

АДМИНИСТРАТИВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА.

Многие работодатели по разным причинам не всегда соблюдают требования трудового законодательства, нарушают права работников. Кадровый специалист в условиях правового нигилизма должен понимать следующее: в Республике Казахстан действуют законы, которые необходимо неукоснительно соблюдать.

Для начала давайте изучим положение Предпринимательского кодекса Республики Казахстан от 29 октября 2015 года № 375-V ЗРК:

Статья 6. Равенство субъектов предпринимательства

1. Субъекты предпринимательства равны перед законом и судом независимо от их формы собственности и любых иных обстоятельств.
2. Субъекты предпринимательства имеют равные возможности при осуществлении предпринимательской деятельности.

Обязательно помним про статью 24 Конституции Республики Казахстан:

1. Каждый имеет право на свободу труда, свободный выбор рода деятельности и профессии. Принудительный труд допускается только по приговору суда либо в условиях чрезвычайного или военного положения.
2. Каждый имеет право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации, а также на социальную защиту от безработицы.
3. Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных законом способов их разрешения, включая право на забастовку.
4. Каждый имеет право на отдых. Работающим по трудовому договору гарантируются установленные законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Помимо этого, правовое регулирование трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений обеспечивается Трудовым кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан.

Если работодатель нарушает требования закона, то образуется цепочка:

1. нарушение =>
2. жалоба работника =>
3. проверка и профилактический контроль надзорным органом =>
4. установление факта нарушений трудового законодательства РК =>
5. составление государственным инспектором по труду акта о результатах проверки (обязательны для исполнения должностными, физическими и юридическими лицами) =>
6. наложение административного штрафа (в размере, установленном Кодексом Республики Казахстан Об административных правонарушениях от 5 июля 2014 года № 235-V ЗРК)

Статья 195. Акты государственного инспектора труда

1. По результатам проверки государственный инспектор труда в соответствии с Предпринимательским кодексом Республики Казахстан составляет акт о результатах проверки.

В зависимости от установленных нарушений трудового законодательства Республики Казахстан государственный инспектор труда выносит (составляет) следующие акты:

1) предписание:

об устранении нарушений требований трудового законодательства Республики Казахстан;

о проведении профилактических работ по безопасности и охране труда на производственных объектах и оборудовании, а также в производственных процессах для предотвращения возникновения травмоопасных и аварийных ситуаций;

о приостановлении (запрещении) деятельности отдельных производств, цехов, участков, рабочих мест и эксплуатации оборудования, механизмов или деятельности в целом;

о выплате работодателем заработной платы.

При этом акт о приостановлении (запрещении) деятельности действует до возбуждения судом гражданского дела по исковому заявлению о приостановлении (запрещении) деятельности, поданному в соответствии с подпунктом б) статьи 193 настоящего Кодекса;

2) протокол об административном правонарушении;

3) постановление о прекращении производства по делу об административном правонарушении;

4) постановление по делу об административном правонарушении;

5) заключение государственного инспектора труда.

2. Акты государственного инспектора труда являются правовыми мерами воздействия на нарушения работодателями и должностными лицами требований трудового законодательства Республики Казахстан с учетом требований пункта 3 статьи 198 настоящего Кодекса. Акты составляются в двух экземплярах, один из которых под роспись вручается работодателю.

3. Акты государственного инспектора труда обязательны для исполнения должностными, физическими и юридическими лицами.

4. Форма актов государственного инспектора труда утверждается уполномоченным государственным органом по труду.

Более подробно о прохождении проверок вы можете узнать из урока "Государственная инспекция труда: полномочия и санкции при проведении проверок." <https://web-akademia.com/wpm/sok21/s12/>

КРАТКО ДАВАЙТЕ РАЗБЕРЕМ ПОСЛЕДСТВИЯ НАРУШЕНИЙ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЯ:

- **Статья 86 «Допуск к работе лица без заключения трудового договора»**

Трудовые отношения с работником возникают вследствие заключенного с ним трудового договора. Трудовой договор заключается в письменной форме не менее чем в двух экземплярах, подписывается сторонами. Подписанный один экземпляр трудового договора работодатель должен отдать работнику. После этого работник может быть допущен к работе.

Пункт 3 статьи 33 ТК РК предусматривает, что допуск к работе лица осуществляется только после заключения трудового договора с ним. В противном случае работодатель может быть привлечен к административной ответственности по статье 86 КоАП РК.

- **Статья 87 «Нарушение требований по оплате труда»**

Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера (пп.37) п.1 ст. 1 ТК РК). Заработная плата работнику устанавливается по соглашению сторон в трудовом договоре (пп.7) п.1 ст. 28 ТК РК) в соответствии с действующей у работодателя системой оплаты труда. Заработная плата должна выплачиваться работнику за фактически отработанное им время или за сделанный объем работы. Заработная плата устанавливается и выплачивается в денежной форме в национальной валюте Республики Казахстан не реже одного раза в месяц не позже первой декады следующего месяца. Дата выплаты заработной платы также предусматривается трудовым договором. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или праздничными днями выплата производится накануне их (п.1 ст. 113 ТК РК).

В случае невыплаты заработной платы или з нарушение срока выплаты заработной платы работнику, работодатель может быть привлечён к административной ответственности по ст. 87 КоАП РК.

Статья 113. Порядок и сроки выплаты заработной платы

3. При невыплате заработной платы работодателем в полном объеме и в сроки, которые установлены трудовым, коллективным договорами, работодатель несет ответственность в соответствии с законами Республики Казахстан. Работодатель выплачивает работнику задолженность и пеню за период задержки платежа. **Размер пени рассчитывается исходя из 1,25-кратной базовой ставки Национального Банка Республики Казахстан на день исполнения обязательств** по выплате заработной платы и начисляется за каждый просроченный календарный день, начиная со следующего дня, когда выплаты должны быть произведены, и заканчивая днем выплаты.

- **Нарушение требований трудового законодательства Республики Казахстан по оплате сверхурочной работы, работы в праздничные и выходные дни, а также оплате труда в ночное время – ст. 87 КоАП РК.**

Работа в выходные и праздничные дни, а также в ночное время и сверхурочные работы оплачиваются в повышенной размере. Внимательно изучите статьи 108,109 и 110 ТК РК.

- **Статья 88 «Не предоставление отпусков»**

Отпуск - освобождение работника от работы на определенный период для обеспечения ежегодного отдыха работника или социальных целей с сохранением за ним места работы (должности) и в случаях, установленных ТК РК, средней заработной платы (пп.13) п.1 ст. 1 ТК РК). Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск работнику за первый и последующие годы работы по соглашению сторон предоставляется в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков. **Запрещается непредоставление неиспользованного оплачиваемого ежегодного трудового отпуска либо его части в течение двух лет подряд.**

- **Статья 89 «Незаконное превышение нормы рабочего времени»**

Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с актами работодателя и условиями трудового договора выполняет трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РК, иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, коллективным договором, актом работодателя отнесены к рабочему времени (пп.47) п.1 ст. 1 ТК РК).

Нормальная продолжительность рабочего времени – это установленная трудовым законодательством норма рабочего времени за определенный календарный период, которую должны соблюдать стороны трудового договора. Предел нормальной продолжительности рабочего времени не должен превышать 40 часов в неделю.

Продолжительность ежедневной работы не может превышать 8 часов, за исключением случаев, предусмотренных ТК РК и иными законами Республики Казахстан.

Незаконное превышение работодателем нормальной и сокращенной продолжительности рабочего времени и ежедневной работы (рабочей смены) влечет предупреждение. Однако действие, совершенное повторно в течение года после наложения административного взыскания влечет наказание в виде штрафов.

- **Статья 90 «Допущение дискриминации в сфере труда»**

Согласно статьи 6 ТК РК каждый имеет равные возможности в реализации своих прав и свобод в сфере труда. Никто не может быть ограничен в правах в сфере труда, кроме случаев и в порядке, которые предусмотрены ТК РК и иными законами Республики Казахстан. Никто не может подвергаться какой-либо дискриминации при реализации трудовых прав по мотивам происхождения, социального, должностного и имущественного положения, пола, расы, национальности, языка, отношения к религии, убеждений, места жительства, возраста или физических недостатков, а также принадлежности к общественным объединениям.

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд или иные инстанции за защитой своих нарушенных прав.

Допущение работодателем дискриминации в сфере труда, выраженное в нарушении права работника на равную оплату за равный труд влечет штраф.

- **Статья 93 «Нарушение правил обеспечения безопасности и охраны труда»**

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

В целях осуществления внутреннего контроля за соблюдением требований безопасности и охраны труда в организациях, осуществляющих производственную деятельность, с численностью более пятидесяти работников работодатель создает службу безопасности и охраны труда, которая подчиняется непосредственно первому руководителю организации или лицу, им уполномоченному.

Отсутствие службы (специалиста) безопасности и охраны труда в производственных организациях в соответствии с требованием трудового законодательства Республики Казахстан влечет предупреждение. Однако действие, совершенное повторно в течение года после наложения административного взыскания в виде предупреждения влечет штраф.

- **Статья 94 «Нарушение требований законодательства по проведению аттестации производственных объектов по условиям труда»**

Аттестация производственных объектов по условиям труда - деятельность по оценке производственных объектов (цехов, участков, рабочих мест, а также иных отдельно стоящих подразделений работодателей, осуществляющих производственную деятельность) в целях определения состояния безопасности, вредности, тяжести, напряженности выполняемых на них работ, гигиены труда и определения соответствия условий производственной среды нормативам в области безопасности и охраны труда (пп.38) п.1 ст. 1 ТК РК).

Аттестация производственных объектов по условиям труда проводится специализированными организациями по проведению аттестации производственных объектов или работодателем, имеющим в своей организации службу безопасности и охраны труда и лабораторию по лабораторным и инструментальным исследованиям факторов производственной среды периодически, не реже чем один раз в пять лет.

Нарушение работодателем требований законодательства по проведению аттестации производственных объектов по состоянию условий труда, установленных трудовым законодательством Республики Казахстан влечет предупреждение или штраф.

- **Статья 95 «Необеспечение расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью»**

Необеспечение работодателем расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, в соответствии с требованием трудового законодательства Республики Казахстан влечет штраф.

- **Статья 96 «Соккрытие факта несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью»**

Несчастный случай, связанный с трудовой деятельностью, - воздействие на работника вредного и (или) опасного производственного фактора при выполнении им трудовых (служебных) обязанностей или заданий работодателя, в результате которого произошли производственная травма, внезапное ухудшение здоровья или отравление работника, приведшие его к временной или стойкой утрате трудоспособности либо смерти (пп.27) п.1 ст. 1 ТК РК).

Соккрытие факта несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью влечет штраф.

- **Статья 97 «Нарушение требований законодательства по заключению коллективного договора, соглашения»**

Уклонение представителей сторон от участия в переговорах по заключению, изменению, дополнению соглашений или необоснованный отказ от подписания соглашения, нарушение сроков проведения переговоров и необеспечение работы соответствующей комиссии, непредоставление информации, необходимой для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений соглашений, а равно нарушение или невыполнение их условий влекут ответственность, установленную законами Республики Казахстан (п.7 ст. 154 ТК РК).

Уклонение представителей сторон от участия в переговорах по заключению, изменению, дополнению коллективного договора или необоснованный отказ от заключения коллективного договора, нарушение сроков проведения переговоров и необеспечение работы соответствующей комиссии, непредоставление информации, необходимой для проведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений коллективного договора, а равно нарушение или невыполнение его условий влекут ответственность, установленную законами Республики Казахстан (п.5 ст. 158 ТК РК).

Уклонение от участия в переговорах по заключению, изменению или дополнению коллективного договора, соглашения или нарушение сроков проведения указанных переговоров, необеспечение работы соответствующей комиссии в определенные сторонами сроки влекут штраф на лиц, уполномоченных на ведение переговоров, в размере четырехсот месячных расчетных показателей.

Необоснованный отказ от заключения коллективного договора, соглашения влечет штраф на лиц, уполномоченных заключить коллективный договор, соглашение, в размере четырехсот месячных расчетных показателей.

- **Статья 98 «Нарушение законодательства Республики Казахстан о занятости населения».**

Работодатель обязан предоставлять центру занятости населения в полном объеме информацию о предстоящем высвобождении работников в связи с ликвидацией работодателя - юридического лица либо прекращением деятельности работодателя - физического лица, сокращением численности или штата работников, со снижением объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния работодателя, количестве и категориях работников, которых оно может коснуться, с указанием должностей и профессий, специальностей, квалификации и размера оплаты труда высвобождаемых работников и сроках, в течение которых они будут высвобождаться, не менее чем за один месяц до начала высвобождения.

Работодатель обязан направлять уполномоченному органу сведения о наличии свободных рабочих мест (вакантных должностей) в течение трех рабочих дней со дня их появления (п.п2) п.2 ст. 9 Закона РК «О занятости населения»).

Работодатель обязан своевременно (в течение пяти рабочих дней со дня направления к нему уполномоченным органом граждан) извещать о приеме на работу или отказе в приеме на работу с указанием причины путем соответствующей отметки в направлении, выданном уполномоченным органом (пп.3) п.2 ст. 9 Закона РК «О занятости населения»).

Работодатель обязан выполнять установленную квоту рабочих мест для инвалидов, лиц, освобожденных из мест лишения свободы, и несовершеннолетних выпускников интернатных организаций (пп.4) п.2 ст. 9 Закона РК «О занятости населения»).

Местные исполнительные органы обеспечивают занятость инвалидов путем установления квоты рабочих мест для инвалидов в размере трех процентов от общей численности рабочих мест (ст. 31 Закона РК «О социальной защите инвалидов в РК»).

Непредставление работодателями, получившими разрешения на привлечение иностранной рабочей силы или у которых работают иностранные работники, получившие разрешения на трудоустройство, первичных статистических данных влечет штраф в размере десяти месячных расчетных показателей.

Конечно, это не исчерпывающий перечень нарушений и последствий, но важно понимать, что трудовые права работников нарушать нельзя! И кадровый специалист может и должен разъяснять руководителю последствия неверных управленческих решений руководителя.

С уважением, Екатерина Лебедь - директор **Тренинг-центра "Специалист"**.
Обучение, основанное на реальных событиях!

Контакты:

г. Павлодар, ул. Желтоксан, дом 7, офис 4.

тел.: 78-11-20, +7 777 428 97 11

e-mail: 781120kz@mail.ru

сайт: <https://hr.kazinvoice.kz/> и <https://web-akademia.com>

Социальные сети:

https://www.instagram.com/hrdelo_kz/

<https://www.facebook.com/kazinvoice>

<https://ok.ru/hrauditor/statuses>