузке, а также для оплаты работ временного или разового характера. При сокращенной продолжительности рабочего времени для отдельных категорий работников, устанавливается почасовая оплата труда. Оплата труда при суммированном учете рабочего времени производится за фактически отработанное количество рабочих часов по графику сменности (графику вахт). При этом начисление заработной платы производится по часовой тарифной ставке, рассчитанной исходя из тарифной ставки (должностного оклада) и месячной нормы рабочего времени в соответствии с балансом рабочего времени на соответствующий календарный год.

Следует отметить оплату труда в ночное время, за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни, и оплату труда при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и исполнении (замещении) обязанностей временно отсутствующего работника.

При повременной оплате труда работа в сверхурочное время оплачивается в повышенном размере согласно условиям трудового или коллективного договоров и (или) акта работодателя, но не ниже чем в полуторном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника. При сдельной оплате труда доплата за работу в сверхурочное время производится

в размере не ниже пятидесяти процентов от установленной дневной (часовой) ставки работника (ст. 108 ТК РК).

Оплата работы в праздничные и выходные дни производится в повышенном размере согласно условиям трудового или коллективного договоров и (или) акта работодателя, но не ниже чем в полуторном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника (ст. 109 ТК РК).

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере согласно условиям трудового или коллективного договоров и (или) акта работодателя, но не ниже чем в полуторном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника (ст. 110 ТК РК).

Работникам, выполняющим в одной и той же организации наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же должности либо обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата (ст. 111 ТК РК).

*22.1.23) разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными законами Республики Казахстан.*

Согласно пункту 3 статьи 24 Конституции Республики Казахстан признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

Как уже отмечалось выше, индивидуальные и коллективные трудовые споры могут рассматриваться предварительно в самой организации и судебном порядке.

Забастовка - полное или частичное прекращение работы в целях удовлетворения социально-экономических и профессиональных требований работников в коллективном трудовом споре с работодателем.

Коллективный трудовой спор считается возникшим со дня письменного уведомления работодателя о требованиях работников по вопросам применения трудового законодательства Республики Казахстан, выполнения или изменения условий соглашений, трудового и (или) коллективного договоров, актов работодателя, оформленных в соответствии со статьей 164 ТК РК. Работодатель обязан рассмотреть выдвинутые работниками требования не позднее трех рабочих дней, объединение работодателей - не позднее пяти рабочих дней со дня их получения и принять меры для их разрешения, а при невозможности разрешения в указанный срок довести свои решения и предложения в письменном виде до работников с указанием своих представителей для дальнейшего рассмотрения возникших разногласий.

Коллективные трудовые споры разрешаются в следующей последовательности: рассматриваются работодателем (объединением работодателей) при невозможности разрешения - в примирительной



комиссии, при недостижении соглашения в ней - трудовым арбитражем, по вопросам, неурегулированным им, - судами.

Примирительная комиссия является органом, созданным совместным решением сторон на паритетных началах из равного числа представителей от работодателя и работников. Решение о создании примирительной комиссии принимается в течение трех рабочих дней со дня доведения либо несообщения своего решения работодателем, объединением работодателей (их представителями) до сведения работников (их представителей) либо составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров. При наличии в организации нескольких представителей работников ими создается единый представительный орган для участия в работе комиссии.

Примирительная комиссия рассматривает требования работников (их представителей) в срок не позднее семи рабочих дней со дня их поступления. Порядок рассмотрения требований примирительной комиссией, продление указанного срока рассмотрения осуществляются по соглашению сторон и оформляются протоколом. В случае отказа одной из сторон от подписи в протоколе другой стороной в протоколе производится соответствующая запись. При недостижении соглашения в примирительной комиссии ее работа прекращается, а для разрешения спора создается трудовой арбитраж.

Трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора в течение пяти рабочих дней со дня прекращения работы примирительной комиссии. Количество членов трудового арбитража, его персональный состав, порядок рассмотрения трудового спора определяются соглашением сторон на паритетной основе. Трудовой арбитраж должен состоять не менее чем из пяти человек. В состав трудового арбитража должны включаться государственный инспектор труда, представитель Совета по трудовому арбитражу для предупреждения и разрешения коллективных трудовых споров, а при необходимости - другие лица. По рассматриваемым требованиям работников члены примирительной комиссии не могут входить в состав трудового арбитража. Председатель трудового арбитража избирается членами арбитража из их числа.

Процедура рассмотрения спора определяется трудовым арбитражем и доводится до сведения сторон коллективного трудового спора. Решение трудового арбитража принимается не позднее семи рабочих дней со дня его создания простым большинством голосов членов арбитража. При разделении голосов членов трудового арбитража поровну решающим является голос председателя. Решение должно быть мотивированным, излагаться в письменной форме и подписываться всеми членами арбитража.

При недостижении соглашения сторон коллективного трудового спора в примирительной комиссии в организациях, в которых законами Республики Казахстан запрещено или ограничено проведение забастовок, создание трудового арбитража обязательно. Решение трудового арбитража является обязательным для исполнения сторонами коллективного трудового спора. В случае неисполнения решения трудового арбитража в установленный срок стороны имеют право осуществить разрешение спора в судебном порядке.

Достижение соглашения между сторонами о разрешении спора влечет за собой прекращение забастовки, если она была объявлена.

Обязанности сторон и примирительных органов по урегулированию коллективных трудовых споров:

1. Ни одна из сторон не вправе уклоняться от участия в примирительных процедурах.

2. Неурегулированные в коллективном трудовом споре разногласия должны быть доведены до сведения сторон в письменной форме.

3. Работодатель обязан:

1) в течение пяти рабочих дней со дня получения требований работников, оформленных в соответствии с пунктом 3 статьи 164 ТК РК, информировать местный орган по инспекции труда о возникновении коллективного трудового спора с последующим еженедельным информированием о ситуации до окончательного его разрешения;

2) в течение дня информировать органы прокуратуры Республики Казахстан и местный орган по инспекции труда о начале забастовки, проводимой без соблюдения требований настоящего Кодекса.

Право на забастовку (ст. 171 ТК РК): работники могут принять решение о проведении забастовки, если посредством примирительных процедур не удалось добиться разрешения коллективного трудового спора, а также в случаях уклонения работодателя от примирительных процедур либо невыполнения соглашения, достигнутого в ходе разрешения коллективного трудового спора.

Решение о проведении забастовки принимается на собрании (конференции) работников (их представителей). Решения собрания (конференции) работников считаются принятыми большинством голосов участников. При невозможности проведения собрания (конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку проведения забастовки. Забастовку возглавляет уполномоченный работниками (их представителями) орган (забастовочный комитет). В случае объявления забастовки работниками (их представителями) нескольких работодателей с одинаковыми требованиями ее может возглавить объединенный орган, формируемый из равного числа представителей этих работников. Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке.

Работодатель, объединение работодателей (их представители) должны быть письменно предупреждены уполномоченными работниками органом о начале забастовки и возможной ее продолжительности не позднее чем за пять рабочих дней до ее объявления. В решении об объявлении забастовки указываются: перечень разногласий сторон, являющихся основанием для проведения забастовки; дата, место и время начала забастовки, предполагаемое количество участников; наименование органа, возглавляющего забастовку, состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах; предложения по

минимуму необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки.

В период проведения забастовки стороны коллективного трудового спора обязаны продолжить разрешение этого спора путем проведения переговоров.

Работодатель, государственные органы и орган, возглавляющий забастовку, обязаны принять зависящие от них меры по обеспечению в период забастовки общественного порядка, сохранности имущества организации и безопасности работников, а также работы машин и оборудования, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей.

Следует отметить, что на время забастовки за работником сохраняются место работы (должность), право на выплату социального пособия по временной нетрудоспособности, трудовой стаж, а также гарантируются другие права, вытекающие из трудовых отношений. Заработная плата за время забастовки участвующим в ней работникам не сохраняется, кроме случаев, когда забастовка проводится в связи с невыплатой или несвоевременной выплатой заработной платы.

*22.1.24) обеспечение защиты персональных данных, хранящихся у работодателя.*

21 мая 2013 года был принят Закон Республики Казахстан от № 94-V «О персональных данных и их защите». В нем указано, что «персональные данные - сведения, относящиеся к определенному или определяемому на их основании субъекту персональных данных, зафиксированные на электронном, бумажном и (или) ином материальном носителе».

Законом персональные данные по доступности подразделяются на общедоступные и ограниченного доступа.

Общедоступные персональные данные - персональные данные, доступ к которым является свободным с согласия субъекта или на которые в соответствии с законодательством Республики Казахстан не распространяются требования соблюдения конфиденциальности. В целях информационного обеспечения населения используются общедоступные источники персональных данных (в том числе биографические справочники, телефонные, адресные книги, общедоступные электронные информационные ресурсы, средства массовой информации).

Персональные данные ограниченного доступа - персональные данные, доступ к которым ограничен законодательством Республики Казахстан.

Согласно ст. 23 ТК РК, работодатель обязан осуществлять сбор, обработку и защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством РК о персональных данных и их защите.

*22.1.25) получение из единой системы учета трудовых договоров сведения о трудовом договоре и своей трудовой деятельности.*

Согласно пп.35-1 п.2 ст.1 Трудового кодекса, единая система учета трудовых договоров – это информационная система, предназначенная для автоматизации учета трудовых договоров.

При приеме работников на работу, заключить трудовой договор теперь можно в виде электронного документа, подписанного электронно-цифровыми подписями сторон.

Это касается всех актов работодателя: приказов, положений, распоряжений и т.д.

Согласно п.2 ст. 23 ТК РК, работодатель обязан вносить информацию о заключении, прекращении с работником трудового договора, вносимых по нему изменениях и дополнениях, содержащую сведения о сторонах, должности, месте работы и сроках трудового договора (дата заключения, дата начала работы, дата прекращения). С данными сведениями о трудовом договоре и своей трудовой деятельности работник имеет право ознакомиться в любое время.

### **Теперь перейдем к обязанностям работника:**

*22.2.1) выполнять трудовые обязанности в соответствии с соглашениями, трудовым, коллективным договорами, актами работодателя.*

Подразумевается, что работник обязан выполнять возложенные на него обязанности, указанные в трудовом (коллективном) договоре, соглашении, а также неукоснительно выполнять предписания из актов работодателя (например, приказы, правила, положения, инструкции, т.п.).

*22.2.2.) соблюдать трудовую дисциплину.*

Обычно в организациях принимаются правила внутреннего трудового распорядка, правила этики, положения об отдельных департаментах, где оговорены вопросы дисциплины, подчинения, составления служебных записок и т.д.

В случае нарушения трудовой дисциплины предусмотрено дисциплинарное взыскание (замечание, выговор, строгий выговор, расторжение трудового договора по инициативе работодателя).

*22.2.3) соблюдать требования по безопасности и охране труда, пожарной безопасности, промышленной безопасности и производственной санитарии на рабочем месте.*

Требования по безопасности и охране труда обязательны для исполнения работодателями и работниками при осуществлении ими деятельности на территории Республики Казахстан. Финансирование мероприятий по безопасности и охране труда осуществляется за счет средств работодателя и других источников, не запрещенных законодательством РК. Работники не несут расходов на эти цели. Объем средств определяется актом работодателя или коллективным договором.

Согласно ст. 181 ТК РК, работник обязан:

- 1) соблюдать требования норм, правил и инструкций по безопасности и охране труда;
- 2) немедленно сообщать работодателю или организатору работ о каждой производственной травме и иных повреждениях здоровья работников, признаках профессионального заболевания (отравления), а также о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровью людей;
- 3) проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, а также предсменное и иное медицинское освидетельствование в порядке, определенном уполномоченным органом в области здравоохранения;
- 4) по требованию работодателя проходить профилактические медицинские осмотры в случаях, предусмотренных актом работодателя, а также при переводе на другую работу;
- 5) сообщать работодателю об установлении инвалидности или ином ухудшении состояния здоровья, препятствующем продолжению трудовых обязанностей;
- 6) неукоснительно применять и использовать по назначению средства индивидуальной и коллективной защиты, предоставляемые работодателем;
- 7) выполнять требования государственного инспектора труда, технического инспектора по охране труда, специалистов внутреннего контроля и предписанные медицинскими учреждениями лечебные и оздоровительные мероприятия;
- 8) проходить обучение, инструктирование и проверку знаний по безопасности и охране труда в порядке, определенном работодателем и предусмотренном законодательством Республики Казахстан.

*22.2.4) бережно относиться к имуществу работодателя и работников.*

Работодатель имеет право отстранить от работы работника, не обеспечившего сохранность имущества и других ценностей, переданных работнику на основании письменного договора о принятии на себя полной материальной ответственности (ст. 48 ТК РК).

Материальная ответственность в полном размере ущерба, причиненного работодателю, возлагается на работника в случаях (п. 8 ст. 123 ТК РК):

- 1) необеспечения сохранности имущества и других ценностей, переданных работнику на основании письменного договора о принятии на себя полной материальной ответственности;
- 2) необеспечения сохранности имущества и других ценностей, полученных работником под отчет по разовому документу;
- 3) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсикоманического опьянения (их аналогов);
- 4) недостачи, умышленного уничтожения или умышленной порчи материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их

изготовлении, а также инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных работодателем работнику в пользование;

5) нарушения условия о неконкуренции, которое повлекло причинение ущерба для работодателя;

6) в иных случаях, оговоренных в трудовом, коллективном договорах.

Работник обязан возместить прямой действительный ущерб, причиненный работодателю.

Ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю, исключается, если ущерб возник в результате непреодолимой силы либо крайней необходимости, необходимой обороны, а также неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для сохранности имущества, переданного работнику.

*22.2.5) сообщать работодателю о возникшей ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя и работников, а также о возникновении простоя.*

ТК РК, трудовой (коллективный) договор и внутренние акты работодателя предусматривают обязанность работника незамедлительно сообщать работодателю о возникшей ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя и работников. В случае несоблюдения данного положения, работник может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

Как отмечалось выше, ТК РК в пп. 5 п. 1 ст. 181 утвердил право работника на отказ от выполнения работы в случае необеспечения работодателем работника средствами индивидуальной и (или) коллективной защиты и при возникновении ситуации, создающей угрозу его здоровью или жизни, с письменным извещением об этом непосредственного руководителя или работодателя.

*22.2.6) не разглашать сведений, составляющих государственные секреты, служебную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну, ставших ему известными в связи с выполнением трудовых обязанностей.*

Согласно Закону Республики Казахстан от 15 марта 1999 года № 349-І «О государственных секретах»:

- государственные секреты – это защищаемые государством сведения, составляющие государственную и служебную тайны, распространение которых ограничивается государством с целью осуществления эффективной военной, экономической, научно-технической, внешнеэкономической, внешнеполитической, разведывательной, контрразведывательной, оперативно-розыскной и иной деятельности, не вступающей в противоречие с общепринятыми нормами международного права;

- служебная тайна - сведения, имеющие характер отдельных данных, которые могут входить в состав государственной тайны, разглашение или утрата которых может нанести ущерб национальным интересам государства, интересам государственных органов и организаций Республики Казахстан.

Согласно ст. 126 ГК РК (Служебная и коммерческая тайна):

1. Гражданским законодательством защищается информация, составляющая служебную или коммерческую тайну, в случае, когда информация имеет действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности ее третьим лицам, к ней нет свободного доступа на законном основании и обладатели информации принимают меры к охране ее конфиденциальности.

2. Лица, незаконными методами получившие такую информацию, а также служащие вопреки трудовому договору или контрагенты вопреки гражданско-правовому договору разгласившие служебную или коммерческую тайну, обязаны возместить причиненный ущерб.

Под служебной следует понимать ту тайну, которая касается информации, обладающей коммерческой ценностью и имеющейся у государственных органов, а под коммерческой следует понимать ту тайну, которая касается информации, имеющей коммерческую ценность и имеется у физических и юридических лиц, занимающихся коммерческой деятельностью.

Информацией, имеющей служебную или коммерческую тайну, в соответствии с п. 1 комментируемой статьи, признается лишь такая информация, которая обладает одновременно тремя признаками: 1) она имеет действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности ее третьим лицам; 2) к информации нет доступа третьим лицам на законном основании; 3) обладатель информации принимает меры к охране ее конфиденциальности.

Не может быть признана информацией, составляющей служебную или коммерческую тайну, информация, свободный доступ к которой предусмотрен законодательством. Например, все заинтересованные лица, по п. 3 ст. 4 Закона о хозяйственных товариществах, вправе ознакомиться с уставом товарищества.

Состав и объем информации, составляющей служебную или коммерческую тайну, может определяться Законодательством, а в тех случаях, когда нет соответствующего предписания законодательства — предпринимателями в отношении коммерческой тайны и государственными органами в отношении служебной. Так, например, коммерческой тайной п. 3 ст. 4 Закона о хозяйственных товариществах признает содержание учредительного договора хозяйственного товарищества.

В силу п. 2 комментируемой статьи лица, незаконными методами получившие информацию, составляющую служебную или коммерческую тайну, а также служащие или контрагенты вопреки трудовому или гражданско-правовому договору разгласившие служебную или коммерческую тайну, обязаны возместить причиненный ущерб. Под ущербом в данном случае следует понимать как причиненные убытки (см. п. 4 ст. 9 ГК), так и моральный ущерб (ст. 352 ГК).

*22.2.7) возмещать работодателю причиненный ущерб в пределах, установленных настоящим Кодексом и иными законами Республики Казахстан.*

В ТК РК есть две статьи, регулирующие такую обязанность работника, в которых конкретно указаны случаи материальной ответственности.

Согласно ст. 120 ТК РК (Обязанность стороны трудового договора по возмещению причиненного ущерба (вреда)):

1. Материальная ответственность стороны трудового договора за ущерб (вред), причиненный ею другой стороне трудового договора, наступает за ущерб (вред), причиненный в результате виновного противоправного поведения (действия или бездействия) и причинной связи между виновным противоправным поведением и причиненным ущербом (вредом), если иное не предусмотрено настоящим Кодексом и иными законами Республики Казахстан.

2. Сторона трудового договора, причинившая ущерб (вред) другой стороне, возмещает его в соответствии с настоящим Кодексом и иными законами Республики Казахстан.

3. В трудовом, коллективном договорах может конкретизироваться материальная ответственность работника и работодателя.

4. Прекращение трудового договора после причинения ущерба (вреда) не влечет за собой освобождения стороны трудового договора от материальной ответственности по возмещению причиненного ущерба (вреда) другой стороне.

Согласно ст. 123 ТК РК (Материальная ответственность работника за причинение ущерба работодателю):

1. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю, наступает в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан и актами работодателя.

2. Ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю, исключается, если ущерб возник в связи с обстоятельствами непреодолимой силы, в результате которых надлежащее исполнение обязанностей оказалось невозможным, либо крайней необходимостью, необходимой обороной, а также неисполнением работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для сохранности имущества, переданного работнику.

3. Работник обязан возместить прямой действительный ущерб, причиненный работодателю.

4. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.



5. Недопустимо возложение на работника ответственности за такой ущерб, который может быть отнесен к категории нормального производственно-хозяйственного риска.

6. Работодатель обязан создать работникам условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенного им имущества.

7. Перечень должностей и работ, занимаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться договор о полной индивидуальной или коллективной (солидарной) материальной ответственности за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных работникам, а также типовой договор о полной материальной ответственности утверждаются актом работодателя.

8. Материальная ответственность в полном размере ущерба, причиненного работодателю, возлагается на работника в случаях:

1) необеспечения сохранности имущества и других ценностей, переданных работнику на основании письменного договора о принятии на себя полной материальной ответственности;

2) необеспечения сохранности имущества и других ценностей, полученных работником под отчет по разовому документу;

3) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсикоманического опьянения (их аналогов);

4) недостачи, умышленного уничтожения или умышленной порчи материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, а также инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных работодателем работнику в пользование;

5) нарушения условия о неконкуренции, которое повлекло причинение ущерба для работодателя;

6) в иных случаях, оговоренных в трудовом, коллективном договорах.

### 3. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ ПО ТРУДОВОМУ КОДЕКСУ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

Целью трудового законодательства РК, в целом, является правовое регулирование трудовых отношений и иных отношений, непосредственно связанных с трудовыми, направленное на защиту прав и интересов сторон трудовых отношений, установление минимальных гарантий прав и свобод в сфере труда (ст. 3 ТК РК).

Законодательство Республики Казахстан о труде регулирует трудовые и непосредственно связанные с ними отношения. Трудовые правоотношения - это возникающее на основе трудового договора юридические отношения между работником и работодателем и производные от него, тесно с ним связанные правоотношения.

Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников наряду с Трудовым кодексом устанавливаются также и иными законами Республики Казахстан. Например, законами «Об органах внутренних дел», «О прокуратуре», «Об исполнительном производстве и статусе судебных исполнителей» и др. **При этом иные законы не должны снижать уровень прав, свобод и гарантий, установленных Трудовым кодексом.**

Трудовые отношения, а также иные отношения, непосредственно связанные с трудовыми, регулируются трудовым договором, актами работодателя, соглашением.

Положения соглашений сторон социального партнерства, коллективных, трудовых договоров, актов работодателей, ухудшающие положения работников по сравнению с трудовым законодательством Республики Казахстан, признаются недействительными и не подлежат применению. **Условия соглашений, коллективных, трудовых договоров не могут быть изменены в одностороннем порядке** (статья 10 ТК РК).

На тему защиты прав работников написано достаточно статей. Например, Нурашева Б.Ш. (доктор PhD, доцент, КазГЮУ) опубликовала статью «Защита трудовых прав работников в Республике Казахстан»<sup>3</sup>, в которой описано следующее.

«Проблема защиты трудовых прав работников относится к числу тех научных проблем, которые никогда не перестанут быть актуальными. До тех пор, пока работодатель и работник вступают в трудовые отношения, в которых доминирующей стороной является работодатель, будет существовать опасность использования этого неравенства в ущерб правам и свободам работника. Поэтому, выражая серьезную обеспокоенность в вопросе повышения эффективности национальных правовых механизмов защиты прав работников, Международная организация труда (МОТ) в своей Рекомендации от 15.06.2006 о трудовом правоотношении возвела защиту

---

<sup>3</sup> Нурашева Б.Ш. «Защита трудовых прав работников в Республике Казахстан» [Режим доступа] [http://www.rusnauka.com/23\\_NTP\\_2010/Pravo/70348.doc.htm](http://www.rusnauka.com/23_NTP_2010/Pravo/70348.doc.htm)

трудовых прав в ранг национальной политики, которую государства-члены должны разрабатывать и проводить. За период существования МОТ приняла конвенции и рекомендации, охватывающие практически все вопросы в сфере труда.

Защита трудовых прав работников – это обеспечение соблюдения трудовых прав, защита от их нарушения, восстановление и установление реальной ответственности работодателей и их представителей за нарушение трудового права. Трудовой кодекс РК не содержит четкого описания способов защиты трудовых прав сторон трудового договора.

Мы считаем, что система способов защиты трудовых прав работников должна быть следующей, структура которой отражает поступательный переход работника от одного способа защиты к другому в рамках оптимального, движения процесса защиты:

- 1) самозащита,
- 2) профсоюзная защита,
- 3) защита органами социального партнерства,
- 4) государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права,
- 5) судебная защита,
- 6) защита международными организациями.

Защиту трудовых прав работнику следует начинать не с подачи искового заявления в суд, а с попыток самостоятельного примирения с работодателем «на месте работы». Если самостоятельная защита не увенчалась успехом, то к отстаиванию трудовых прав можно привлечь общественные организации (профсоюз и др.) и органы социального партнерства. Безрезультатность перечисленных способов защиты обуславливает подачу заявления (жалобы) в государственные и международные органы по защите трудовых прав работников.

Самозащита работником трудовых прав - это самостоятельная правомерная деятельность работника, осуществляемая в порядке защиты своих трудовых прав без обращения в органы, уполномоченные на защиту трудовых прав граждан. В указанном определении фраза «без обращения» призвана подчеркнуть, что самозащита осуществляется исключительно работником, под его руководством и контролем. При самозащите работник сам выступает субъектом, уполномоченным на защиту трудовых прав».

В продолжение поднятого вопроса, хотелось бы отметить, что работники самостоятельно находят в ТК РК нормы, обеспечивающие защиту их прав. Например, отказ от выполнения работы при возникновении ситуации, создающей угрозу его здоровью или жизни, с извещением об этом непосредственного руководителя или представителя работодателя (пп. 19 п. 1 ст. 22 ТК РК). Или при задержке работодателем исполнения решения о восстановлении на работе согласительная комиссия либо суд выносит

решение о выплате работнику заработной платы или разницы в заработной плате за время задержки исполнения решения (ст. 161 ТК РК).

Согласно рассмотренной нами ранее статье 22 ТК РК, работник имеет право на защиту своих прав и законных интересов всеми не противоречащими закону способами. Данная норма также закреплена Конституцией РК (ст. 13).

На сегодняшний день согласно ТК РК можно определить несколько способов защиты трудовых прав работников:

- самозащита;
- судебная защита;
- внесудебные способы защиты;
- защита трудовых прав посредством государственного контроля за соблюдением трудового законодательства;
- защита трудовых прав профсоюзами и выборными представителями работников.

Рассмотрим по порядку:

#### *1. Самозащита*

Самозащита трудовых прав предполагает самостоятельные действия работника по охране своих прав и интересов, жизни и здоровья без обращения в органы, уполномоченные на рассмотрение индивидуальных трудовых споров, либо в надзорные органы. Согласно ст. 22 ТК РК, работник имеет право отказаться от выполнения работы при возникновении ситуации, создающей угрозу его здоровью или жизни, с извещением об этом непосредственного руководителя или представителя работодателя. Ст. 127 ТК РК предусмотрено право отказаться от направления в командировку работников, имеющих детей в возрасте до трех лет, работников, осуществляющих уход за больными членами семьи либо воспитывающие детей-инвалидов, если на основании медицинского заключения дети-инвалиды либо больные члены семьи нуждаются в осуществлении постоянного ухода. Согласно ст. 181 ТК РК, работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае необеспечения работодателем работника средствами индивидуальной и (или) коллективной защиты и при возникновении ситуации, создающей угрозу его здоровью или жизни, с письменным извещением об этом непосредственного руководителя или работодателя.

Вместе с тем, на практике становится ясно, что самозащита – является единственным способом защиты трудовых прав работника. Например: при существенной задержке заработной платы; требования от работника выполнения не оговоренной в трудовом договоре работы; незаконный перевод на другую должность; незаконное привлечение к работе в праздничные и выходные дни; неправомерный запрос документов и сведений, не предусмотренных законодательством РК, т.п.

Отсутствие правового регулирования вышеперечисленных ситуаций серьезно снижает правовую защищенность трудовых прав работников.

## *2. Судебная защита*

Ст. 13 Конституции РК гарантирует право каждого на судебную защиту прав и свобод граждан. Согласно ст. 23 Гражданского процессуального кодекса РК (ГПК РК), судам подведомственны гражданские дела искового производства по спорам, вытекающим, в том числе, из трудовых правоотношений.

Следует отметить, что суды на сегодняшний день остаются основным гарантом восстановления нарушенных прав работников.

Например, если взять статистические данные по одному районному суду г. Астана, можно увидеть следующее:

| №    | Показатель   | 2019 год | 2020 год (5 мес.) |
|------|--|----------|-------------------|
| 1.   | Всего поступило заявлений по трудовым спорам                               | 318      | 125               |
| 1.1. | рассмотрено с вынесением решения или определения                           | 170      | 53                |
| 1.2. | в т.ч. с удовлетворением иска  | 78       | 29                |
| 1.3. | в т.ч. с отказом в удовлетворении иска                                     |          |                   |
| 1.4. | рассмотрено с прекращением производства по делу                            | 32       | 14                |
| 1.5. | в т.ч. в связи с заключением мирового соглашения                           | 5        | 0                 |
| 1.6. | в т.ч. в связи с урегулированием спора в порядке медиации                  | 21       | 8                 |
| 1.7. | в т.ч. в связи с урегулированием спора в порядке партисипативной процедуры | 0        | 0                 |
| 2.   | О восстановлении на работу уволенных                                       | 101      | 29                |
| 2.1. | рассмотрено с вынесением решения или определения                           | 67       | 14                |
| 2.2. | в т.ч. с удовлетворением иска  | 17       | 2                 |

## *3. Внесудебные способы защиты*

Внесудебными способами защиты трудовых прав являются согласительные и примирительные комиссии, трудовой арбитраж, медиация, партисипативная процедура и забастовки.

В соответствии со ст. 159 ТК РК, индивидуальные трудовые споры рассматриваются **согласительными комиссиями**, а по неурегулированным вопросам либо неисполнению решения согласительной комиссии - **судами**.

Согласительная комиссия является постоянно действующим органом, создаваемым в организации, ее филиалах и представительствах на паритетных началах из равного числа представителей от работодателя и работников.

Согласно ст. 162 ТК РК, **примирительная комиссия** - орган, создаваемый по соглашению между работодателем и работниками (их представителями) для урегулирования коллективного трудового спора путем примирения сторон. **Трудовой арбитраж** - временно действующий орган, создаваемый сторонами коллективного трудового спора с привлечением уполномоченных лиц для разрешения трудового спора при недостижении соглашения в примирительной комиссии.

Ст. 24 ГПК РК позволяет по письменному соглашению сторон разрешать подведомственный суду спор, в порядке медиации, партисипативной процедуры или передавать на рассмотрение арбитража, когда это не запрещено законом. Согласно ст. 181 ГПК РК, **партисипативная процедура** проводится без участия судьи, путем проведения переговоров по урегулированию спора с адвокатами сторон.

*4. Защита трудовых прав посредством государственного контроля за соблюдением трудового законодательства*

Согласно ст. 191 ТК РК, государственный контроль за соблюдением трудового законодательства РК осуществляют государственные инспекторы труда. Контроль осуществляется в форме проверки и профилактического контроля с посещением субъекта (объекта) контроля в соответствии с Предпринимательским кодексом РК, если иное не предусмотрено международными договорами, ратифицированными РК.

*5. Защита трудовых прав профсоюзами и выборными представителями работников*

Согласно ст. 20 ТК РК, выборные представители работников имеют право:

- 1) представлять и защищать трудовые права и интересы работников;
- 2) вести с работодателем коллективные переговоры по разработке проектов и заключению коллективных договоров;
- 3) в соответствии с коллективными договорами посещать рабочие места для изучения и принятия мер по обеспечению нормальных условий труда;
- 4) участвовать в урегулировании трудовых споров между работником и работодателем.

## 4. ПРОГРАММА ДОСТОЙНОГО ТРУДА

Концепция «Достойный труд» была принята МОТ в 1999 году. Согласно данной концепции «достойным» может называться труд, который является свободным, справедливо оплачиваемым, безопасным, социально защищенным, не принижающим достоинство человека, открывающий равные стартовые возможности для всех, гарантирующий участие в принятии управленческих решений и саморазвитие личности.

**Достойный труд** – это труд, позволяющий работнику заниматься любимым делом в условиях свободы, справедливости, безопасности и уважения человеческого достоинства.

**Достойная заработная плата** – заработная плата, обеспечивающая расширенное воспроизводство человеческого и трудового потенциала, экономическую свободу работающему человеку и его семье.

Более широкое определение достойного труда приведено в пилотной программе МОТ по реализации концепции достойного труда. В этом документе достойный труд определяется как «труд, который приносит адекватный доход и при этом оставляет время для других сторон жизни, предоставляет надежность семье, уважает права человека, дает право голоса и открывает дорогу социальной интеграции. Достойный труд – это путь, соединяющий экономические и социальные цели».

Все приведенные определения включают пять ключевых характеристик достойного труда:

- производительность;
- безопасность;
- уважение прав трудящихся и социальная защита;
- соответствующий доход;
- возможность влиять на принятие решений относительно условий труда, трудовых отношений и т.п. путем социального партнерства.

### **Рассмотрим детально характеристики достойного труда:**

*1. Производительность - является важнейшим показателем конкурентоспособности экономики государства.*

Приказом Председателя Комитета по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан от 15 сентября 2017 года № 129 утверждена Методика расчета производительности труда. Методика применяется Комитетом по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан при осуществлении расчетов

производительности труда, с результатами которой можно ознакомиться на сайте Комитета по статистике.

2. *Безопасность труда.* Как нами было рассмотрено ранее в пп. 17 п. 1 ст. 22 ТК РК, работник имеет право на рабочее место, оборудованное в соответствии с требованиями безопасности и охраны труда. В целом в ТК РК теме безопасности и охране труда посвящен Раздел 4.

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. 1 ст. 1 ТК РК);

Также в ТК РК даны определения: «условия безопасности труда» - соответствие трудового процесса и производственной среды требованиям безопасности и охраны труда при выполнении работником трудовых обязанностей; «мониторинг безопасности и охраны труда» - система наблюдений за состоянием безопасности и охраны труда на производстве, а также оценка и прогноз состояния безопасности и охраны труда; «нормативы в области безопасности и охраны труда» - эргономические, санитарно-эпидемиологические, психофизиологические и иные требования, обеспечивающие нормальные и безопасные условия труда.

3. *Уважение прав трудящихся и социальная защита.* Защитой прав трудящихся в масштабе страны занимается государственная инспекция труда. В соответствии со ст. 192 ТК РК деятельность государственной инспекции труда осуществляется на основе *принципов уважения, соблюдения и защиты прав и свобод работников, законности, объективности, независимости и гласности.*

Основными задачами государственной инспекции труда являются:

1) обеспечение государственного контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан;

2) обеспечение соблюдения и защиты прав и свобод работников, включая право на безопасные условия труда;

3) рассмотрение обращений, заявлений и жалоб работников и работодателей по вопросам трудового законодательства Республики Казахстан.

Социальная защита - это система мер, которая должна обеспечить соблюдение прав человека и удовлетворение его социальных потребностей. Это одно из важнейших направлений социальной политики государства, заключающееся в установлении и поддержании общественно необходимого материального и социального положения всех членов общества. Согласно Всеобщей декларации прав человека, каждый имеет право на социальное обеспечение и на осуществление необходимых для поддержания его достоинства и для свободного развития его личности прав в экономической, социальной и культурной областях посредством национальных усилий и международного сотрудничества и в соответствии со структурой и ресурсами



каждого государства. Также каждый работник вправе рассчитывать на справедливое вознаграждение своего труда, которое может обеспечить достойное существование человека и его семьи (при необходимости оклад может быть дополнен другими средствами социального обеспечения).

Вообще необходимый минимум благ для любого человека — пища, одежда, жилище, медицинское и социальное обслуживание — должен обеспечить поддержание здоровья и благосостояния его самого и его семьи. В случае утраты средств к существованию (безработица, болезнь, инвалидность, старость или потеря кормильца) гражданин может рассчитывать на помощь государства. Оно же обязано уделять особое внимание матерям и младенцам: все дети должны пользоваться одинаковой социальной защитой вне зависимости от того, рождены они в браке или нет.

#### Модели социальной защиты:

- Немецкая модель предусматривает обеспечение социальных прав в соответствии с отчислениями, которые уплатил человек на протяжении всей активной жизни. Для семей с ограниченными возможностями существуют различные государственные программы;
- Английская модель предусматривает предоставление социальной помощи в минимальных размерах независимо от принадлежности к какой-либо категории.

Иногда социальную защиту трактуют более узко: как обеспечение определенного уровня доходов для тех слоев населения, которые по каким-то причинам не могут обеспечить себя самостоятельно: безработные, инвалиды, больные, сироты, старики, одинокие матери, многодетные семьи. Как бы то ни было, основными принципами соцзащиты всегда являются: гуманность, адресность, комплексность, обеспечение прав и свобод личности.

Социальная защита включает три основных формы: социальное обеспечение, социальное страхование и социальную помощь.

*Социальное обеспечение* — форма выражения социальной политики государства, направленная на материальное обеспечение определённой категории граждан из средств государственного бюджета и специальных внебюджетных фондов в случае наступления событий, признаваемых государством социально значимыми (на данном этапе его развития) с целью выравнивания социального положения граждан по сравнению с остальными членами общества.

*Социальные гарантии* — предоставление социальных благ и услуг гражданам без учета трудового вклада и проверки нуждаемости на основе принципа распределения по потребностям имеющихся общественных ресурсов этих благ.

*Социальное страхование* — это система социальной защиты, задача которой — обеспечивать реализацию конституционного права экономически активных граждан на материальное обеспечение в старости, в случае болезни, полной или частичной утраты трудоспособности, потери кормильца, безработицы.

*Социальная помощь* — это денежная помощь и помощь в натуральной форме, в основном финансируется из бюджета и добровольных пожертвований и платится людям, которые находятся в тяжелом материальном положении, как на основе проверки их дохода и наличия средств к существованию, так и по определенным критериям без проверки дохода. Это означает также, что некоторые слои населения будут пользоваться благами программы помощи, а другие будут исключены из сферы ее действия.

**Виды социальной защиты:**

1. Государственные формы:
  - Доступное здравоохранение;
  - Льготы;
  - Доступное образование;
  - Пенсионное обеспечение;
  - Система социального обслуживания и предоставления социальных услуг;
  - Меры социальной поддержки;
2. Негосударственные формы:
  - Добровольное социальное страхование;
  - Благотворительность;
  - Частные системы здравоохранения и др.

В Казахстане минимальные социальные стандарты устанавливаются и применяются в соответствии с Законом РК «О минимальных социальных стандартах и их гарантиях» в сферах: труда; социального обеспечения; образования; семьи и детей; здравоохранения; культуры; физической культуры и спорта; оказания гарантированной государством юридической помощи.

Минимальные социальные стандарты в сфере труда - минимальный месячный оклад, продолжительность рабочей смены, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Минимальные социальные стандарты в сфере образования:

- стандарт дошкольного воспитания и обучения;
- стандарт начального, основного среднего и общего среднего образования;
- стандарт технического и профессионального, послесреднего образования;
- стандарт высшего образования, получаемого на конкурсной основе.

Этими стандартами определяется размер стипендий, государственных грантов, квоты на обучение и льготы для учащихся.

Социальные стандарты в сфере семьи и детей: защита прав и интересов детей-сирот и оставшихся без попечения родителей, переданных на воспитание в семью. Стандарт регулирует усыновление, опеку или попечительство, патронатные семьи, пособия опекунам и патронатные выплаты.

Сфера здравоохранения - стандартами регулируется гарантированный объем бесплатной медицинской помощи и обеспечение доступности услуг здравоохранения

Сфера культуры - минимальные социальные стандарты в сфере культуры обеспечивают реализацию социальных гарантий и прав на доступ к культурным ценностям для всех категорий граждан. Отдельно существуют стандарты по доступности услуг государственных организаций культуры для инвалидов и обеспечению доступа инвалидов к культурно-зрелищным мероприятиям, проводимым государственными организациями культуры за счет бюджетных средств.

Сфера физической культуры и спорта - этими стандартами обеспечивается доступность спортивных сооружений, находящихся в государственной собственности и нормативы их использования для всех категорий граждан.

Сфера оказания гарантированной государством юридической помощи - стандарты в этой сфере направлены на реализацию социальных гарантий и социальных прав на правовое информирование, правовое консультирование, защиту и представительство адвокатами интересов физических лиц.

Законы и международные договоры, регулирующие социальную защиту в Казахстане: Всеобщая декларация прав человека; Конституция РК; Трудовой кодекс РК; Закон «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан»; Закон «Об обязательном социальном страховании»; Размеры социального пособия по временной нетрудоспособности; Правила назначения и выплаты социального пособия по временной нетрудоспособности.

4. *Соответствующий доход – это доход работника в соответствии с объемом выполненных работ.* Согласно ТК РК, заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5. *Возможность влиять на принятие решений относительно условий труда, трудовых отношений и т.п. путем социального партнерства.* Согласно 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.

Законодательно закреплено, что работник может влиять на принятие решений относительно трудовых отношений, условий труда, отдыха, оплаты и т.д. посредством направления обращения непосредственно работодателю, в профсоюзы (по коллективному договору или отраслевому соглашению).

Если вопрос невозможно решить на уровне предприятия и отрасли, социальные партнёры могут инициировать рассмотрение интересующего вопроса на Республиканской трехсторонней комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений.

Учитывая все вышесказанное можно предложить следующее определение достойного труда.

**Достойный труд** – это труд, с уважением воспринимаемый обществом, удовлетворяющий индивида по своим моральным, материальным, качественным, количественным и содержательным характеристикам, не наносящий вреда здоровью и способствующий развитию способностей человека.

Моральные характеристики показывают, что при выполнении работы индивид не должен вступать в противоречие, как с общепринятыми, так и с собственными духовными ценностями.

Удовлетворенность материальными характеристиками подразумевает, что вознаграждение, получаемое за труд, должно быть достаточным для удовлетворения потребностей индивида и его семьи.

Качественные характеристики труда – это характеристики организации рабочего места, качества оборудования, то есть всего того, что окружает работника во время трудового процесса.

Количественные характеристики труда – это время, затраченное индивидом на трудовую деятельность. Индивид должен работать столько, сколько он считает необходимым и достаточным для обеспечения своего существования. Индивид должен иметь возможность и право выбрать оптимальное для него количество часов работы.

Наконец, содержательные характеристики труда – это собственно функции, содержание деятельности, выполняемой индивидом.

Для развивающихся стран труд – единственное средство обеспечить себе хотя бы существование, не говоря уже о возможности получать достойное вознаграждение за свою деятельность. Поэтому такая составляющая достойного труда, как возможность самовыражения и самоутверждения посредством трудовой активности, остается для развивающихся стран за рамками рассмотрения. Таким образом, в развитых странах достойный труд имеет две составляющие: возможность обеспечения достойного уровня жизни, удовлетворения потребностей человека (причем далеко уже не базовых) и возможность самовыражения. В развивающихся странах достойный труд пока воспринимается исключительно как деятельность, позволяющая обеспечить жизнедеятельность человека. Однако верным и для развитых, и для развивающихся стран является то, что труд играет решающую роль в отношении индивидуального выбора человека, благосостояния семей, стабильности общества, а, кроме того, обеспечивает условия сохранения и развития здоровья и способностей человека.

Итак, *достойный труд — актуальная потребность и необходимость для общества в целом, определяющая его будущее.* Каждая страна должна

установить собственные цели для сокращения дефицита достойного труда, сообразуясь с собственными недостатками, условиями, возможностями, уровнем развития, историческими и культурными традициями. Концепция достойного труда призвана обеспечить учет социальных интересов в глобальной экономике, как в развитых, так и развивающихся странах.<sup>4</sup>

Комитетом по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан ежегодно формируются Показатели достойного труда в рамках программы по статистическому измерению достойного труда Международной Организации Труда.

*Международной организацией труда определена единая система индикаторов достойного труда*, которая охватывает как показатели, характеризующие количественные аспекты занятости, так и показатели, характеризующие качество занятости. В Республике Казахстан система показателей достойного труда формируется с 2001 года.

По итогам выборочного обследования занятости в различных сферах экономики Казахстана в III квартале 2019 года были заняты 8,8 млн. человек или 66,8% от населения в возрасте 15 лет и старше. Более половины занятых 51,8% (4,5 млн. человек) - мужчины, 48,2% (4,2 млн. человек) - женщины. Численность наемных работников составила 6,7 млн. человек или 76,0% от общего числа занятых в экономике. Среди занятого населения число самостоятельно занятых составило 2,1 млн. человек или 24,0%.

Из общего числа наемных работников 44,5% респондентов отметили, что являются членами профсоюза, а 79,7% - имели право на льготы и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством (в случае увольнения).

19,7% респондентов указали, что работают более 40 часов в неделю (в 2018 году - 21,1%), из них более половины (66,9%) - по причине требований установленных работодателем, 18,9% - по причине иметь больший доход, 7,9% - в связи с производственной необходимостью.

Среди занятого населения 480,1 тыс. человек (5,5%) прошли профессиональное обучение, из них обучение 384,5 тыс. человек (80,1%) было оплачено за счет средств работодателя или другой организации.

12,2% респондентов из числа занятого населения отметили, что работают в неблагоприятных или опасных условиях труда (в 2018 году - 12,0%), из них 12,3% - работают при неблагоприятном температурном режиме, 9,4% - работают с опасными механизмами, 18,9% - испытывают повышенное нервное напряжение, 17,6% - работают на улице, 24,1% - указали, что заняты на тяжелой физической работе.

Около половины всех занятых (49,8%) указали, что добираются до места работы на общественном транспорте, 19,3% - пешком, 21,2% - на личном транспорте.

---

<sup>4</sup> ДОСТОЙНЫЙ ТРУД: СУЩНОСТЬ, ПРЕДПОСЫЛКИ И ПРИЧИНЫ ПОЯВЛЕНИЯ КОНЦЕПЦИИ (ТЕЗИСЫ), сборник Современный рынок труда и трудовые отношения: актуальные проблемы и эмпирические исследования. Сборник аспирантских трудов / Под ред. Р.П.Колосовой, О.Н.Мироненко. – М.: ТЕИС, 2008.

Из общего числа работающих женщин - 15,3% (в 2018 году - 13,2%) отметили, что им сложно совмещать трудовую деятельность и выполнение домашних обязанностей.<sup>5</sup>

Таким образом, необходимо проводить политику, способствующую развитию человеческого потенциала, внедрению принципов достойного труда, социальной справедливости, улучшению условий, гигиены и охраны труда, промышленной и экологической безопасности.

---

<sup>5</sup> Материалы получены с сайта <https://stat.gov.kz/>