

Лекция на тему: Трудовое право в свете антикоррупционного законодательства.

Трудовые отношения возникают между организациями, предприятиями и учреждениями независимо от формы собственности и хозяйствования и наемными работниками по поводу применения труда последних.

Трудовое право — это система правовых норм регулирующих трудовые и тесно связанные с ними отношения наемных работников на предприятиях, учреждениях, организациях независимо от форм собственности и хозяйствования.

К числу отраслевых принципов трудового права относятся следующие принципы:

- свобода трудового договора (контракта);
- обеспечение здоровых и безопасных условий труда;
- право на гарантированную государством заработную плату не ниже минимального размера;
- законодательное ограничение рабочего дня, предоставление выходных и праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;
- право работников на обеспечение в случае болезни, инвалидности, потери кормильца, а также по возрасту в порядке государственного социального страхования;
- обязанность работников блюсти дисциплину труда, бережно относиться к имуществу предприятий, учреждений, организаций.

Из всего сказанного можно сделать вывод: материальную основу любого общества составляет трудовая деятельность людей. Труд представляет для людей вечную естественную необходимость их существования, без чего была бы невозможна сама человеческая жизнь.

Труд как процесс целенаправленного воздействия на предмет внешнего мира лежит в основе любой человеческой деятельности (производственной, управленческой, культурной, научной и т.п.) С трудом связаны многочисленные и разнородные общественные отношения.

Трудовое право как часть правовой надстройки оказывает активное влияние на экономические отношения, всемерно содействует их развитию. Оно способствует внедрению экономических методов управления производством, росту производительности труда, улучшению качества работы, повышению экономической эффективности производства, укреплению трудовой дисциплины. Трудовое право путём регламентации меры труда и меры вознаграждения за труд призвано обеспечить справедливое распределение между членами общества как самого труда, так и его результата. Поскольку в его нормах устанавливается максимальная продолжительность рабочего времени, общие и специальные обязанности работников, требования предъявляемые к качеству труда и выпускаемой продукции, ответственность за недобросовестное исполнение трудовых обязанностей, поскольку оно выполняет функцию контроля за распределением труда и распределением доходов между членами общества с учетом их личного вклада и социального риска.

Одним из основных правовых институтов трудового права является трудовой договор (контракт). С его помощью граждане реализуют свою способность к труду, определяют основные и дополнительные условия труда, а также прекращают трудовые правоотношения. Термины «трудовой договор» и «контракт» во всех статьях Закона «О труде», где говорится о договоре, стоят рядом. Это означает, что Законодатель не проводит различий между трудовым договором и контрактом, т.е. эти термины являются синонимами.

Законодательством Республики Казахстан сформулировано официальное понятие трудового договора.

Трудовой договор (контракт) есть соглашение между трудящимися и предприятием, учреждением, организацией, по которому трудящийся обязуется выполнять работу по определенной специальности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а предприятие, учреждение, организация обязуется выплачивать трудящемуся заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон.

Содержание трудового договора составляют условия, определяющие взаимные права и обязанности сторон. К ним относятся условия, установленные как самими сторонами, так и нормативными актами о труде.

Условия, вырабатываемые договаривающимися сторонами, подразделяются на две группы:

- 1) обязательные (необходимые);
- 2) факультативные (дополнительные).

Необходимые условия трудового договора состоят из: а) взаимного соглашения о приеме-поступлении на работу в данное предприятие (учреждение) и о месте работы; б) о трудовой функции работника; в) о моменте начала работы, а для срочных договоров — и о моменте окончания работы; г) об условиях оплаты труда.

Круг необходимых условий может расширяться в зависимости от вида трудового договора. Так, для работающих по совместительству к числу необходимых условий относится условие об определении объема и продолжительности работы. Без достижения соглашения по необходимым (обязательным) условиям трудовой договор не может быть заключен.

Факультативные (дополнительные) условия не влияют на факт заключения трудового договора. Они полностью зависят от усмотрения сторон и бывают разнообразными по характеру и назначению (например, дополнительная регламентация порядка выполнения работ, уточнение объема обязанностей, совмещение профессий и должностей, испытательный срок и другие).

В содержание трудового договора нельзя включать условия, ухудшающие положение работника по сравнению с законодательством о труде. Подобные условия являются недействительными. Однако, возможно включение таких условий, которые улучшают положение работника; предоставляют ему дополнительные трудовые и социально-бытовые льготы.

Согласно Трудового законодательства договоры заключаются: а) на неопределенный срок; б) на определенный срок, но не более 5 лет; в) на время выполнения определенной работы.

Все трудовые договоры в настоящее время должны заключаться в письменной форме.

Согласно Трудового законодательства прием на работу оформляется приказом (распоряжением) администрации предприятия, учреждения, организации, который должен быть объявлен работнику под расписку. Таким образом, приказ должен издаваться после заключения трудового договора.

В соответствии с Трудовым законодательством запрещается необоснованный отказ в приеме на работу. Под необоснованными следует понимать отказы прямо противоречащие законодательству (например, по мотивам пола, расы, национальности, социального происхождения и т.д.), а также не связанные с деловыми качествами работников.

Трудовой договор может быть прекращен в результате определенных событий (например, истечение срока договора) и юридических действий (призыв или поступление на военную службу; соглашение сторон).

Трудовой договор прекращается также в связи со смертью работника.

Документами, подтверждающими трудовую деятельность работника, являются: трудовая книжка (при ее наличии), индивидуальный трудовой договор либо выписки из приказов о приеме и увольнении или послужной список (перечень сведений о

работе, трудовой деятельности работника), заверенный (подписанный) руководителем организации (работодателем) либо нотариально.

Перевод на другую работу в той же организации либо в другую местность вместе с организацией допускается только с письменного согласия работника с внесением соответствующих изменений в индивидуальный трудовой договор, за исключением случаев, предусмотренных Законодательством РК.

При перемещении работника в той же организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате в пределах специальности, квалификации или должности, обусловленной индивидуальным трудовым договором, если это не влечет изменения условий индивидуального трудового договора, согласие работника не требуется.

Работодатель не вправе перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

В случае производственной необходимости, в том числе временного замещения отсутствующего работника, работодатель имеет право переводить работника без его согласия на срок до одного месяца на другую не обусловленную индивидуальным трудовым договором и не противопоказанную ему по состоянию здоровья работу в той же организации, в той же местности с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднемесячной заработной платы по прежней работе.

Такой перевод допускается для предотвращения или ликвидации стихийного бедствия, производственной аварии или немедленного устранения их последствий; для предотвращения несчастных случаев, гибели или порчи имущества.

В случае простоя работодатель имеет право переводить работника без его согласия с учетом его специальности, квалификации на другую работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, на срок не более одного месяца в течение календарного года.

Условия оплаты труда в случае временного перевода на другую работу в связи с простоем определяются индивидуальным трудовым или коллективным договорами, при этом она не должна составлять менее двух третей среднемесячной заработной платы работника по прежней работе.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то индивидуальный трудовой договор с ним расторгается в соответствии с Законодательством РК.

Ограничение временного перевода на неквалифицированные работы:

При простое и в случае замещения отсутствующего работника временный перевод квалифицированного работника на неквалифицированные работы не допускается без письменного согласия работника.

Временный перевод на другую работу по состоянию здоровья:

1. В связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, полученным в связи с исполнением трудовых обязанностей у данного работодателя, работодатель обязан до восстановления трудоспособности или установления инвалидности перевести работника на более легкую работу с доплатой разницы между прежней заработной платой и заработной платой по новой работе.

2. В случае отказа работника от перевода на другую более легкую работу трудовые отношения с ним прекращаются с момента получения отказа.

3. Беременные женщины в соответствии с медицинским заключением переводятся на другую работу, исключающую воздействие тяжелых и неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднемесячной заработной платы по прежней работе.

Трудовые отношения при смене собственника имущества или реорганизации работодателя:

1. В случаях изменения наименования, организационно-правовой формы (статуса) либо ведомственной принадлежности работодателя действие трудовых отношений не прекращается.

2. При смене собственника имущества или реорганизации работодателя - юридического лица трудовые отношения продолжают без изменений.

Основания прекращения и расторжения индивидуального трудового договора:

1. Индивидуальный трудовой договор может быть прекращен:

1) по истечении срока;

2) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

2. Индивидуальный трудовой договор может быть расторгнут:

1) по соглашению сторон;

2) по инициативе одной из сторон;

3) по иным основаниям, предусмотренным законодательными актами.

3. Индивидуальный трудовой договор, заключенный сторонами, может быть расторгнут по соглашению сторон. Основанием для расторжения индивидуального трудового договора по соглашению сторон является письменное согласие работника и работодателя.

4. Индивидуальный трудовой договор по инициативе одной из сторон может быть расторгнут, если эта сторона предупредила другую сторону письменно в срок, согласованный в индивидуальном трудовом договоре. Срок предупреждения одной из сторон другой не может быть менее одного месяца до момента расторжения индивидуального трудового договора.

5. Расторжение и прекращение индивидуального трудового договора оформляется приказом работодателя.

Основания расторжения индивидуального трудового договора по инициативе работодателя:

Индивидуальный трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя в случаях:

1) ликвидации организации (юридического лица), прекращения деятельности работодателя (физического лица);

2) сокращения численности или штата работников;

3) обнаружившегося в течение срока действия индивидуального трудового договора или срока испытания несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья, препятствующих продолжению данной работы;

4) неявки на работу более двух месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, не считая времени нахождения в отпуске по беременности и родам, а также если законодательством Республики Казахстан не установлен более длительный срок нетрудоспособности по данному заболеванию. Перечень видов заболеваний утверждается Правительством Республики Казахстан. За работником, утратившим трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности;

5) отказа работника от перевода в другую местность вместе с организацией;

6) при отказе работника от перевода на более легкую работу в соответствии с Законодательством РК;

7) отказа от продолжения работы в связи с изменением условий труда;

8) повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

9) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей.

К однократным грубым нарушениям работником трудовых обязанностей относятся: прогул в течение трех и более часов подряд за один рабочий день без уважительной

причины; появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического, токсикоманического опьянения; употребление в течение рабочего дня веществ, вызывающих состояние алкогольного, наркотического, токсикоманического опьянения (их аналогов); нарушение работником правил охраны труда или пожарной безопасности либо безопасности движения на транспорте, которое повлекло или могло повлечь тяжкие последствия, включая травмы и аварии; совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) имущества, установленного вступившим в законную силу приговором или постановлением суда;

10) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

11) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы;

12) разглашения сведений, составляющих государственную, служебную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну, ставшую известной работнику в связи с выполнением трудовых обязанностей;

13) отказа работника от работы в случае временного перевода на другую работу;

14) восстановления по решению суда на работу работника, ранее выполнявшего эту работу;

15) прекращения допуска работника к государственным секретам.

Ограничения возможности расторжения индивидуального трудового договора по инициативе работодателя:

1. При расторжении индивидуального трудового договора работодатель обязан не менее чем за один месяц до расторжения индивидуального трудового договора письменно предупредить работника о предстоящем расторжении.

Не допускается расторжение индивидуального трудового договора по инициативе работодателя:

1) с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до полутора лет (при наличии подтверждающего документа),

2) в период временной нетрудоспособности и пребывания работника в ежегодном отпуске.

Расторжение трудового договора вследствие несоответствия работника выполняемой работе по состоянию здоровья возможно при стойком снижении трудоспособности, препятствующем надлежащему исполнению трудовых обязанностей, либо если исполнение трудовых обязанностей противопоказано самому работнику или опасно для окружающих.

Невозможность продолжения работником исполнения трудовых обязанностей по состоянию здоровья должна быть подтверждена заключением медико-социальной экспертизы в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.

Расторжение индивидуального трудового договора по инициативе работника:

1. Работник вправе расторгнуть индивидуальный трудовой договор, письменно предупредив об этом работодателя не позднее чем за один месяц до его расторжения.

По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу. В последний день работы по требованию работника работодатель обязан выдать трудовую книжку и другие его документы, а также произвести выплату всех сумм, причитающихся ему, в соответствии с законодательством Республики Казахстан и коллективным договором.

2. По соглашению сторон индивидуальный трудовой договор может быть расторгнут до истечения срока предупреждения.

Индивидуальный трудовой договор подлежит прекращению по следующим, не зависящим от воли сторон, обстоятельствам:

1) при призыве работника на военную службу по предъявлении документа в трехдневный срок;

2) при вступлении в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему возможность продолжения прежней работы;

3) в случае смерти работника, а также в случае признания судом работника умершим или безвестно отсутствующим;

4) в случае признания судом работника недееспособным или ограниченно дееспособным, в результате которого работник не имеет возможности продолжения прежней работы.

Датой расторжения трудового договора по основаниям, предусмотренным подпунктами 2 - 4 настоящей статьи является дата вступления в законную силу приговора, решения суда или дата смерти.

Социальные пособия по временной нетрудоспособности назначаются в случаях временной нетрудоспособности в связи с общим заболеванием (травмой, искусственным прерыванием беременности, карантином, при временном переводе на другую работу в связи с заболеванием туберкулезом или профессиональным заболеванием) и в других случаях, установленных законодательством.

Социальные пособия по беременности и родам, а также социальные пособия женщинам (мужчинам), усыновившим или удочерившим детей непосредственно из родильного дома, назначаются на весь отпуск по беременности и родам или отпуск за период со дня усыновления или удочерения и до истечения пятидесяти шести дней со дня рождения ребенка.

Выплата социальных пособий работникам за счет средств работодателя производится в случаях:

1. Работодатель обязан за счет своих средств выплачивать работнику социальные пособия по временной нетрудоспособности в связи с общим заболеванием, с трудовым увечьем и профессиональным заболеванием, по беременности и родам, а также социальные пособия женщинам (мужчинам), усыновившим или удочерившим детей.

2. Порядок выплаты и размеры социальных пособий определяются законодательством Республики Казахстан.

Если временная нетрудоспособность связана с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, то социальное пособие выплачивается работодателем в размере ста процентов средней заработной платы с первого дня наступления нетрудоспособности до выхода на работу или установления инвалидности.

3. За неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязательств по выплате социальных пособий работодатель несет ответственность, установленную законами Республики Казахстан.

Обучение и повышение квалификации за счет средств работодателя производится:

1. Работодатель имеет право за счет собственных средств обучать или направлять на обучение работника для подготовки кадров в интересах работодателя.

2. Работник, прошедший обучение, повышение квалификации или переподготовку за счет средств работодателя, обязан отработать у данного работодателя срок, согласованный сторонами в индивидуальном трудовом договоре.

3. В случае расторжения индивидуального трудового договора по инициативе работника или по инициативе работодателя вследствие вины работника работник оплачивает работодателю полностью затраты, связанные с его обучением, пропорционально недоработанному сроку отработки.

Таким образом трудовые отношения складываются в связи с непосредственной деятельностью людей в процессе труда, выполнением работы. Такие отношения возникают по поводу применения живого труда и связаны с созданием материальных и других благ. Трудовые отношения составляют основу предмета трудового права.

Одним из основных институтов трудового законодательства является трудовой договор.

Ответственность по трудовому праву – это обязанность лица, нарушившего нормы трудового права ответить перед предприятием, организацией и претерпеть те неблагоприятные последствия, которые содержатся в санкциях трудовых норм.

Основанием ответственности по трудовому праву является совершение правонарушения. Поскольку правонарушения различаются между собой, в трудовом праве имеются различные виды юридической ответственности: дисциплинарная и материальная ответственность работника, а также имущественная ответственность организации.

Обязанность стороны по возмещению причиненного ею вреда:

1. Сторона индивидуального трудового договора, причинившая вред другой стороне, возмещает его в соответствии с настоящим Законом и иными законодательными актами на основании решения суда либо в добровольном порядке.

2. В индивидуальном трудовом договоре конкретизируется материальная ответственность сторон этого договора.

Возмещение вреда, причиненного работнику увечьем или иным повреждением здоровья: Если работнику в связи с исполнением им своих трудовых (служебных) обязанностей причинено увечье или иное повреждение здоровья по вине работодателя, в результате которого он полностью или частично утратил трудоспособность, то работодатель обязан возместить ему вред в порядке и условиях, предусмотренных нормативными правовыми актами Республики Казахстан, при отсутствии выплат работнику страхового возмещения.

Работники несут материальную ответственность в полном размере вреда, причиненного по их вине работодателю, в случаях, когда:

1) между работником и работодателем заключен письменный договор о принятии на себя полной материальной ответственности за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных работнику;

2) в соответствии с законодательством на работника возложена полная материальная ответственность за вред, причиненный работодателю при исполнении трудовых обязанностей;

3) имущество и другие ценности были получены работником под отчет по разовой доверенности или по другим разовым документам;

4) вред причинен работником, находившимся в состоянии алкогольного, наркотического или токсикоманического опьянения;

5) вред причинен недостачей, умышленным уничтожением или умышленной порчей 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;

6) вред причинен в результате разглашения коммерческой тайны;

7) вред причинен действиями работника, содержащими признаки деяний, преследуемых в уголовном порядке.

Письменные договоры о полной материальной ответственности:

1. Письменные договоры о полной материальной ответственности могут быть заключены работодателем с работником, достигшим восемнадцатилетнего возраста, занимающим должность или выполняющим работы, непосредственно связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных ему ценностей.

2. Перечень таких должностей и работ, а также типового договор о полной материальной ответственности утверждаются в коллективных договорах или актах работодателя.

Сроки наложения дисциплинарных взысканий за совершение коррупционных правонарушений и за правонарушения, создающие условия для коррупции:

1. Дисциплинарное взыскание за совершение коррупционного правонарушения либо правонарушения, создающего условия для коррупции, налагается не позднее трех месяцев со дня обнаружения проступка и не может быть наложено позднее одного года со дня совершения проступка.

2. В случае отказа в возбуждении уголовного дела либо прекращения уголовного дела, но при наличии в деяниях лица признаков коррупционного правонарушения дисциплинарное взыскание может быть наложено не позднее трех месяцев со дня принятия решения об отказе в возбуждении уголовного дела либо его прекращения.

Срок действия дисциплинарного взыскания:

1. Срок действия дисциплинарного взыскания не может превышать шести месяцев со дня его применения. Если в течение этого срока работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

2. Работодатель, наложивший на работника дисциплинарное взыскание, вправе снять его досрочно по собственной инициативе, по просьбе работника или его непосредственного руководителя, по ходатайству работников и их представителей.

Трудовые споры рассматриваются по соглашению сторон или в судебном порядке.

Трудовые споры по соглашению сторон могут рассматриваться согласительной комиссией.

Согласительная комиссия создается на паритетных началах из равного числа представителей работодателя и работников по совместному решению сторон.

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

Представители работодателя назначаются руководителем организации.

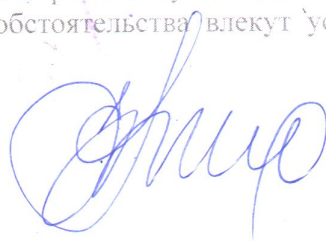
Организационно-техническое обеспечение согласительной комиссии осуществляется работодателем.

Согласительная комиссия избирает из своего состава председателя и секретаря комиссии, которая рассматривает заявление заявителя в трехдневный срок со дня его подачи. По результатам рассмотрения принимается решение согласительной комиссии и выдается заявителю. Решение согласительной комиссии, удовлетворившей требования заявителя, исполняется противоположной стороной в трехдневный срок.

Работники при обращении их в суд по требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, освобождаются от уплаты судебных расходов в доход государства (государственной пошлины и издержек, связанных с рассмотрением дела).

Подытоживая, в процессе осуществления работником трудовых обязанностей им могут совершаться различные правонарушения: дисциплинарные проступки, имущественные правонарушения, связанные с причинением ущерба предприятиям, учреждениям, организациям и наоборот, работнику по вине администрации может быть причинен ущерб. Все указанные обстоятельства влекут установленную законом ответственность сторон.

Комплаенс-офицер



Е.Мусаев