

Рыскалиев Д.У.¹, Оразгали Ә.Д.², Абай М.³

¹докторант PhD, старший преподаватель,
Казахский национальный университет имени аль-Фараби,
Казахстан, г. Алматы, e-mail: r.daulet@mail.ru
²магистр юридических наук, e-mail: orazgaly.alimzhan@gmail.com
³магистр юридических наук, e-mail: abay.myrza@bk.ru
Казахский национальный педагогический университет имени Абая,
Казахстан, г. Алматы

**О НЕКОТОРЫХ ВОПРОСАХ
ПРИМЕНЕНИЯ АКТОВ РАБОТОДАТЕЛЯ И
РАССМОТРЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ:
УСЛОВИЯ ПРИМЕНЕНИЯ НОРМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА
В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

В статье применительно к социально-экономической сфере, обеспечения условий труда, социальной защиты работников и по вопросам разрешения индивидуальных трудовых споров дается анализ норм законодательства, рассматриваются вопросы теории и практики разрешения споров на уровне юридических лиц. Отдельно исследуются условия рассмотрения трудовых споров в порядке судебного производства. К анализу подвергнуты условия разработки актов работодателя и других внутренних документов, направленных на реализацию законодательных актов. Предметом исследования также являются некоторые вопросы, связанные с созданием «Центра примерения» на основании Меморандума, подписанного 19.03.2018 г. Председателем Верховного Суда РК и Председателем федерации профсоюзов. Все вопросы, являющиеся предметом исследования, основаны на Конституции РК, Концепции правовой политики РК на 2010–2020 годы от 24 августа 2009 года № 858, ТК РК и на других законодательных актах. По тематике исследования к анализу подвергнуты виды документов, формируемые в деятельности Согласительных комиссий по рассмотрению трудовых споров, стадии и сроки их рассмотрения. По вопросам формирования документов изучены условия разработки номенклатуры дел, его значение и применение.

Ключевые слова: акт работодателя, согласительная комиссия, трудовые отношения, производственная среда, условия труда, коллективный договор, трудовой договор, структурные подразделения.

Ryskaliyev D¹, Orazgali A.D.², Abay M.³

¹PhD student, Senior Lecturer, Al-Farabi Kazakh National University,
Kazakhstan, Almaty, e-mail: r.daulet@mail.ru

²Master of Law, e-mail: orazgaly.alimzhan@gmail.com

³Master of Law, e-mail: abay.myrza@bk.ru
Abay Kazakh National Pedagogical University, Kazakhstan, Almaty,

**About some questions of application
of acts of the employer and consideration of individual labor disputes: conditions
of application of regulations of the legislation in the field of labor relations**

In the article, in relation to the socio-economic sphere, ensuring working conditions, social protection of employees and on the resolution of individual labor disputes, the analysis of the legislation is given, the issues of theory and practice of dispute resolution at the level of legal entities are considered. The conditions of consideration of labor disputes in the order of judicial proceedings are considered

separately. The conditions for the development of acts of the employer and other internal documents aimed at the implementation of legislative acts are analyzed. The subject of the study, also, are some of the issues associated with the creation of "Tatuliriu ortalygy" on the basis of the Memorandum signed 19.03.2018, the head of the Supreme Court and the President of the Federation of trade unions. All issues that are the subject of the study are based on the Constitution of the Republic of Kazakhstan, the Concept of legal policy of the Republic of Kazakhstan for 2010-2020 from August 24, 2009 № 858, TC RK and other legislative acts. On the subject of the study, the types of documents formed in the activities of the Conciliation Commission for the consideration of labor disputes, the stages and terms of their consideration are subjected to analysis. On the formation of documents studied the conditions of development of the nomenclature of cases, its value and application.

Key word: the act of the employer, conciliation commission, labour relations, production environment, working conditions, collective agreement, employment contract, structural subdivision.

Рысқалиев Д.У.¹, Оразғали Ә.Д.², Абай М.³

¹PhD докторанты, аға оқытушы,

өл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті, Қазақстан, Алматы қ., e-mail: r.daulet@mail.ru

²заң ғылымдарының магистрі, e-mail: orazgaly.alimzhan@gmail.com

³заң ғылымдарының магистрі, e-mail: abay.myrza@bk.ru

Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті, Қазақстан, Алматы қ.,

**Жұмыс берушінің актілерін қолданудың және жеке
еңбек дауларын қараудың кейбір мәселелері:
еңбек қатынастары саласындағы заңнама нормаларын қолдану шарттары**

Мақала мазмұнында әлеуметтік экономикалық салаға қатысты, жекелеген еңбек дауларын құқықтық реттеу, қарау мәселелері бойынша еңбек дауларын заңды тұлғалар деңгейінде қарау жөніндегі заңнамалық актілердің нормаларын қолданудың теориялық және тәжірибелік сұрақтары зерттеуге алынған. Еңбек дауларын сот өндірісі тәртібінде қарау шарттары жеке қарастырылған. Заңнамалық актілерді жүзеге асыруға бағытталған жұмыс берушінің актілерін және басқа да ішкі құжаттарды дайындау тәртібі сараптамаға алынды. Сонымен қатар, Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының Төрағасы мен Кәсіподақтар федерациясының Төрағасымен 2018 жылдың 19 наурызында қол қойған Меморандумы негізінде құрылған «Татуластыру орталығы» бойынша кейбір мәселелер зерттеуге алынды. Зерттеу пәні болып табылатын барлық мәселелер Қазақстан Республикасының Конституциясына, Қазақстан Республикасының 2009 жылғы 24 тамыздағы №858 «Қазақстан Республикасының 2010-2020 жылдарға арналған құқықтық саясат концепциясына», Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне және басқа заңнамалық актілерге негізделген. Зерттеу тақырыбы бойынша еңбек дауларын қарау жөніндегі келісім комиссиясының қызметі бойынша дайындалатын құжаттар, оларды қарау деңгейі мен мерзімі сараптамаға алынды. Құжаттарды қалыптастыру мәселелері бойынша іс номенклатурасын дайындау шарттары, оның маңызы мен қолданылуы зерттеуге алынды.

Түйін сөздер: жұмыс берушінің актісі, Келісім комиссиясы, еңбек қатынастары, өндірістік орта, еңбек жағдайы, ұжымдық шарт, еңбек шарты, құрылымдық бөлімше.

Введение

В регулировании трудовых отношений существенная роль отводится актам работодателя, договорам (соглашением) и судебным актам. Нормы ТК РК, в большей части, по содержанию и смыслу носят рекомендательный характер. Общеизвестно, что по вопросу подготовки проекта акта работодателя необходимо руководствоваться Типовыми правилами документирования и управления документацией в государственных и негосударственных организациях, утвержденных приказом Министра культуры и спорта РК от 22 декабря 2014 г. №144 (далее – Типовые правила) (Типовые правила 2017). В Типовых правилах содержатся виды документов, формы их

оформления (издания), формируемые на уровне юридического лица – у работодателя, которые в дальнейшем подлежат архивированию. По п. 44 Типовых правил проект акта работодателя готовится соответствующим ответственным работником и/либо руководителем структурного подразделения. Порядок работы с документами, их хранения и архивирования определен Приказом Министра культуры и спорта РК от 26 января 2015 г. №22 «Об утверждении Перечня типовых документов, образующихся в деятельности государственных и негосударственных организаций, с указанием сроков хранения» (Приказ Министра 2017). Согласно указанному Перечню документы, формируемые по личному составу (подтверждающие трудовую деятель-

ность), по аттестации, повышению квалификации, присвоению звания (чинов), изменению фамилии, поощрению, награждению, оплате труда, премированию, выплатам, пособиям, отпускам работников с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, трудовым и социальным отпускам, длительным зарубежным командировкам, командировкам работников с тяжелыми, опасными условиями труда хранятся в организации 75 лет.

Понятие «акты работодателя» содержится в п.п. 41) п.1 ст. 1 ТК РК. К актам работодателя, кроме приказов, распоряжений, положений, правил, графика сменности и графика предоставления отпусков должны относиться и уведомления, и другие решения работодателя, протоколы рабочих групп и комиссии, составление которых осуществляется по вопросам производственной и управленческой деятельности, на основании которых и принимаются соответствующие организационные решения. С учетом того, что доверенность выдается работодателем работнику для реализации соответствующего поручения, за пределами организации она также должна быть признана актом работодателя, хотя в гражданско-правовом аспекте доверенность является односторонней сделкой. В ТК РК касательно доверенности какие-либо правила не содержатся. Согласно п. 2 ст. 1 ТК РК другие понятия и термины используются, исходя из содержания отдельных статей этого Кодекса. В производственных интересах, в целях своевременного определения должностных полномочий работников и сфер их деятельности, и должностная инструкция, и доверенность подлежат утверждению с соблюдением общеустановленных требований и, исходя из содержания Номенклатуры дел. Акт работодателя может быть издан (подписан), одобрен или составлен заместителем руководителя. Его полномочия по данному вопросу могут быть определены руководителем отдельным приказом, правилами или инструкциями, или, также трудовым договором.

Его полномочие может быть указано собственником или уполномоченным органом соответствующей отрасли в учредительном или в другом документе. Приделы его полномочий, с указанием перечня документов, подписываемых им и хранящихся у него, должны быть определены и содержаться в Номенклатуре дел. Обязательность наличия Номенклатуры дел основана на нормах законодательства, содержится в разделе 16 Типовых правил.

Трудовые правоотношения в области разрешения индивидуальных трудовых споров (далее – трудовых споров) – по масштабу, причинам и условиям их возникновения, объекту регулирования теоретических и практических вопросов, связанных с определением статуса участников (сторон), а также статуса самой Согласительной комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (далее – Согласительная комиссия), имеют важное значение при их рассмотрении и вынесении по ним решения.

Основная часть

Проблемы защиты социально-трудовых прав граждан – работников в Республике Казахстан отнесены к разряду наиболее актуальных и острых, приоритетных, требующих пристального внимания и изучения (Межибовская 2014: 1). Сложность и масштабность условий рассмотрения трудовых споров обусловлены и тем, что в нарушение законодательства не все разногласия (споры) рассматриваются в составе Согласительных комиссий и в качестве трудовых споров. В данном вопросе, вместе с тем, определенные противоречия содержатся и в самом законодательстве по причине того, что в законодательстве не раскрывается содержание (значение) той или иной нормы. К примеру, согласно п. 7 ст. 12 ТК РК приказ работодателя может быть обжалован работником в государственную инспекцию труда и миграции (далее – Инспекция труда) напрямую, если жалоба подается на акт работодателя с указанием о том, что положения изданного акта нарушают права или законные интересы работников или в суд в порядке искового производства. С учетом вышеизложенного, и правил, содержащихся в п. 7 ст. 12 ТК РК, необходимо определить, по каким вопросам, минуя процедуру рассмотрения споров в Согласительной комиссии, работник вправе обратиться в Инспекцию труда в порядке внесения жалобы, а по содержаниям каких актов обращение (спор) подлежит рассмотрению в Согласительной комиссии. По данному вопросу оценка, на наш взгляд, должна проводиться по предмету обращения и содержаниям актов работодателя и других условий возникновения трудовых споров. В законодательных актах эти вопросы должны быть уточнены.

С 01 января 2016 г., со дня вступления в силу Трудового кодекса РК от 23.11.2015 г., Инспекции труда, являющиеся уполномоченными государственными органами, не вправе рассма-

тривать трудовые споры. Инспекции труда осуществляют функции контроля за правильным применением норм трудового законодательства, законодательства о занятости населения. Обращения работников в административно-правовом порядке, указанном Инспекциями, рассматриваются по правилам, предусмотренным в Законе РК от 12 января 2007 г. «О порядке рассмотрения обращений физических и юридических лиц», Законе РК от 24 ноября 2015 г. №418-V «Об информатизации» в целях реализации прав, закрепленных в ст.19 Конституции РК в порядке плановой и внеплановой проверки. Деятельность Инспекции регулируется Предпринимательским кодексом (далее – ПК РК) и ст. 191-198 ТК РК. До утверждения ПК РК обращения в государственные органы контроля и надзора рассматривались на основании Закона РК от 6 января 2011 года № 377-IV «О государственном контроле и надзоре в Республике Казахстан». Законодательством предусмотрены альтернативные меры, принимаемые контрольными органами по результатам проверки. Осуществление контроля должно быть основано на принципе «приоритета предупреждения правонарушения перед наказанием». По результатам контроля, в случае выявления нарушений законодательства, инспекция, в пределах своей компетенции, вправе возбуждать административное производство либо подать исковое заявление в суд в пределах своей компетенции. Также, актом контроля в адрес руководителя юридического лица может быть внесена рекомендация о привлечении виновного лица к дисциплинарной ответственности. Должностное лицо (лица) органа контроля и надзора, в пределах полномочий, обязано принять предусмотренные законодательством меры, направленные на устранение выявленных нарушений, их предупреждению, предотвращению возможного причинения вреда жизни, здоровью людей и окружающей среде, законным интересам физических и юридических лиц, а также меры по привлечению лиц, допустивших нарушения к ответственности.

Условия и порядок рассмотрения обращений физических и юридических лиц определяются законодательством в целях реализации и обеспечения конституционных прав граждан, укрепления трудовой и производственной дисциплины, повышения ответственности должностных лиц государственных органов и организаций, и других работников за принимаемые ими решения, планирования и организации труда. Именно посредством обращений реализуются права и

свободы человека, осуществляется координация поступков и деятельности, предотвращение противоречий и конфликтов.

В соответствии с п. 1 ст. 3 ТК РК, целью трудового законодательства 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. В соответствии с п. 2 указанной статьи, задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий, направленных на достижение баланса интересов сторон трудовых отношений, социальной стабильности, общественного согласия.

Разновидностью обращения является «уведомление». В соответствии с пп). 81 п. 1 ст. 1 ТК РК уведомление – письменное заявление работника или работодателя либо заявление, поданное иным способом (посредством курьерской почты, почтовой связи, факсимильной связи, электронной почты и иных информационно-коммуникационных технологий). Определение рамок правовой процедуры рассмотрения обращений способствует укреплению связи между субъектами общественных отношений и является важным средством недопущения правонарушений, привлечений граждан к активному участию в процессах созидания и реформирования общественных отношений.

Способы реализации прав граждан на обращение и на получение информации, закрепленные в п.3 ст.18 и в п.2 ст.20 Конституции РК, реализуются посредством принятия соответствующих законодательных актов. В области реализации прав каждого на социальную защиту были ратифицированы соответствующие международные договоры Парламентом Республики Казахстан: 21 декабря 2005 года был ратифицирован Международный Пакт «Об экономических, социальных и культурных правах», одобренный Генеральной Ассамблеей ООН 16 декабря 1966 года; Международный Пакт «О гражданских и политических правах» был подписан Президентом Республики Казахстан 2 декабря 2003 года, и после его ратификации вступил в силу для Казахстана 24 апреля 2006 года. В правоприменительной деятельности, независимо от сфер деятельности, приоритетом обладают международные договоры, ратифицированные Парламентом Республики Казахстан в соответствии с п.3 ст.4 Конституции РК. В связи с принятием Закона РК от 12 января 2007 года «О порядке

рассмотрения обращений физических и юридических лиц» и Закона РК от 22 декабря 2003 года «О государственной правовой статистике и специальных учетах» был принят приказ Генерального прокурора Республики Казахстан от 16 ноября 2011 года № 109 «Об утверждении Правил учета обращений физических и юридических лиц, отчета формы № 1-ОЛ «О рассмотрении обращений физических и юридических лиц» и Инструкции по его составлению». Указанным Приказом определены правила учета обращений и предоставления субъектами, правомочными рассматривать обращения, учетных сведений в Комитет по правовой статистике и специальным учетам Генеральной Прокуратуры РК. В соответствии с указанными выше нормативными правовыми актами все обращения подлежат учету, статистические, контрольно-надзорные органы проводят правовой статистический анализ. Комитет по правовой статистике и специальным учетам осуществляет сбор и обработку правовой статистической информации, осуществляет надзор за соблюдением правил рассмотрения обращений.

Отдельные положения об обращениях содержатся в разделе «Социальное партнерство» ТК РК. По вопросам заключения коллективного договора, в соответствии с п.2 ст.156 ТК РК, стороны, получившие письменные предложения о начале переговоров от другой стороны, обязаны в течение десяти календарных дней рассмотреть их и приступить к переговорам. Процедура разрешения коллективного трудового спора определяется по правилам, содержащимся в разделе главы 16 ТК РК. В соответствии с п.4 ст.156 ТК РК, для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора стороны создают на паритетной основе комиссию.

В соответствии с ТК РК (п.1 ст.181) работник обладает правом на получение достоверной информации от работодателя о характеристике рабочего места и территории организации, состоянии условий, безопасности и охраны труда, о существующей угрозе для жизни и здоровья, а также о мерах по его защите от воздействия вредных (особо вредных) и (или) опасных производственных факторов, на обжалование неправомерных действий работодателя в области обеспечения безопасности труда. В соответствии с пп.2) п.2 ст.181 ТК РК, работник обязан 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.

Применительно к должностным лицам, в разделе II Конституции РК «Человек и гражданин» обозначены обязанности должностных лиц по условиям рассмотрения обращений: должностные лица обязаны обеспечить каждому гражданину возможность ознакомиться с затрагивающими его права и интересы документами, решениями и источниками информации (п.3 ст.18); сокрытие должностными лицами фактов и обстоятельств, угрожающих жизни и здоровью людей, влечет ответственность в соответствии с законом (п.3 ст.31).

В силу изложенного, в определении понятия должностного лица необходимо руководствоваться нормами трудового законодательства, законодательства об административных правонарушениях, страховании, государственной службе, о противодействии коррупции и о социальном обеспечении. В трудо-правовом аспекте обязанности должностного лица, по широкому кругу вопросов, определяются законодательством различных отраслей права. По условиям того, что нормы трудового права содержатся в различных законодательных актах, в соответствии с п.1 ст.2 ТК РК, трудовое законодательство основывается на нормах Конституции, настоящего Кодекса и иных нормативных правовых актов.

Обязанности должностных лиц по рассмотрению обращений определяются и Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденным Приказом Министра труда и социальной защиты населения РК от 21 мая 2012 года № 201-ө-м. Квалификационный справочник является основой для установления квалификационных требований к работникам и применяется для решения вопросов, связанных с регулированием трудовых отношений в организациях независимо от их организационно-правовых форм создания и деятельности. В основу построения Справочника положен должностной признак, поскольку требования к квалификации работников определяются в зависимости от занимаемой должности. Квалификационные характеристики являются основой для разработки внутренних организационно-распорядительных документов: должностных инструкций; правил трудового распорядка, положений и других актов работодателя, направленных на регулирование трудовых отношений. Соответственно,

оценка деятельности того или иного должностного лица проводится согласно должностной инструкции, принятие которой осуществляется на основании ТК РК и в соответствии с Классификатором занятий и Единого тарифно-квалификационного справочника.

На основании указанных выше нормативных правовых актов и в соответствии с пп.5) ст.1 Закона Республики Казахстан от 12 января 2007 года «О порядке рассмотрения обращений физических и юридических лиц», к субъектам, правомочным рассматривать обращения, помимо государственных органов и органов местного самоуправления, относятся и юридические лица со стопроцентным участием государства и организации, предоставляющие товары (работы, услуги) по правилам государственного закупа.

В соответствии с приказом Министра культуры и спорта Республики Казахстан от 22 декабря 2014 года № 144 «Об утверждении Типовых правил документирования и управления документацией в государственных и негосударственных организациях», обращения граждан (заявления, предложения, жалобы, отклики и запросы) учитываются централизованно и регистрируются в регистрационной контрольной форме в день их поступления в организацию. Нарушения установленных правил рассмотрения обращений классифицируются как коррупционные правонарушения. Условия указанных выше Типовых правил распространяются на все организации, независимо от их форм создания и видов деятельности.

В соответствии с пп.3) ст.1 и ст.11 Закона РК «О противодействии коррупции», к лицам, уполномоченным на выполнение государственных функций, относятся: государственный служащий, депутат маслихата, а также лицо, временно исполняющее обязанности, предусмотренные государственной должностью, до назначения его на государственную службу. В соответствии с пп.4) настоящей статьи, также к приравненным лицам, уполномоченным на выполнение государственных функций, относятся: лица, избранные в органы местного самоуправления; граждане, зарегистрированные в установленном законом порядке в качестве кандидатов в Президенты Республики Казахстан, депутаты Парламента Республики Казахстан или маслихатов, акимы городов районного значения, поселков, сел, сельских округов, а также в члены выборного органа местного самоуправления; служащие, постоянно или временно работающие в органе местного самоуправления, оплата труда которых

производится из средств государственного бюджета; лица, исполняющие управленческие функции в государственной организации или в субъекте квазигосударственного сектора, служащие Национального Банка Республики Казахстан и его ведомств; лица, исполняющие управленческие функции в субъектах квазигосударственного сектора. К указанным категориям лиц также относятся и лица, постоянно, временно либо по специальному полномочию исполняющие организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в указанных организациях. К организационно-распорядительным функциям относятся функции по осуществлению общего руководства коллективом, связанные с расстановкой и подбором кадров, организацией и осуществлением контроля за деятельностью подчиненных, поддержанием трудовой дисциплины путем применения мер поощрения и наложения дисциплинарных взысканий. Под административно-хозяйственными функциями подразумеваются функции лица, на которого возложена полная материальная ответственность, а также деятельность по управлению и распоряжению имуществом, находящимся на балансе организации, в том числе деньгами.

В соответствии со ст. 30 КоАП РК (в части Примечания), «Должностными лицами признаются лица, постоянно, временно или по специальному полномочию осуществляющие функции представителя власти либо выполняющие организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в государственных учреждениях, субъектах квазигосударственного сектора, органах местного самоуправления». В соответствии со ст. 100 КоАП РК, подача жалобы во вред физическому или юридическому лицу, подавшему обоснованную жалобу, или в интересах которого она была подана, – влечет штраф на должностных лиц в размере десяти месячных расчетных показателей.

Согласно пп. 6) ст.1 Закона РК «О противодействии коррупции», коррупция определяется как незаконное использование лицами, занимающими ответственную государственную должность (лицами, уполномоченными на выполнение государственных функций; лицами, приравненными к лицам, уполномоченным на выполнение государственных функций), своих полномочий и связанных с ними возможностей в целях получения или извлечения лично или через посредников имущественных (неимущественных) благ и преимуществ для себя либо для третьих лиц, а равно подкуп данных лиц путем

предоставления благ и преимуществ. Коррупционным правонарушением признается деяние, имеющее признаки коррупции (противоправное виновное деяние – действие или бездействие), за которую законом установлена административная или уголовная ответственность.

Актуальность и неоднозначность изучаемой темы обусловлены и тем, что некоторые трудовые споры рассматриваются в качестве гражданских дел и по условиям обязательственных правоотношении. Так, споры, связанные с возмещением ущерба, причиненного здоровью работника, рассматриваются напрямую в судебном порядке. Соблюдение этого порядка указано в п.1 Нормативного постановления Верховного Суда РК от 9 июля 1999 г. №9 «О некоторых вопросах применения судами Республики законодательства по возмещению вреда, причиненного здоровью» (Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан 2017). Также, требования одной из сторон трудового договора о защите чести, достоинства и деловой репутации напрямую могут являться предметом судебного разбирательства, минуя процедуру рассмотрения индивидуального трудового спора в Согласительной комиссии.

1. Соблюдение досудебного порядка урегулирования трудового спора является обязательным законодательным условием, эта обязанность возложена на работодателей. Разбирательство дела входит в компетенцию сторон трудовых отношений. Согласно ст. ст. 159 и 160 ТК РК индивидуальные трудовые споры подлежат рассмотрению в досудебном порядке и в составе Согласительной комиссии, за исключением субъектов малого предпринимательства и споров, возникающих с участием руководителей юридических лиц (п.1 ст.159 ТК РК). Согласно п.1 ст.159 ТК РК, общие правила, связанные с разрешением индивидуальных трудовых споров, прямо не распространяются на субъектов малого предпринимательства и руководителей исполнительного органа юридического лица. В определении статуса субъектов предпринимательской деятельности необходимо руководствоваться ПК РК (Кодекс Республики Казахстан от 29 октября 2015). В соответствии с п.3 ст.24 ПК РК, субъектами малого предпринимательства являются индивидуальные предприниматели без образования юридического лица и юридические лица, осуществляющие предпринимательство со среднегодовой численностью работников не более 100 человек и среднегодовым доходом не свыше 300 000 месячных расчетных показате-

лей, установленного Законом РК «О республиканском бюджете», действующим на 1 января соответствующего финансового года (Закон Республики Казахстан от 30 ноября 2017).

На 2018 год 1 МРП составляет 2 405 тг.

$300\ 000 * 2405 = 721\ 500\ 000$ тг.

Как было указано выше в отношении руководителей исполнительного органа юридического лица (их руководителей) общие правила о рассмотрении трудовых споров не распространяются с учетом следующих условия: согласно части второй п.2 ст.140 ТК РК, в случае изменения состава учредителей (участников, акционеров) с руководителем трудовой договор может быть заключен или перезаключен либо трудовые отношения могут быть прекращены на основании решения учредителей либо уполномоченного учредителями (собственником) лица/органа или уполномоченного органа юридического лица. Согласно п.3 указанной статьи, в случае назначения (избрания, утверждения в должности) руководителя на новый срок в трудовой договор вносятся изменения и дополнения. Согласно п.4 ст.140 ТК РК, утверждение в должности или прекращение трудовых отношений с руководителем осуществляется актом либо иным документом, утверждаемым уполномоченным органом или лицом, указанным в п.2 ст.140 ТК РК (Трудовой кодекс Республики Казахстан 2015).

Исходя из вышеизложенного, к одним из часто возникающих на практике вопросов в регулировании трудовых отношений (применении меры взыскания, прекращения трудовых отношений и разрешении трудовых споров) с участием органа/руководителя исполнительного органа имеются различия, особенности в их регламентации. А в отношении работников, за исключением руководителей юридических лиц, согласно ст.47 ТК РК, при изменении наименования, ведомственной принадлежности юридического лица – работодателя, смены собственника акций (долей участия) юридического лица, реорганизации работодателя – юридического лица трудовые отношения с работниками продолжают без изменения.

Право каждого на обращение в суд никем не может быть ограничено и реализовано согласно законодательству. Согласно п.2 ст.13 Конституции РК соответствующее разъяснение по вопросам реализации конституционного принципа о праве каждого на судебную защиту своих прав и свобод содержится в Нормативном постановлении Верховного Суда РК от 15 января 2016 г. №1 «О праве доступа к правосудию и право-

мочиях Верховного Суда Республики Казахстан по пересмотру судебных актов» (Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан 2016). Вероятность возникновения трудовых споров также связано с отсутствием соответствующей нормативной базы у самих же работодателей – отсутствием актов, посредством которых должны быть реализованы нормы законодательства, или же вероятность их возникновения закладывается работодателем при разработке и утверждении внутренних нормативных документов по причине неправильного толкования и применения законодательных актов. В даче оценки причинам и условиям возникновения трудовых споров в научных трудах отдельных ученых содержатся различные точки зрения. В исследовании, проведенной Межибовской И.В., в определении понятия социально-трудовых прав работников и, в том числе, социально уязвимых групп населения отмечается: «с точки зрения теории права социальные, экономические, культурные, политические права относятся к категории объективных, т.е. не зависят от воли человека и определяются правовыми рамками или трудовым договором, закрепляются соответствующим законодательством (в отличие от субъективных прав и свобод, определяемых сознательными волевыми действиями людей). То есть, право человека – это возможность обладать определенным благом, закрепленным нормами права и, соответственно, правами личности считаются лишь те возможности, которые закреплены в законах и других нормативных правовых актах» (Межибовская 2014: 7).

По мнению Абайдельдинова Т.М. конституционные гарантии вовсе не реализуются в конкретных трудовых правоотношениях, в которые вступает человек в качестве наемного работника. Гарантии конкретизируются с учетом издаваемых законов и иных нормативных правовых актов (Абайдельдинов 2017: 3). В Концепции правовой политики РК на 2010-2020 годы, утвержденной Указом Президента Республики Казахстан от 24 августа 2009 года № 858, определены основные направления в области развития национального правового пространства, казахстанского законодательства, дальнейшего укрепления режима законности, соблюдения конституционных прав и свобод человека и гражданина, обеспечение устойчивого социально-экономического развития страны (Концепция правовой политики Республики Казахстан на 2010-2020 годы). Причины возникновения споров различны, актуальность этого вопроса обусловлена не

только производственной деятельностью работодателя но и меняющимися экономическими условиями: изменением вида собственности предприятия, форм их создания (преобразования), когда меняется источник финансирования деятельности хозяйствующих субъектов, часто приводящие к обострению кризисных явлений, обострению социальной напряженности.

По мнению Аблаевой Г.К., конфликты в трудовых отношениях представляют собой естественный и неизбежный фактор (Аблаева 2017: 9). Система предотвращения и разрешения трудовых конфликтов создана во многих странах (Абайдельдинов 2017: 9). Система предотвращения трудовых конфликтов в различных странах определена с участием государства в лице министерств труда и других государственных учреждениях с распределением соответствующих компетенции. В РК, в выработке системы предотвращения трудовых конфликтов, ставится задача о качественном урегулировании и недопущении трудовых споров, чтобы возникающие разногласия не перерастали в масштабные конфликты, внедрении различных методик и механизмов их урегулирования, в том числе посредством обучения и повышения квалификации работников по дополнительным образовательным программам с привлечением специалистов в области трудовых отношений. Обязанность работодателя – обеспечение ежегодного обучения членов Согласительной комиссии основам трудового законодательства, развития умения вести переговоры и достижения консенсуса по трудовым спорам предусмотрено в п.8 ст.159 ТК РК (Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015). Как было изложено выше, согласно п.1 ст.159 ТК РК, органами, рассматривающими трудовые споры, являются Согласительные комиссии и суды. Необходимо отметить, что кроме указанных органов возможность принятия решений профсоюзом по всем социально-экономическим, производственным вопросам определена Законом РК от 27.06.2014 г. №211-V «О профессиональных союзах» и Трудовым кодексом РК (Закон Республики Казахстан от 27 июня 2014). Согласно Закону РК «О профессиональных союзах», трудовые споры (индивидуальные и коллективные) могут быть разрешены и органом профессионального союза (далее – профсоюзом) или иным представителем работников. Основными задачами профсоюза являются представление интересов лиц, состоящих в составе профсоюза перед работодателем, осуществление общественного контроля за пра-

вильным применением норм трудового законодательства на уровне организации, защита прав, свобод и интересов членов профсоюза, решение других социально-экономических, в том числе и производственных задач. Порядок и процедура участия органа профсоюза в разрешении трудовых споров могут быть предусмотрены в коллективном и/или трудовом договоре, в другом отдельном соглашении или в акте работодателя. Согласно п.1 ст.157 ТК РК содержание и структура коллективного договора определяются сторонами в соответствии с генеральным, отраслевыми и региональными соглашениями. В подтверждение того, что трудовые споры (как индивидуальные, так и коллективные), причины их возникновения, способы их разрешения являются предметом деятельности работодателя и представительных органов работников, прямо указано в законодательстве.

Так, согласно п.п.2) п.4 ст.153 ТК РК в содержании Генерального соглашения должны быть предусмотрены мероприятия в области предупреждения и предотвращения социально-трудовых конфликтов и забастовок. Согласно п.п.3) п.5 ст.153 ТК РК, в Отраслевых соглашениях должны содержаться соответствующие положения о предупреждении и предотвращении социально-трудовых конфликтов и забастовок, согласно п.п.7) должны быть предусмотрены положения о порядке формирования и деятельности Совета по вопросам предупреждения и разрешения коллективных трудовых споров, согласно п.п.8) – положения о порядке формирования и деятельности координационного Центра по развитию кадрового потенциала и квалификации. Согласно п.6 ст.153 ТК РК в Региональных соглашениях также должны содержаться соответствующие положения, касающиеся развития социального партнерства и диалога, вопросы, касающиеся предупреждения и предотвращения социально-трудовых конфликтов и забастовок, содействия работодателям и представителям работников в урегулировании трудовых споров, о порядке формирования и деятельности Совета по вопросам предупреждения и разрешения коллективных трудовых споров. Кроме указанных выше условий, перечень вопросов, включение которых возможно в коллективный договор, указан в части второй п.1 ст.157 ТК РК и в п.2 указанной статьи (Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015). К вопросу об участии профсоюзов в разрешении индивидуальных трудовых конфликтов Бушмелева М.А. обращает внимание на следующие обстоятель-

ства: уменьшение числа профсоюзов приводит к увеличению числа неюнионизированных (не охваченных профсоюзным влиянием) работников, а значит происходит расширение сфер, масштабов индивидуального регулирования трудовых отношений. Каждый трудовой конфликт – это процесс, развивающийся во времени (Бушмелева 2017: 37).

Что касается деятельности организации с иностранным участием, согласно п.4 ст.154 ТК РК, действие соглашения (генерального, отраслевого и регионального) распространяется на организации, зарегистрированные на территории РК, собственником имущества, учредителями (участниками) или акционерами которых являются иностранные граждане и иностранные юридические лица, а также на филиалы и представительства иностранных юридических лиц. Согласно п.5 ст.155 ТК РК, тексты соглашения о социальном партнерстве в течение тридцати календарных дней со дня их подписания должны быть официально опубликованы уполномоченными государственными органами. В статье 155 ТК РК указано, что объединения работников осуществляют общественный контроль за соблюдением трудового законодательства на условиях и в порядке, закрепленных в соглашениях и коллективных договорах.

Согласно п.1 Нормативного постановления Верховного Суда Республики Казахстан от 19 декабря 2003 года №9, закрепленного в ст.13 Конституции РК, право каждого на судебную защиту своих прав и свобод распространяется и на трудовые правоотношения. В соответствии с п.26 настоящего Нормативного постановления Верховного Суда, работник, уволенный без законного основания, подлежит восстановлению на прежней работе. По правилам п.29 указанного Нормативного постановления Верховного Суда, средний заработок для оплаты времени вынужденного прогула определяется из расчета последних 12 календарных месяцев работы [4]. В соответствии с пп.1) ст. 541 Налогового кодекса Республики Казахстан, истцы освобождены от уплаты государственной пошлины в судах – по искам о взыскании сумм оплаты труда и другим требованиям, связанным с трудовой деятельностью.

Соблюдение принципа законности является основным условием вынесения Согласительной комиссией или судом законного решения. В практическом аспекте важное значение имеет правильное толкование норм трудового и процессуального права. Так, по индивидуальным

трудовым спорам – при подаче заявления в суд об увеличении исковых требований, к примеру если первоначальным требованием являлось требование о восстановлении в должности, затем, если истцом будет предъявлено требование о взыскании заработной платы без соблюдения досудебного порядка рассмотрения такого требования (второго), то оно не может быть рассмотрено в судебном порядке. По части 1 ст.169 ГПК РК: «об изменении основания или предмета иска, увеличении или уменьшении размера исковых требований может быть заявлено истцом после соблюдения досудебного порядка его урегулирования, если такой порядок установлен законом или предусмотрен договором» (Гражданский процессуальный кодекс Республики Казахстан от 31 октября 2015 года № 377-V).

Применительно к части 1 ст.169 ГПК РК – по вопросам рассмотрения индивидуального трудового спора как на уровне работодателя, так и в порядке судебного производства необходимо руководствоваться п.1 ст.159 ТК РК «Индивидуальные трудовые споры рассматриваются Согласительными комиссиями, а по неурегулированным вопросам либо неисполнению решения согласительной комиссии – судами». В указанном пункте, как это вытекает из содержания норм права, законодателем выделены два основания, при наличии которых спор может быть рассмотрен в судебном порядке: во-первых, если спор не был урегулирован с участием Согласительной комиссии, т.е. если работник или работодатель обратятся в суд с требованием об отмене решения Согласительной комиссии; во-вторых, если решение Согласительной комиссии не было исполнено работодателем. Во всех случаях суду важно определить, какие были первоначальные требования истца, выдвинутые при рассмотрении трудового спора в составе Согласительной комиссии, в чем выражается несогласие с решением Согласительной комиссии. По части 6 ст.8 ГПК РК «Если законом установлен или договором предусмотрен досудебный порядок урегулирования спора для определенной категории дел, обращение в суд может иметь место после соблюдения этого порядка». По указанной статье, если порядок досудебного урегулирования трудового спора работником и работодателем был соблюден, также, если решение Согласительной комиссии работодателем было исполнено (спор был разрешен в надлежащем порядке), то считается, что спор был урегулирован в полном объеме. Спор как в составе Согласительной комиссии, так и в судебном порядке подлежит

рассмотрению в присутствии заявителя и (или) уполномоченного им представителя в пределах, делегированных ему полномочий.

В ТК РК (в пунктах 4 и 5 ст.159) указано, что заявление, поступившее в Согласительную комиссию, подлежит регистрации в день ее подачи. Спор подлежит рассмотрению в Согласительной комиссии в течение 15 рабочих дней со дня регистрации заявления в указанный комиссию. По сложившейся практике, по Типовым правилам, заявление о рассмотрении спора в составе Согласительной комиссии подлежит регистрации у работодателя – в канцелярии. Вместе с тем, согласно п.п.1) ст.160 ТК РК, по спорам о восстановлении в должности срок для обращения в Согласительную комиссию составляет 1 месяц, исчисляемого со дня вручения (предоставления) копии акта работодателя о расторжении трудового договора в Согласительную комиссию. В данном вопросе как для работника, так и работодателя месячный срок исчисляется со дня регистрации копии актов работодателя и заявления работника в Согласительной комиссии. Согласно п.п.2) указанной статьи, по другим спорам срок обращения составляет 1 год со дня, когда работник или работодатель узнал или должен был узнать о нарушении своего права. В данном вопросе, вместе с тем, обязанность выдачи копии акта работодателя работнику о прекращении трудового договора в течение трех рабочих дней, со дня издания акта, содержится в п.3 ст.61 ТК РК. Согласно п.1 ст.62 ТК РК, в день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать документ, подтверждающий трудовую деятельность работника. Перечень таких документов содержится в ст.35 ТК РК.

По вопросам рассмотрения индивидуальных трудовых споров, регистрации заявления и о их предварительном изучении уполномоченными лицами работодателя, соответствующие правила должны быть включены и в Номенклатуру дел, поскольку не противоречат законодательству. По ним должно быть введено отдельное дело-производство, утверждены соответствующие правила о порядке рассмотрения индивидуальных трудовых споров. По вопросам подготовки таких документов, в целях дальнейшего их архивирования, следует руководствоваться Законом РК от 22 декабря 1998 г. № 326-І «О Национальном архивном фонде и архивах», Типовыми правилами документирования и управления документацией. Необходимость утверждения Номенклатуры дел на уровне юридического лица указано в разделе 16 указанных Типовых пра-

вил (Баянов 2017). При рассмотрении спора, в случаях если Согласительной комиссией будет установлено, что имеется необходимость во внесении изменении или дополнении в соответствующий документ, в устранении нарушений, то на основании решения этой комиссии работодателем должен быть издан соответствующий акт. Согласно ст.61 ТК РК «Прекращение трудового договора оформляется актом работодателя». В п.25 Нормативного постановления Верховного Суда РК от 19 декабря 2013 г. №9 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров» указано: «если при разрешении спора о восстановлении на работе суд признает, что работодатель имел основание для расторжения трудового договора, но в приказе ошибочно сделана ссылка не на тот закон, суд отказывает в удовлетворении иска» (Сборник нормативных постановлений Верховного Суда Республики Казахстан (1968-2017 года).

Предметом обращения о передаче дел в Согласительную комиссию могут являться разногласия, касающиеся профессиональной деятельности работника и деятельность работодателя, а не третьего лица, поскольку индивидуальность трудового правоотношения основана на нормах законодательства. Понятие трудового правоотношения содержится в п.п.21) п.1 ст.1 ТК РК «Трудовые отношения – отношения между работником и работодателем, возникающие при осуществлении прав и обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством, соглашениями, трудовым, коллективным договорами и актами работодателя». Согласно п.2 ст.3 ТК РК, трудовые отношения основаны на принципе равенности – на достижении баланса интересов сторон, а не только в интересах одной из сторон. Приоритет отдается принципу договорного регулирования трудовых отношений. Согласно п.1 ст.10 ТК РК, трудовые отношения регулируются трудовым договором, актом работодателя, соглашениями и коллективным договором. К примеру, перевод на другую работу также является договорным условием, осуществляется соглашением сторон или на основании п.3 ст.46 ТК РК – при установлении несоответствия работника занимаемой должности ему может быть предложена другая должность. Такое предложение вносится работодателем на основании п.3 ст.46 и п.п.2) п.1 ст.58 ТК РК. При этом, согласно п.2 ст.33 ТК РК, внесение изменений и дополнений в трудовой договор, в том числе при переводе работника на другую должность, осуществля-

ется сторонами в письменной форме – в форме подписания дополнительного соглашения. Уведомление по указанному основанию – об изменении условий трудового договора – подается одной из сторон и рассматривается другой стороной (о переводе на другую должность) в течение 5 (пяти) рабочих дней со дня его подачи. Несоответствие занимаемой должности может быть связано с состоянием здоровья работника, или осуществлен по инициативе самого работника. При несогласии с условиями перевода трудовой договор подлежит расторжению по п.п.2) п.1 ст.58 ТК РК. Как правило, при возможном переводе работника на другую должность условия труда во всех случаях изменяются.

По части 1 ст.6 ГПК РК, в случае рассмотрения трудового спора в судебном порядке суд при рассмотрении гражданских дел обязан точно соблюдать требования, вытекающие из содержания нормативных правовых актов. Согласно ст.4 ГПК РК, задачами гражданского судопроизводства являются защита и восстановление нарушенных или оспариваемых прав, свобод и законных интересов граждан, юридических лиц, соблюдение законности в гражданском обороте и публично – правовых отношениях, формирования в обществе уважительного отношения к закону и суду. Согласно части 1 ст.8 ГПК РК, каждый вправе обратиться в суд за защитой нарушенных или оспариваемых прав, свобод или законных интересов. Согласно п.2 ст.73 ГПК РК, фактические обстоятельства рассматриваемого дела должны быть установлены правильно с учетом подлежащих применению норм материального и процессуального права. Соблюдение принципов состязательности и равноправия сторон является важнейшей задачей суда. В соответствии с п.5 Нормативного постановления Верховного Суда РК от 11 июля 2003 г. №5 «О судебном решении», согласно ст.224 ГПК РК, решение суда должно соответствовать критериям законности и обоснованности. Решение будет являться законным, когда оно вынесено с соблюдением норм процессуального права и в полном соответствии с нормами материального права (трудового законодательства), подлежащих применению к возникшему правоотношению (Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 11 июля 2003 г. №5 «О судебном решении»).

На практике имеют место случаи, когда работники, минуя процедуру рассмотрения спора в Согласительной комиссии, напрямую обращаются в суд. В таком случае, согласно п.1 и

2 ст.159 ТК РК и норм ГПК, указанных выше, в форме вынесения определения, с указанием о том, что на уровне организации должна быть создана Согласительная комиссия, что трудовой спор должен быть рассмотрен с соблюдением досудебного порядка рассмотрения спора, суд возвращает исковое заявление со всеми документами.

Заключение

При определении подсудности дел по трудовым спорам особое внимание должно быть обращено на применение норм права об определении подсудности дела, т.е. место нахождения работодателя. В прежней редакции, в ст.31 ГПК РК 1999 г. было указано, что иск к юридическим лицам предъявляется по месту нахождения органа юридического лица. В новой редакции ГПК РК, правила о подсудности гражданских дел были дополнены. Так, согласно п.2 ст.29 ГПК РК, иск к юридическому лицу предъявляется в суд по месту нахождения юридического лица согласно учредительным документам и (или) адресу, внесенному в Национальный реестр бизнес-идентификационных номеров. Иск к организации без образования юридического лица предъявляется по месту ее нахождения. В данном случае под организацией могут быть признаны индивидуальные предприниматели: согласно п.3 ст.19 ГК РК, к предпринимательской деятельности граждан, осуществляемой без образования юридического лица, применяются правила настоящего Кодекса, на основании которых регулируются деятельность юридических лиц, являющихся коммерческими организациями, если иное не вытекает из законодательства или существа правоотношения. Согласно части 3 ст.30 ГПК РК, иск, вытекающий из деятельности филиала или представительства юридического лица, может быть предъявлен также по месту нахождения филиала или представительства. В прежней редакции ГПК РК, если спор возникал из деятельности филиала или представительства, то иски принимались только по месту нахождения юридического лица. В данном вопросе часть третья п.4 Нормативного постановления Верховного Суда РК от 19 декабря 2003 г. №9 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров», при предъявлении исков по месту нахождения филиала или представительства в порядке, предусмотренном частью 3 ст.32 ГПК РК, ответчиками могут быть только юридические лица. В новом ГПК правилами

ст.32 определяется договорная подсудность, т.е. в другой редакции. При определении правового статуса работодателя, выступающего в качестве истца или ответчика, необходимо руководствоваться следующими правилами: органом юридического лица является физическое лицо, назначаемое или избираемое собственником и/или уполномоченным органом. По п.1 ст.37 ГК РК, юридическое лицо приобретает гражданские права и принимает на себя обязанности через свои органы. В тексте статьи ГПК РК и ГК РК содержатся слова: «по месту нахождения органа юридического лица», «через свои органы». Указанные нормы прямо указывают на обстоятельство того, что права и обязанности юридического лица приобретаются посредством органа этого юридического лица. Юридическое лицо, без ее органа, в правовые отношения не может вступить. Часто предметом трудового спора являются трудовые отношения, связанные с применением дисциплинарного взыскания. Согласно п.1 Нормативного постановления Верховного Суда Республики Казахстан от 19 декабря 2003 года №9, закрепленного в ст.13 Конституции РК, право каждого на судебную защиту своих прав и свобод распространяется и на трудовые правоотношения. В соответствии с п.26 настоящего Нормативного постановления Верховного Суда, работник, уволенный без законного основания, подлежит восстановлению на прежней работе. По правилам п.29 указанного Нормативного постановления Верховного Суда, средний заработок для оплаты времени вынужденного прогула определяется из расчета последних 12 календарных месяцев работы.

В соответствии с пп.1) ст. 541 Налогового кодекса, истцы освобождены от уплаты государственной пошлины в судах – по искам о взыскании сумм оплаты труда и другим требованиям, связанным с трудовой деятельностью. Рассмотрение и разрешение споров с участием государственных служащих, сотрудников правоохранительных органов регулируются по другим правилам, качественно отличающимся от общих установленных правил. Принцип договорного регулирования трудовых отношений, определения условий труда на договорной основе в сфере государственной службы не применяется, поскольку деятельность государственных органов финансируется из республиканского или местных бюджетов. В соответствии с п.2 ст. 46 Закона РК «О государственной службе», действия и решения государственного органа или долж-

ностного лица могут быть обжалованы привлекаемыми к ответственности государственными служащими в порядке, определенном уполномоченным органом, либо в суд (Закон Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 416-V «О государственной службе в Республике Казахстан»). В соответствии с п.8 ст.37 Закона РК от 23 января 2001 года № 148 «О местном государственном управлении и самоуправлении в Республике Казахстан», действие актов акимата и (или) акима может быть отменено либо приостановлено полностью или частично Президентом, Правительством Республики Казахстан, вышестоящим акиматом и (или) акимом, самим акиматом и (или) акимом, а также решением суда. В соответствии с п.1 ст.38 указанного выше Зако-

на, информационно-аналитическое, организационно-правовое и материально-техническое обеспечение деятельности акима осуществляется аппаратом акима (Закона Республики Казахстан от 23 января 2001 года № 148 «О местном государственном управлении и самоуправлении в Республике Казахстан»). Уполномоченным органом в сфере государственной службы является Министерство по делам государственной службы Республики Казахстан, на региональном уровнях – Департаменты по государственной службе и противодействия коррупции. Именно на указанное Министерство возложены функции по контролю за соблюдением норм трудового законодательства – законодательства о государственной службе.

Литература

Абайдельдинов Т.М. Правовое регулирование рассмотрения индивидуальных трудовых споров // Современные тенденции развития трудового и иного отраслевого социального законодательства: проблемы, поиски и решения: материалы международной научно-практической конференции. – Алматы: Қазақ университеті, 2017. – 215 с.

Аблаева Г.К. К вопросу о трудовых спорах и конфликтах в частном секторе экономики Казахстана и способах их преодоления // Современные тенденции развития трудового и иного отраслевого социального законодательства: проблемы, поиски и решения: материалы международной научно-практической конференции. – Алматы: Қазақ университеті, 2017. – 215 с.

Баянов А.Б. Трудовые споры, возможности их предупреждения и разрешения // Современные тенденции развития трудового и иного отраслевого социального законодательства: проблемы, поиски и решения: материалы международной научно-практической конференции. – Алматы: Қазақ университеті, 2017. – 215 с.

Бушмелева М.А. Роль и участие профсоюзов в разрешении индивидуальных трудовых конфликтов // Современные тенденции развития трудового и иного отраслевого социального законодательства: проблемы, поиски и решения: материалы международной научно-практической конференции. – Алматы: Қазақ университеті, 2017. – 215 с.

Гражданский процессуальный кодекс Республики Казахстан от 31 октября 2015 года № 377-V. – Алматы: ТОО «Издательство «Норма-К», 2017.

Концепция правовой политики Республики Казахстан на 2010-2020 годы, утверждена Указом Президента Республики Казахстан от 24 августа 2009 года № 858 // «Казахстанская правда» от 30 января 2014 г. № 20 (27641).

Кодекс Республики Казахстан от 29 октября 2015 г. № 375-V «Предпринимательский кодекс Республики Казахстан» // «Казахстанская правда» от 3 ноября 2015 г. № 210 (28086).

Закон Республики Казахстан от 27 июня 2014 года №211-V «О профессиональных союзах» // «Казахстанская правда» от 1 июля 2014 г. № 127 (27748); Ведомости Парламента Республики Казахстан, 2014 год, июнь, № 11 (2661), ст. 66.

Закон Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 416-V «О государственной службе в Республике Казахстан». – Алматы: ТОО «Издательство «Норма-К», 2017.

Закона Республики Казахстан от 23 января 2001 года № 148 «О местном государственном управлении и самоуправлении в Республике Казахстан». – Алматы: ТОО «Издательство «Норма-К», 2017.

Закон Республики Казахстан от 30 ноября 2017 года № 113-VI ЗРК «О республиканском бюджете на 2018-2020 годы» // «Казахстанская правда» от 6 декабря 2017 г. № 235 (28614); ИС «Эталонный контрольный банк НПА РК в электронном виде» 8 декабря 2017 г.; Ведомости Парламента РК, 2017 год, ноябрь, № 20 (2741), ст. 97 (вышло из печати 10.01.2018 г.)

Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 19 декабря 2013 г. №9 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров» // «Казахстанская правда» от 15 января 2004 г. № 8 (24318); «Юридическая газета» от 16 января 2004 г. № 4 (560); «Бюллетень Верховного Суда Республики Казахстан» № 1, 2004 г. Сборник нормативных постановлений Верховного Суда Республики Казахстан (1968-2017 года). – Алматы: ТОО «Издательство «Норма-К», 2017. – 708 с.

Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 15 января 2016 года № 1 «О праве доступа к правосудию и полномочиях Верховного Суда Республики Казахстан по пересмотру судебных актов» // «Казахстанская правда» от 28 января 2016 г. № 17 (28143); ИС «Эталонный контрольный банк НПА РК в электронном виде» 25 октября 2016 г.

Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 19 декабря 2013 г. №9 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров» // Сборник нормативных постановлений Верховного Суда Республики Казахстан (1968-2017 года). – Алматы: ТОО «Издательство «Норма-К», 2017. – 708 с.

Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 11 июля 2003 г. №5 «О судебном решении» // Сборник нормативных постановлений Верховного Суда Республики Казахстан (1968-2017 года). – Алматы: ТОО «Издательство «Норма-К», 2017. – 708 с.

Межибовская И.В. Правовое регулирование защиты социально-трудовых прав социально-уязвимых групп населения в Республике Казахстан: учебное пособие // И.В. Межибовская. – Алматы: Қазақ университеті, 2014. – 105 с.

Приказ Министра культуры и спорта РК от 26 января 2015 г. №22 «Об утверждении Перечня типовых документов, образующихся в деятельности государственных и негосударственных организаций, с указанием сроков хранения». – Алматы: ТОО «Издательство «Норма-К», 2017.

Типовые правила документирования и управления документацией в государственных и негосударственных организациях, утвержденные Приказом Министра культуры и спорта Республики Казахстан от 22 декабря 2014 г. №144. – Алматы: ТОО «Издательство «Норма-К», 2017.

Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 16.04.2018 г.) // «Казахстанская правда» от 25 ноября 2015 г. № 226 (28102)

References

Abajdel'dinov T.M. Pravovoe regulirovanie rassmotrenija individual'nyh trudovyh sporov//Sovremennye tendencii razvitija trudovogo i inogo otraslevogo social'nogo zakonodatel'stva: problemy, poiski i reshenija: materialy mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoj konferencii. – Алматы: Қазақ университеті, 2017.- 215 s.

Ablaeva G.K. K voprosu o trudovyh sporah i konfliktah v chastnom sektore jekonomiki Kazahstana i sposobah ih preodolenija // Sovremennye tendencii razvitija trudovogo i inogo otraslevogo social'nogo zakonodatel'stva: problemy, poiski i reshenija: materialy mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoj konferencii. – Алматы: Қазақ университеті, 2017. – 215 s.

Bushmeleva M.A. Rol' i uchastie profsojuzov v razreshenii individual'nyh trudovyh konfliktov // Sovremennye tendencii razvitija trudovogo i inogo otraslevogo social'nogo zakonodatel'stva: problemy, poiski i reshenija: materialy mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoj konferencii. – Алматы: Қазақ университеті, 2017.- 215 s.

Bajanov A.B. Trudovye spory, vozmozhnosti ih preduprezhdenija i razreshenija // Sovremennye tendencii razvitija trudovogo i inogo otraslevogo social'nogo zakonodatel'stva: problemy, poiski i reshenija: materialy mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoj konferencii. – Алматы: Қазақ университеті, 2017.- 215 s.

Grazhdanskij processual'nyj kodeks Respubliki Kazahstan ot 31 oktjabrja 2015 goda № 377-V // – Алматы: ТОО «Izdatel'stvo «Norma-K», 2017.

Koncepcija pravovoj politiki Respubliki Kazahstan na 2010-2020 gody, utverzhdena Ukazom Prezidenta Respubliki Kazahstan ot 24 avgusta 2009 goda № 858 // «Kazahstanskaja pravda» ot 30 janvarja 2014 g. № 20 (27641).

Kodeks Respubliki Kazahstan ot 29 oktjabrja 2015 g. № 375-V «Predprinimatel'skij kodeks Respubliki Kazahstan» // «Kazahstanskaja pravda» ot 3 nojabrja 2015 g. № 210 (28086).

Normativnoe postanovlenie Verhovnogo Suda Respubliki Kazahstan ot 19 dekabrja 2013 g. №9 «O nekotoryh voprosah primenenija sudami zakonodatel'stva pri razreshenij trudovyh sporov» //«Kazahstanskaja pravda» ot 15 janvarja 2004 g. № 8 (24318); «Juridicheskaja gazeta» ot 16 janvarja 2004 g. № 4 (560); «Bjulleten' Verhovnogo Suda Respubliki Kazahstan» № 1, 2004 g. Sbornik normativnyh postanovlenij Verhovnogo Suda Respubliki Kazahstan (1968-2017 goda). – Алматы: ТОО «Izdatel'stvo «Norma-K», 2017. – 708 s.

Normativnoe postanovlenie Verhovnogo Suda Respubliki Kazahstan ot 15 janvarja 2016 goda № 1 «O prave dostupa k pravosudiju i pravomochijah Verhovnogo Suda Respubliki Kazahstan po peresmotru sudebnyh aktov» // «Kazahstanskaja pravda» ot 28 janvarja 2016 g. № 17 (28143); IS «Jetalonnyj kontrol'nyj bank NPA RK v jelektronnom vide» 25 oktjabrja 2016 g.

Normativnoe postanovlenie Verhovnogo Suda Respubliki Kazahstan ot 19 dekabrja 2013 g. №9 «O nekotoryh voprosah primenenija sudami zakonodatel'stva pri razreshenij trudovyh sporov» // Sbornik normativnyh postanovlenij Verhovnogo Suda Respubliki Kazahstan (1968-2017 goda). – Алматы: ТОО «Izdatel'stvo «Norma-K», 2017. – 708 s.

Normativnoe postanovlenie Verhovnogo Suda Respubliki Kazahstan ot 11 ijulja 2003 g. №5 «O sudebnom reshении» // Sbornik normativnyh postanovlenij Verhovnogo Suda Respubliki Kazahstan (1968-2017 goda). – Алматы: ТОО «Izdatel'stvo «Norma-K», 2017. – 708 s.

Mezhibovskaja I.V. Pravovoe regulirovanie zashhity social'no-trudovyh prav social'no-ujazvymyh grupp naselenija v Respublike Kazahstan: uchebnoe posobie // I.V. Mezhibovskaja. – Алматы: Қазақ университеті, 2014.- 105 s.

Приказ Министра культуры и спорта РК от 26 января 2015 г. №22 «Об утверждении Перечня типовых документов, образующихся в деятельности государственных и негосударственных организаций, с указанием сроков хранения» // – Алматы: ТОО «Izdatel'stvo «Norma-K», 2017.

Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 16.04.2018 г.) // «Kazahstanskaja pravda» ot 25 nojabrja 2015 g. № 226 (28102)

Tipovye pravila dokumentirovanija i upravljenija dokumentaciej v gosudarstvennyh i negosudarstvennyh organizacijah, utverzhdennye Prikazom Ministra kul'tury i sporta Respubliki Kazahstan ot 22 dekabnja 2014 g. №144 // – Almaty: TOO «Izdatel'stvo «Norma-K», 2017.

Zakon Respubliki Kazahstan ot 27 ijunja 2014 goda №211-V «O professional'nyh sojuzah» // «Kazahstanskaja pravda» ot 1 ijulja 2014 g. № 127 (27748); Vedomosti Parlamenta Respubliki Kazahstan, 2014 god, ijun', № 11 (2661), st. 66.

Zakon Respubliki Kazahstan ot 23 nojabrja 2015 goda № 416-V «O gosudarstvennoj sluzhbe v Respublike Kazahstan» // – Almaty: TOO «Izdatel'stvo «Norma-K», 2017.

Zakona Respubliki Kazahstan ot 23 janvarja 2001 goda № 148 «O mestnom gosudarstvennom upravlении i samoupravlении v Respublike Kazahstan» // – Almaty: TOO «Izdatel'stvo «Norma-K», 2017.

Zakon Respubliki Kazahstan ot 30 nojabrja 2017 goda № 113-VI ZRK «O respublikanskom bjudzhete na 2018-2020 gody» // «Kazahstanskaja pravda» ot 6 dekabnja 2017 g. № 235 (28614); IS «Jetalonnyj kontrol'nyj bank NPA RK v jelektronnom vide» 8 dekabnja 2017 g.; Vedomosti Parlamenta RK, 2017 god, nojabr', № 20 (2741), st. 97 (vyshlo iz pečati 10.01.2018 g.)