

Мемлекеттік әлеуметтік саясатындағы басты басымдық халықтың жұмыспен қамтылуын қамтамасыз ету болып табылады. Сондықтан 2020 жылға қарай жұмыссыздық деңгейі 5%-дан, ал табыстары ең төменгі күнкөріс деңгейінен төмен халықтың үлесі 8%-дан асырмау туралы міндет қойылған.

Жаңа онжылдықта да Қазақстанның жаңа экономикалық өрлеу үшін мүмкіндіктері зор екеніне сенімдіміз.

1. Қазақстан Республикасының Конституциясы 30.08.1995 ж. өзг. толық. 7.10.1998 ж, 21.05.2007 ж.
2. Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексі Алматы, 15.05.2007 ж.
3. Қазақстан Республикасы Заңы. Халықты жұмыспен қамту туралы 2001 ж. 23 қаңтары // ҚР Парламентінің жаршысы. -2001.- №3.
4. Н.Ә. Назарбаевтың Қазақстан халқына жолдауы «Жаңа онжылдық – жаңа экономикалық өрлеу – Қазақстанның жаңа мүмкіндіктері», 29 қаңтар, 2010 ж.
5. Қазақстан Республикасының Азаматтық Кодексі (жалпы бөлім), 2004 ж
6. Ниязбекова Р.К., Рахметов Б.А., Байнеева П.Т. Кәсіпорын экономикасы: Оқу құралы.- Алматы: Экономика, 2008 ж.- 288-309 с.
7. Бердалиев К.Б. Қазақстан экономикасын басқару негіздері. Алматы, 1997ж
8. Мейірбеков А.К., Әлімбетов Қ.Ә. Қазақстандағы еңбек нарығы және оның жұмыс істеуі «Кәсіпорын экономикасы» оқу құралы.- Алматы, 2003.- 147 б.
9. «Қазақстан Республикасының ауылдық аумақтарын дамытудың 2004-2010 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасы.-Астана, 2003.-464 б.»
10. Сабден О. «Экономика» таңдамалы еңбектер, 1том-Инновациялық экономика.-Алматы, 2009.- 22б.
11. Человеческое развитие в Казахстане: материалы для учебного пособия Алматы: Экономика, 2002. с 247
12. Джумамбаев С.К. Рынок труда в казахстанской экономике.- Алматы: Ғылым, 2000.- 138 с.
13. Берешов С. Бедность населения и безработица: проблемы взаимосвязи. Труд в Казахстане: проблемы, факты, комментарии.- 2006.- №3.- С. 4-11.
14. Қазақстандағы кедейшіліктің себептері мен оларды шешу жолдары Қазақстандағы БҰҰ ДБ басылымдар сериясы. Алматы, 2004.- 140 б.
15. Есқараев Ә.Қ. ҚР нарығын мемлекеттік реттеу. Алматы 2007 ж.- 45 б.
16. Уваров В.Н. ҚР Еңбек құқығы Алматы, ҚазҰУ 2002 ж.- 89б.
17. Жүнісов Б., Мәмбетов Ұ, Ұ Айжомартов Нарықтық экономика негіздері.
18. Иляшова Г.К. Саясат журналы, Жұмысбастылық-әлеуметтік нарықтық экономикада халықтың әлауқатын арттырудың жетекші факторы. 02.02. 2009 ж.- 53 б.
19. Құқықтық Қазақстан журналы 7 сәуір, 2010 жыл, №10.
20. Ахметов А., Ахметова Г. «Еңбек құқығы» Алматы, 2006 ж.- 73 б.
21. Жампейісов Д.Ә, «Еңбек құқығы және әлеуметтік қамсыздандыру құқығы» Оқу құралы «Жұмыспен қамту мен жұмысқа орналастырудың құқықтық реттеуі».- Астана: , Фалиант 2007 ж.- 14б.
22. Әкімбекова Ш. «Қазақстандағы еңбек нарығының қалыптасу ерекшеліктері» Жаршы, 2005 ж.- №5 4 б.
23. Егембердиева З. «Қазіргі таңдағы еңбек нарығының ахуалы», Қазақстанның ғылыми ахуалы, 2009 жыл №3, 157 б.

\*\*\*

In a scientific article, the author describes current stages of development of labor market trends as well as the legal problems of the labor market in Kazakhstan.

\*\*\*

В научной статье авторов рассматриваются современные этапы развития рынка труда и тенденции а также правовые проблемы рынка труда в Республике Казахстан.

### *Э. Токсейтова*

## **ГАРАНТИЙНЫЕ ВЫПЛАТЫ И ДОПЛАТЫ ПО ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН**

Современные социально-экономические условия в нашей стране, обусловленные переходом от централизованной к рыночной экономике, признанием многообразия форм собственности, развитием самостоятельности предприятий, требуют создания эффективного правового механизма регулирования условий труда. Его основной задачей должно быть, позволить достаточно полное обеспечение защиты интересов работников, решение

различных социальных задач. При этом, вопросы гарантий и компенсаций работникам, занимают одно из ведущих мест стоящих перед трудовым правом сегодня.

В представленной статье нами рассмотрены случаи предоставления гарантийных выплат и доплат, предусмотренные действующим трудовым законодательством Республики Казахстан, в свете проблем совершенствования трудового права.

Повышение эффективности применения законодательства о гарантийных выплатах неразрывно связано с научной классификацией правовых норм, посвященных этому вопросу.

Классификацию гарантийных выплат анализировал в своих трудах В.С. Коротков. Он подразделял их на две группы. В первую группу им включались те выплаты, целью которых служит сохранение среднего заработка, и в этом случае они реализуются лишь фактическим производством расчета (простой, задержка расчета при увольнении, задержка выдачи трудовой книжки и т.п.). Ко второй группе он относил гарантийные выплаты, обеспечивающие сохранение среднего заработка в целях осуществления объективных правомочий работника (выполнение государственных и общественных надобностей, отпуск, обучение и т.п.) [1, с.23].

С нашей точки зрения, при кодификации законодательства о гарантийных выплатах исходить из их деления по целевому назначению. Для научной классификации эти выплаты следует разбить на группы, а до этого необходимо четко отграничить гарантийные выплаты от выплат, по существу с ними не связанных.

Прежде всего, рассмотрим так называемые гарантийные выплаты при освобождении от работы в целях охраны здоровья – медицинских осмотрах, ежегодных отпусках, донорстве, перерывах для обогрева, кормления.

Думается, что указанные гарантийные выплаты в данном случае по своей природе больше тяготеют к пособиям по социальному страхованию. Н.Г. Александров указывал на то, что вопрос о признании за работником права на получение вознаграждения тогда, когда он по закону либо освобожден от обязанности трудиться, либо когда трудиться невозможно, решается на основании учета так называемого алиментарного вознаграждения. Алиментарным оно является в том смысле, что это единственный, главный источник материального стимулирования [5, С.323].

Нам представляется, что здесь более удачным является применение термина «социальная алиментарность», под которой следует понимать способ предоставления всех видов социального обеспечения и обслуживания на справедливой основе в объеме нормального уровня жизненного стандарта, бесплатно, безэквивалентно, а не в порядке ответных действий за новый встречный труд без применения договорных начал. Перечисленная категория работников не участвует в создании материального блага.

Юристами по-разному характеризуется правовая природа сумм, которые выплачиваются при увольнении работников. Здесь наиболее убедительной и обоснованной представляется точка зрения Р.З. Лившица [3, С.90]. Он утверждает, что выходное пособие не может быть отнесено к гарантийным выплатам, так как они осуществляются в течение действия трудового договора, а пособие выплачивается при его прекращении; гарантийные выплаты присуждаются за время, которое должно быть рабочим, но фактически им не оказалось, а выходное пособие выплачивается именно за нерабочее время, выплата же за нерабочее время не может считаться гарантийной. Следовательно, выходное пособие не относится ни к заработной плате, ни к гарантийным выплатам и по своей природе вполне может быть отнесено к пособиям по страхованию.

С.С. Каринский уточняет, гарантийные выплаты присуждаются взамен заработной платы. Гарантийные доплаты суммируются с заработной платой [4, С.124]. К таким гарантийным доплатам относятся доплаты несовершеннолетним работникам в связи с сокращением их рабочего дня, доплаты при переводах на другую работу по состоянию здоровья и др.

Понятие "гарантии" охватывает не только денежные выплаты, носящие гарантийный характер (их два вида - "гарантийные выплаты" и "гарантийные доплаты"), но и те меры, которые обеспечивают работникам осуществление их прав в сфере труда. Так, пп.54 п.1 ст.1 Трудового Кодекса РК гарантии определяются как средства, способы и условия, с помощью

которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений [5].

В случаях, когда сотрудник отвлекается от выполнения своих трудовых обязанностей по уважительным причинам, предусмотренным законодательством, ему гарантируется выплата определенных денежных сумм. Гарантийные выплаты носят специфический характер. Они не являются вознаграждением за труд по той причине, что не соизмеряются с количеством и качеством фактически затраченного работником труда в тот период, за который они выплачены. Их целевое назначение – предотвратить возможные потери в зарплате в связи с отвлечением от выполнения трудовых обязанностей.

Гарантийные выплаты производятся при: выполнении в рабочее время государственных и общественных обязанностей; освобождении от работы, обусловленном охраной труда и здоровья трудящихся (ежегодном отпуске, обязательном медицинском обследовании, сдаче крови для переливания, перерывах, включаемых в рабочее время); выполнении работы по внедрению изобретений и рационализаторских предложений, простое не по вине работника; повышении работником без отрыва от производства квалификации и образования. В отдельных случаях гарантийные выплаты производятся при прекращении трудового договора; имеется в виду выходное пособие, оплата вынужденного прогула и периода задержки расчета при увольнении. Цель назначения гарантийных выплат - сохранить работнику его уровень жизни, когда он отвлекается от работы для выполнения государственных или общественных обязанностей или в других указанных в законе случаях. Они, как и заработная плата, выплачиваются через кассу предприятия, но (в отличие от заработной платы) не за результаты труда, трудовой вклад, а за время отсутствия на работе в указанных законом случаях. Гарантийные выплаты носят специфический характер. Они не являются вознаграждением за труд по той причине, что не соизмеряются с количеством и качеством фактически затраченного работником труда в тот период, за который они выплачены. Их целевое назначение - предотвратить возможные потери в зарплате в связи с тем, что работник отвлекается от выполнения трудовых обязанностей.

Гарантийные выплаты в большинстве своем представляют средний заработок работника или определенную его часть. В отдельных случаях их расчет ведется из тарифной ставки или оклада работника.

В случаях, когда сотрудник отвлекается от выполнения своих трудовых обязанностей по уважительным причинам, предусмотренным законодательством, ему гарантируется выплата определенных денежных сумм. Гарантийные выплаты носят специфический характер. Они не являются вознаграждением за труд по той причине, что не соизмеряются с количеством и качеством фактически затраченного работником труда в тот период, за который они выплачены. Их целевое назначение – предотвратить возможные потери в зарплате в связи с отвлечением от выполнения трудовых обязанностей.

Гарантийные выплаты в трудовом праве Республики Казахстан – выплаты, производимые работником при отвлечении от работы в данной организации по причинам, признаваемым законом уважительными: выполнение государственных или общественных обязанностей; ежегодный очередной отпуск; обязательной медицинское обследование; выполнение донорских функций; командировки; потеря работы; простой не по вине работника и т.д.

Гарантийными выплатами называется сохранение за работником средней заработной платы (полностью или частично) за время, когда он по уважительным причинам, предусмотренным законом, не выполнял свои трудовые обязанности. Гарантийные выплаты в большинстве своем представляют собой средний заработок работника или определенную его часть. Иногда их рассчитывают исходя их тарифной ставки или оклада [6, с.12]. Цель назначения гарантийных выплат – сохранить работнику его уровень жизни, когда он отвлекается от работы для выполнения государственных или общественных обязанностей или в других указанных в законе случаях. Они выплачиваются, как и заработная плата, но не за результаты труда, трудовой вклад, а за время отсутствия на работе.

Виды гарантийных выплат, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Казахстан (далее ТК РК) можно объединить в три группы: 1) выплаты, зависящие от предприятия или

действия руководителя; 2) выплаты при осуществлении права работника на оплаченный отпуск и гарантийные доплаты; 3) выплаты, не зависящие от предприятия, но необходимые для государства, общества.

К первой группе относятся следующие виды гарантийных выплат: оплата времени вынужденного прогула незаконно уволенному при восстановлении его на работе – в размере среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке, если он в это время выполнял нижеоплачиваемую работу (ст.44 ТК РК). Такие суммы выплачиваются и без восстановления на работе незаконно уволенного, когда работник просит лишь изменить формулировку незаконного его увольнения, в связи с которой он имел вынужденный прогул; оплата среднего заработка беременной женщины за время освобождения ее по медицинскому предписанию от тяжелой работы с переводом на более легкую, когда администрация не имеет возможности подыскать такую работу (ст.191 ТК РК); выплата выходного пособия при увольнении работника по инициативе работодателя (в случае ликвидации работодателя либо в случае сокращения численности или штата работников) (ст.157 ТК РК).

Вторая группа гарантийных выплат связана с оплатой отпусков и другого подобного времени: гарантийные выплаты в размере среднего заработка за неиспользованный ежегодный трудовой основной и оплачиваемый дополнительный отпуск (ст.ст.102, 110 ТК РК); оплата времени выполнения государственных или общественных обязанностей в размере среднего заработка по месту выполнения указанных обязанностей (ст.149 ТК РК). Средний заработок сохраняется за работником за время осуществления избирательного права, депутатских обязанностей, выполнения иных государственных обязанностей.

Надбавки и доплаты являются элементом тарифной системы, дополнительным к тарифным ставкам. Поскольку тарифные ставки учитывают лишь квалификацию работника и его специальность, в надбавках и доплатах учитываются и другие основания дифференциации заработной платы: неблагоприятные тяжелые условия, климатические условия труда, район труда (районные коэффициенты), сменность, значимость, количество и качество труда (доплаты за профессионализм) и др. Действующее законодательство обозначило надбавки и доплаты понятием «компенсационные выплаты».

Компенсационные выплаты – денежные выплаты, связанные с особым режимом работы и условиями труда, потерей работы, возмещением работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренными законами Республики Казахстан обязанностей.

Путем надбавок, доплат и других вознаграждений, которые теперь определяются в большинстве случаев в процентном отношении к тарифной ставке (окладу), формируется дифференцированно и весь средний заработок работника, включающий тарифные ставки и все виды надбавок и доплат. Цель надбавок – стимулировать работу в определенных районах, местностях, профессиях, мастерство работника и т.п. Цель доплат – компенсировать повышенную интенсивность труда (за совмещение профессий, руководство группой работников и пр.) или труд в неблагоприятном режиме и условиях (работа в зонах экологического бедствия или радиационного риска, на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными), опасными условиями труда, в полевых условиях, за разъездной характер работы и т.д.).

Надбавки и доплаты могут быть трех видов: централизованные, установленные законодательством, локальные, установленные данным предприятием, а также по конкретному трудовому договору, определенные его сторонами [7, с.42]. В централизованном порядке установленные надбавки и доплаты обязательны к выплате работнику всех предприятий независимо от формы их собственности. Их размеры являются тем минимумом, ниже которого они не могут устанавливаться. Повышать их предприятия могут самостоятельно. В строго определенных случаях, когда сотрудник продолжает работать, но не может по ряду причин в полном объеме выполнить свои производственные функции, обусловленные трудовым договором, за ним сохраняется его обычный или близкий к нему уровень оплаты труда. С этой целью к получаемой им заработной плате производятся доплаты. В отличие от

гарантийных выплат доплаты непосредственно связаны с выполнением работником трудовых функций.

Гарантийные доплаты производятся с той же целью, что и выплаты, но в указанных в законе случаях. Виды гарантийных доплат можно сгруппировать в три группы по тем же основаниям, что и гарантийные выплаты.

Таким образом, резюмируя вышеизложенное, можно сделать следующий вывод. Гарантийные выплаты и доплаты в отличие от заработной платы, органически сочетающей в себе экономическую и социальную функции, носят чисто социальный характер. Их назначение – обеспечить определенный уровень потребления, достигнутый конкретным работником или соответствующей профессиональной или квалификационной группой. Существенной новеллой действующего трудового законодательства является то, что законодатель установил минимальный размер гарантийных выплат и доплат, а их превышение может быть предусмотрено на уровне коллективного и трудового договора, путем реализации механизмов социального партнерства.

1. Коротков В.С. Гарантийные выплаты, доплаты, денежные компенсации. М., 1967. -220с.
2. Миронов В.И. Гарантии и компенсации // Трудовое право. 2002. N 8.
3. Лившиц Р.З. Проблемы правового регулирования заработной платы в СССР. М., 1972. -224с.
4. Каринский С.С. Правовая природа гарантийных и компенсационных выплат, предусмотренных трудовым законодательством. М., 1966.
5. Закон Республики Казахстан от 15 мая 2007 года №251-III «Трудовой кодекс Республики Казахстан». – Алматы: ЮРИСТ, 2010.
6. Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав работчих и служащих. М.: Юридическая литература, 2002.
7. Гаврилина А.К. Гарантии и компенсации // Трудовое право. №4-5, 2004.

\*\*\*

In the presented article the author makes the review of the cases of granting of guarantee payments and surcharges stipulated by the working labour legislation of Republic of Kazakhstan.

\*\*\*

Көрсетілген мақалада Қазақстан Республикасының еңбек заңнамаларымен бекітілген кепілдемелік төлемдер және ақылардың берілу жағдайлары қарастырылады.