



**Некоммерческое  
акционерное  
общество**

**АЛМАТИНСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ  
ЭНЕРГЕТИКИ И  
СВЯЗИ**

Кафедра инженерной  
экологии и безопасности  
труда

## **НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ОХРАНЫ ТРУДА**

Конспект лекций для студентов специальности  
5В073100 – Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды

Алматы 2019

СОСТАВИТЕЛЬ: А.А. Абикенова. Нормативно-правовые аспекты охраны труда. Конспект лекций для студентов специальности 5В073100 – Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды . - Алматы: АУЭС, 2019. - 63 с.

Конспект лекций содержит материалы по нормативно-правовой документации по охране труда и перечень рекомендуемой литературы.

Методические указания предназначены для студентов специальности 5В073100 – Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды.

Табл.2, библиогр. - 16 назв.

Рецензент: доцент Курпенев Б.К.

Печатается по плану издания некоммерческого акционерного общества «Алматинский университет энергетики и связи» на 2019 г.

© НАО «Алматинский университет энергетики и связи», 2019 г.

## Содержание

Лекция 1. Нормативно-правовые акты – источники промышленной безопасности и охраны труда.....	4
Лекция 2. Надзор и контроль за безопасностью труда .....	9
Лекция 3. Трудовое законодательство Республики Казахстан.....	14
Лекция 4. Нормативно-техническая документация: стандарты, нормы и правила .....	19
Лекция 5. Международные декларации и соглашения в системе трудовых отношений.....	21
Лекция 6. Расследование производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.....	24
Лекция 7. Трудовой распорядок. Дисциплина труда.....	29
Лекция 8. Рабочее время.....	32
Лекция 9. Время отдыха.....	35
Лекция 10. Нормирование и оплата труда.....	39
Лекция 11. Трудовой договор.....	42
Лекция 12. Коллективный договор.....	45
Лекция 13. Социальное страхование, его образование и расходование... ..	48
Лекция 14. Организация управления охраной труда и промышленной безопасностью на предприятии. Служба охраны труда и промышленной безопасности на предприятии.....	51
Лекция 15. Компенсации за тяжелую работу с вредными или опасными условиями труда.....	59
Список литературы.....	62

## **Лекция 1. Нормативно-правовые акты как источники промышленной безопасности и охраны труда.**

**Цель:** изучить законодательные акты по охране труда, правовые источники промышленной безопасности и охраны труда.

Республика Казахстан расположена на стыке двух континентов – Европы и Азии. Казахстан занимает девятое место в мире по площади территории, которая равна 2717,3 тыс. км<sup>2</sup> (1048,3 тыс. миль<sup>2</sup>). Численность населения Республики Казахстан на начало 2018 года составила более 18 млн. человек.

Для осуществления государственного управления Республика Казахстан разделена на области, районы, города, районы в городах, аульные округа, поселки, аулы.

В настоящее время Казахстан добился значительного экономического роста. Увеличение промышленного производства и торгового оборота позволили увеличить бюджет государства, накопления в государственном и частном секторе, своевременно оплачивать социальные расходы, создавать новые рабочие места, наладить производственную и социальную инфраструктуры, приступить к обустройству городов и ремонту дорог.

Основные принципы независимости и политического строя Казахстана были провозглашены в первой Конституции, принятой в январе 1993 г., и закреплены в Конституции, одобренной всенародным референдумом в августе 1995 г. основополагающими принципами деятельности казахстанского государства являются общественное согласие и политическая стабильность, экономическое развитие на благо всего народа, казахстанский патриотизм, решение наиболее важных вопросов государственной жизни демократическими методами, включая голосование на республиканском референдуме или в парламенте. Республика Казахстан является унитарным государством с президентской формой правления.

Основной закон закрепляет за каждым человеком его права и обязанности. В соответствии с пунктом 2 статьи 24 Конституции «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».

*Основные направления государственной политики в сфере охраны труда.*

В соответствии со статьей 4 Трудового кодекса Республики Казахстан государственная политика в области безопасности и охраны труда направлена на:

- разработку и принятие нормативных правовых актов Республики Казахстан в области безопасности и охраны труда;
- разработку государственных, отраслевых (секторальных) и

региональных программ в области безопасности и охраны труда;

- создание и реализацию систем экономического стимулирования деятельности по разработке и улучшению условий, безопасности и охране труда, разработке и внедрению безопасных техники и технологий, производству средств охраны труда, индивидуальной и коллективной защите работников;

- осуществление мониторинга в области безопасности и охраны труда;

- проведение научных исследований по проблемам безопасности и охраны труда;

- установление единого порядка учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- государственный надзор и контроль за соблюдением требований законодательства Республики Казахстан в области безопасности и охраны труда;

- нормативное закрепление порядка осуществления общественного контроля за соблюдением прав и законных интересов работников в области безопасности и охраны труда в организации;

- защиту законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также членов их семей;

- установление условий оплаты труда за тяжелую работу и работу с вредными (особо вредными), опасными условиями труда, не устранимыми при современном техническом уровне производства и организации труда;

- распространение передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда;

- подготовку и повышение квалификации специалистов по безопасности и охране труда;

- организацию государственной статистической отчетности о производственном травматизме, профессиональной заболеваемости;

- обеспечение функционирования единой информационной системы в области безопасности и охраны труда;

- международное сотрудничество в области безопасности и охраны труда.

Государственное управление, контроль и надзор в области безопасности и охраны труда осуществляются Правительством Республики Казахстан, уполномоченным государственным органом по труду и иными уполномоченными государственными органами в соответствии с их компетенцией. В целях комплексной оценки условий труда на рабочих местах, снижения производственного травматизма и предупреждения несчастных случаев на производстве уполномоченный государственный орган по труду и его территориальные подразделения организуют мониторинг и оценку рисков в сфере безопасности и охраны труда.

Нормативные правовые акты в области безопасности и охраны труда

должны отвечать следующим требованиям:

- устанавливать приоритет жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности;
- обеспечивать права работников на условия труда, соответствующие требованиям безопасности и охраны труда;
- содержать правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности;
- устанавливать единые требования в области безопасности и охраны труда;
- разграничивать в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан в области безопасности и охраны труда права и обязанности между работниками, должностными лицами и руководителем организации;
- обеспечивать согласованные действия в области безопасности и охраны труда между уполномоченным государственным органом по труду, представителями работодателей и работников;
- соответствовать законодательным и другим вышестоящим нормативным правовым актам в области безопасности и охраны труда, в том числе международным договорам, ратифицированным Республикой Казахстан. Разработка проектов нормативных правовых актов в области безопасности и охраны труда осуществляется соответствующими уполномоченными государственными органами в соответствии с их компетенцией.

Соответствующий уполномоченный государственный орган, разрабатывающий проект нормативного правового акта в области безопасности и охраны труда, создает рабочую группу по подготовке проекта или поручает его подготовку одному из своих подразделений, которое выполняет функции рабочей группы. Нормативные правовые акты разрабатываются и принимаются с учетом требований Закона Республики Казахстан «О нормативных правовых актах». Нормативные правовые акты в области безопасности и охраны труда подлежат государственной регистрации в Министерстве юстиции Республики Казахстан и вводятся в действие со дня официального опубликования.

Требования безопасности и охраны труда в РК обязательны для исполнения работодателями и работниками при осуществлении ими деятельности на территории страны.

В Республике Казахстан действует система нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования безопасности и охраны труда. Система состоит из межотраслевых и отраслевых правил и типовых инструкций по охране труда, строительных и санитарных норм и правил, правил и инструкций по безопасности, правил устройства и безопасной эксплуатации, свода правил по проектированию и строительству,

гигиенических нормативов и государственных стандартов безопасности труда.

Требования безопасности и охраны труда устанавливаются нормами, заложенными в Конституции, законах Республики Казахстан, нормативными правовыми актами, утверждаемыми Правительством Республики Казахстан, приказами, изданными государственными уполномоченными органами, отраслевыми нормативными актами. Разработка основных направлений и обеспечение реализации государственной политики в области труда, безопасности и охраны труда, установление порядка принятия нормативных правовых актов в области безопасности и охраны труда соответствующими уполномоченными органами входят в компетенцию Правительства Республики Казахстан.

Требования безопасности и охраны труда регламентированы ст. 179-190 Трудового кодекса Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V (далее – ТК РК). Требования безопасности и охраны труда устанавливаются нормативными правовыми актами Республики Казахстан и должны содержать правила, процедуры и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности.

Требования безопасности и охраны труда распространяются на все организации, независимо от формы собственности, сферы хозяйственной деятельности и ведомственной подчиненности. Требования по безопасности и охране труда обязательны для исполнения как юридическими, так и физическими лицами при осуществлении любых видов деятельности, включая проектирование, строительство (реконструкцию) и эксплуатацию объектов, конструирование машин, механизмов и иного оборудования, разработку технологических процессов, организацию производства и труда.

Нормативные акты по охране труда утверждаются соответствующими уполномоченными государственными органами по согласованию с уполномоченным государственным органом по труду и иными заинтересованными государственными органами в соответствии с Законом Республики Казахстан от 6 апреля 2016 года № 480-V ЗРК «О правовых актах». В соответствии пп 6) статьи 15 ТК РК утверждены Правила принятия нормативных правовых актов в области безопасности и охраны труда соответствующими уполномоченными органами (постановление Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2015 года № 1182). В связи, с чем приказом Министра культуры и информации Республики Казахстан от 30 октября 2013 года № 258 утверждены «Требования безопасности и охраны труда в организациях телерадиовещания Республики Казахстан». Приказом Министра культуры и информации Республики Казахстан от 2 мая 2013 года № 93 утверждены «Требования безопасности и охраны труда в государственных архивах». Приказом Министра транспорта и коммуникаций Республики Казахстан от 13 декабря 2013 года № 1007 утверждены «Требования в области безопасности и охраны труда на судах внутреннего водного транспорта».

Приказом Министра по инвестициям и развитию Республики Казахстан от 30 декабря 2014 года № 355 утверждены Правила обеспечения промышленной безопасности для опасных производственных объектов нефтяной и газовой отраслей промышленности. Дополнительные требования по безопасности и охране труда на предприятиях устанавливаются актами работодателя, трудовым, коллективным договорами, соглашениями в соответствии с законодательством.

Обязанности работодателя в области безопасности и охраны труда закреплены ст. 182 ТК РК.

*Требования к нормативным актам по охране труда.*

Нормативные акты по охране труда устанавливают эргономические, организационные, технические, технологические, санитарно-эпидемиологические, психофизиологические, медицинские и иные нормы, правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности и должны содержать:

- 1) Общие требования по безопасности и охране труда.
- 2) Требования безопасности труда перед началом работы.
- 3) Требования безопасности труда во время работы.
- 4) Требования безопасности труда в аварийных ситуациях.
- 5) Требования безопасности труда по окончании работы.
- 6) Требования к производственным (технологическим) процессам.
- 7) Требования к производственным помещениям.
- 8) Требования к производственным площадкам (для процессов, выполняемых вне производственных помещений).
- 9) Требования к исходным материалам, заготовкам и полуфабрикатам;
- 10) Требования к производственному оборудованию.
- 11) Требования к размещению производственного оборудования и организации рабочих мест.
- 12) Требования к способам хранения и транспортировки исходных материалов, заготовок, полуфабрикатов, готовой продукции и отходов производства.
- 13) Режим труда и отдыха работающих на производстве.
- 14) Требования к профессиональному отбору и проверке знаний работников по вопросам безопасности и охраны труда.
- 15) Требования по обеспечению работающих на производстве специальной одеждой и другими средствами индивидуальной и (или) коллективной защиты.
- 16) Требования к применению средств защиты.
- 17) Требования по обеспечению работников санитарно-бытовыми помещениями.



## **Лекция 2. Надзор и контроль за безопасностью труда**

Цель: рассмотреть государственный, ведомственный и общественный контроль за состоянием безопасности труда на предприятии.

### *Государственный контроль в области охраны труда.*

В целях повышения эффективности государственного контроля в области охраны труда, соблюдением законодательства в области безопасности и охраны труда Республикой Казахстан 7 мая 2001 года ратифицированы Конвенция МОТ № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле» (г. Женева, 19 июня–11 июля 1947 года) и Конвенция МОТ № 129 «Об инспекции труда в сельском хозяйстве» (г. Женева, 25 июня 1969 года). Среди организационных мероприятий по повышению эффективности внутреннего контроля безопасности труда на предприятиях, трудовым законодательством предусмотрено создание производственных советов по безопасности и охране труда. Порядок образования и функционирования производственных советов изложен в ст. 203 ТК РК. Повышение эффективности государственного и внутреннего контроля за исполнением трудового законодательства осуществляется на основании анализа и мониторинга существующего состояния уровня производственного травматизма, профзаболеваемости, оценки профессиональных рисков и других показателей, с учетом изменений в законодательстве, международного опыта в данной области и достижений научно-технического прогресса [17].

### *Инспекция труда и другие виды государственного надзора и контроля.*

Государственный контроль за соблюдением в организациях трудового законодательства Республики Казахстан осуществляют государственные инспекторы труда. К государственным инспекторам труда относятся главный государственный инспектор труда Республики Казахстан, главные государственные инспекторы труда государственной инспекции труда, области, города республиканского значения, государственные инспекторы труда. В соответствии со статьей 329 Трудового кодекса Республики Казахстан деятельность государственной инспекции труда осуществляется на основе принципов уважения, соблюдения и защиты прав и свобод работников, законности, объективности, независимости и гласности. Основными задачами государственной инспекции труда являются:

- обеспечение государственного контроля за соблюдением в организациях трудового законодательства Республики Казахстан;
- обеспечение соблюдения и защиты прав и свобод работников, включая право на безопасные условия труда;
- рассмотрение обращений, заявлений и жалоб работников и работодателей по вопросам трудового законодательства Республики Казахстан.

Государственная инспекция труда осуществляет свою деятельность во

взаимодействии с другими государственными органами, надзора и контроля, с представителями работников, общественными объединениями, другими организациями.

Государственный санитарно-эпидемиологический надзор за состоянием условий труда и быта, проведением профилактических медицинских мероприятий в организациях осуществляет Государственная санитарно-эпидемиологическая служба. Указанная служба осуществляет свою задачу на основе Закона Республики Казахстан «О санитарно-эпидемиологическом благополучии».

#### *Задачи инспекции труда.*

Обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда.

Обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Доведение до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений, действий (бездействия) или злоупотреблений, которые не подпадают под действие законов и иных нормативных правовых актов.

Плановые проверки проводятся не чаще одного раза в 2 года. Для проверок по жалобам ограничений нет. Ранее установленного срока проверка возможна, в случае несчастного случая или угрозы жизни работника, в случае совместной проверки.

Максимальный срок проверки – месяц. На практике на просмотр документов требуется 1-2 дня. Комплексная проверка обычно занимает около недели.

#### *Виды проверок.*

*Плановая проверка.* О проверке инспекторы обязаны предупредить заранее по телефону. В план проверок может попасть любая фирма, которая находится на подведомственной территории инспекции. План может составлять и инспекция, и сам инспектор.

*Контрольная (повторная) проверка.* Проводится с целью проверки, как выполняется предписание об устранении нарушений, которые были выявлены в процессе плановой проверки. Проверки можно избежать, если вы самостоятельно предоставите документы, что нарушения устранены.

*Целевая проверка.* Проводится по жалобе работника.

*Тематическая проверка.* Проводится по жалобе работника, но в том случае, если он хочет скрыть свое имя. Определяется тема проверки, например, оплата труда или трудовой договор. Тематической может быть и плановая проверка.

*Комплексная проверка.* Чаще всего является плановой. Проводится с целью проверки соблюдения трудового законодательства на фирме в целом.

*Совместная проверка.* Проводится совместно с другими контролерами в случае, если информация о нарушениях поступила от других контролирующих органов.

*Компетенция государственных органов в области регулирования трудовых отношений.*

Правительство Республики Казахстан:

- разрабатывает основные направления и обеспечивает реализацию государственной политики в области труда, безопасности и охраны труда;

- организует разработку и выполнение государственных программ в области безопасности и охраны труда;

- устанавливает порядок организации и проведения государственного контроля в области безопасности и охраны труда;

- определяет порядок предоставления информации и ведения государственной статистики в области безопасности и охраны труда;

- устанавливает порядок привлечения иностранной рабочей силы;

- определяет размеры социального пособия по временной нетрудоспособности, порядок его назначения и выплаты ;

- утверждает перечень видов заболеваний, при которых может устанавливаться срок временной нетрудоспособности более двух месяцев;

- устанавливает единый порядок исчисления средней заработной платы ;

- утверждает Типовое положение об условиях оплаты труда и премирования руководящих работников национальных компаний, акционерных обществ, контрольные пакеты акций которых принадлежат государству;

- определяет порядок поступления на гражданскую службу и проведения конкурса на занятие вакантной должности гражданского служащего;

- определяет перечень должностей гражданских служащих;

- заключает генеральное соглашение с республиканскими объединениями работодателей и республиканскими объединениями работников;

- устанавливает порядок принятия нормативных правовых актов в области безопасности и охраны труда соответствующими уполномоченными органами;

- утверждает систему оплаты труда работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета;

- определяет общие требования к профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров в организации;

- утверждает повышающие отраслевые коэффициенты, определяемые отраслевыми соглашениями;

- создает комиссию для расследования групповых несчастных случаев при гибели более пяти человек.

*Компетенция уполномоченного государственного органа по труду в области регулирования трудовых отношений.*

Уполномоченный государственный орган по труду:

- реализует государственную политику в области труда, безопасности и охраны труда;

- принимает нормативные правовые акты Республики Казахстан, устанавливающие общие требования к безопасности и охране труда для всех сфер деятельности;

- организует государственный контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан о занятости населения и требований безопасности и охраны труда;

- координирует деятельность государственных органов по разработке технических регламентов в области безопасности и охраны труда;

- осуществляет координацию и взаимодействие в области обеспечения безопасности и охраны труда с другими государственными органами, а также с представителями работников и работодателей;

- устанавливает форму, порядок ведения и хранения трудовых книжек;

- устанавливает порядок замены и пересмотра типовых норм и нормативов по труду;

- устанавливает порядок представления, рассмотрения и согласования норм труда в организациях, на услуги (товары, работы) которых вводится государственное регулирование тарифов (цен, ставок сборов);

- устанавливает порядок представления, рассмотрения и согласования параметров по системе оплаты труда работников организаций, на услуги (товары, работы) которых вводится государственное регулирование тарифов (цен, ставок сборов);

- осуществляет регистрацию отраслевых соглашений и региональных соглашений, заключенных на уровне области (города республиканского значения, столицы);

- проводит обучение и аттестацию государственных инспекторов труда;

- осуществляет контроль за своевременным и объективным проведением расследования несчастных случаев на производстве в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;

- осуществляет международное сотрудничество в области регулирования трудовых отношений;

- разрабатывает программы исследования по проблемам безопасности и охраны труда;

- разрабатывает и утверждает порядок и нормы выдачи работникам молока, лечебно-профилактического питания, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также устанавливает порядок обеспечения их средствами коллективной защиты,

санитарно-бытовыми помещениями и устройствами за счет средств работодателя;

- определяет порядок разработки, пересмотра, утверждения и применения справочников, квалификационных характеристик;

- рассматривает и согласовывает типовые квалификационные характеристики должностей руководителей, специалистов и других служащих организаций различных видов экономической деятельности;

- устанавливает порядок утверждения типовых норм и нормативов по труду уполномоченными государственными органами соответствующих сфер деятельности;

- по согласованию с уполномоченным государственным органом в области здравоохранения определяет список работ, на которых запрещается применение труда работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, предельные нормы переноски и передвижения тяжестей работниками, не достигшими восемнадцатилетнего возраста;

- по согласованию с уполномоченным государственным органом в области здравоохранения определяет список работ, на которых запрещается применение труда женщин, предельные нормы подъема и перемещения вручную тяжестей женщинами;

- определяет список производств, цехов, профессий и должностей, перечень тяжелых работ, работ с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда;

- организует мониторинг и оценку рисков в сфере безопасности и охраны труда;

- устанавливает порядок обязательной периодической аттестации производственных объектов по условиям труда;

- утверждает Типовое положение о службе безопасности и охраны труда в организации.

*Компетенция территориальных подразделений уполномоченного государственного органа по труду в области регулирования трудовых отношений.*

Территориальные подразделения уполномоченного государственного органа по труду:

- осуществляют государственный контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан, требований по безопасности и охране труда;

- осуществляют мониторинг коллективных договоров, представленных работодателями;

- проводят анализ причин производственного травматизма, профессиональных заболеваний, профессиональных отравлений и разрабатывают предложения по их профилактике;

- расследуют несчастные случаи на производстве в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;

- проводят проверку знаний у руководящих работников и лиц, ответственных за обеспечение безопасности и охраны труда у работодателей, в соответствии с правилами, утвержденными уполномоченным государственным органом по труду;

- участвуют в составе приемочной комиссии по приемке в эксплуатацию объектов производственного назначения;

- взаимодействуют с полномочными представителями работников и работодателей по вопросам совершенствования нормативов безопасности и охраны труда;

- рассматривают обращения работников, работодателей и их представителей по вопросам безопасности и охраны труда.

*Компетенция местных исполнительных органов в области регулирования трудовых отношений.*

Местные исполнительные органы:

- выдают разрешения на привлечение иностранной рабочей силы для осуществления трудовой деятельности на территории соответствующей административно-территориальной единицы;

- по согласованию с местным представительным органом определяют перечень должностей специалистов здравоохранения, социального обеспечения, образования, культуры и спорта, работающих в аульной (сельской) местности;

- осуществляют регистрацию отраслевых и региональных соглашений, заключенных на городском, районном уровне;

- согласовывают проведение забастовок в организациях, обеспечивающих жизнедеятельность населения (общественный транспорт, организации, обеспечивающие снабжение водой, электроэнергией, теплом);

- заключают региональные (областные, городские, районные) соглашения с региональными объединениями работодателей и региональными объединениями работников;

- рассматривают и согласовывают нормы труда и параметры системы оплаты труда работников организаций, на услуги (товары, работы) которых вводится государственное регулирование тарифов (цен, ставок сборов), в порядке, установленном уполномоченным государственным органом по труду;

- устанавливают квоту для трудоустройства категорий населения, определенных законами Республики Казахстан.

### **Лекция 3. Трудовое законодательство Республики Казахстан**

Цель: изучить трудовое законодательство Республики Казахстан.

Основным законом Республики Казахстан, устанавливающим правовые основы в области охраны труда, является принятый в мае 2007 года

Трудовой кодекс Республики Казахстан (15 мая 2007 года № 251-III) (далее – ТК РК), который вступил в действие с 1 июня 2007 года. Дополнен 01.01.2016 г.

С его введением в действие утратили силу Законы РК «О труде в Республике Казахстан», «О коллективных договорах», «О социальном партнерстве в Республике Казахстан» и «О безопасности и охране труда».

ТК РК содержит 40 глав, включающих в себя 341 статью (в старом Законе о труде было 12 глав из 109 статей), и значительное количество новаций, из которых в специальных главах и статьях получили регламентацию:

- принципы трудового законодательства;
- компетенция всех государственных органов в области регулирования трудовых отношений;
- основания возникновения трудовых отношений;
- основные права и обязанности работника и работодателя;
- порядок заключения, прекращения и расторжения трудового договора (ранее он именовался индивидуальным трудовым договором);
- защита персональных данных работника;
- режим рабочего времени и нормирование труда;
- оплата труда;
- профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации;
- гарантии и компенсационные выплаты;
- рассмотрение индивидуальных трудовых споров;
- особенности регулирования труда женщин и иных лиц с семейными обязанностями;
- особенности регулирования труда работников, работающих по совместительству, надомных работников, инвалидов и гражданских служащих;
- особенности регулирования труда работников субъектов малого предпринимательства (со среднегодовой численностью работников не более 25 человек), руководителей и членов коллегиальных исполнительных органов юридических лиц, а также иных категорий работников;
- социальное партнерство и коллективные отношения в сфере труда;
- порядок рассмотрения индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- вопросы безопасности и охраны труда;
- расследование и учет несчастных случаев и иных повреждений здоровья работников, связанных с трудовой деятельностью;
- государственный и общественный контроль за соблюдением трудового законодательства;
- внутренний контроль по безопасности и охране труда.

Основными принципами трудового законодательства Республики Казахстан являются:

- недопустимость ограничения прав человека и гражданина в сфере труда;
- свобода труда;
- запрещение дискриминации, принудительного труда и наихудших форм детского труда;
- обеспечение права на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;
- приоритет жизни и здоровья работника по отношению к результатам производственной деятельности;
- обеспечение права на справедливое вознаграждение за труд не ниже минимального размера заработной платы;
- обеспечение права на отдых;
- равенство прав и возможностей работников;
- обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов;
- социальное партнерство;
- государственное регулирование вопросов безопасности и охраны труда;
- обеспечение права представителей работников осуществлять общественный контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан.

Примечательно, что в число основных принципов трудового законодательства, наряду с общеизвестными, включены такие, как приоритет жизни и здоровья работника по отношению к результатам производственной деятельности.

При приеме на работу с вредными и опасными условиями труда работодатель обязан предупредить работника о возможности возникновения профессионального заболевания, а также в соответствии со статьей 315 ТК РК работники обязаны проходить обязательные периодические медицинские осмотры и предсменное медицинское освидетельствование, а также медицинское освидетельствование для перевода на другую работу по производственной необходимости либо при появлении признаков профессионального заболевания.

Лица, не достигшие восемнадцати лет, принимаются на работу только после обязательного предварительного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру. Работодатель за счет собственных средств обязан организовывать проведение периодических медицинских осмотров и обследований работников, занятых на работах с вредными и тяжелыми условиями труда, в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.



Работники, занятые на работах, связанных с повышенной опасностью, производственным оборудованием, должны проходить предсменное медицинское освидетельствование. Список профессий, требующих предсменного медицинского освидетельствования, определяется уполномоченным органом в области здравоохранения. Работники, уклоняющиеся от прохождения медицинских осмотров и обследований, к работе не допускаются.

Специальный раздел 5 ТК РК, состоящий из 5 глав (статьи 306-327), регулирует вопросы безопасности и охраны труда, включая расследование несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью работников. В частности, статья 310 этого раздела предусматривает, что заключение трудового договора с работниками, занятыми на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) или опасными условиями труда, а также на подземных работах должно осуществляться только после прохождения гражданином предварительного медицинского осмотра и определения отсутствия противопоказаний по состоянию здоровья, установленных специальными нормативными правовыми актами. Финансирование всех мероприятий по безопасности и охране труда ТК РК возлагает на работодателя, который в этих целях может использовать не только свои средства, но и другие источники, не запрещенные законодательством РК. Работники на эти цели расходов не несут.

Контроль за соблюдением трудового законодательства и норм по безопасности и охране труда ТК РК возлагает на государственных инспекторов труда, общественных инспекторов по охране труда, избираемых профсоюзным комитетом или общим собранием (конференцией) работников, и внутренние службы безопасности и охраны труда, создаваемые в производственных организациях с численностью более 50 работников, которым предоставляет в этих целях значительные права. Одновременно с принятием ТК РК принят и с 1 июня 2007 года введен в действие Закон Республики Казахстан от 15 мая 2007 года № 253-III «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам регулирования труда», которым внесены изменения в статью 87 Кодекса Республики Казахстан об административных правонарушениях, устанавливающие административную ответственность работодателя и должностного лица. В целях регулирования общественных отношений, возникающих в области обязательного страхования гражданско-правовой ответственности работодателя за причинение вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей, и установления правовых, экономических и организационных основ его проведения в феврале 2005 года принят Закон Республики Казахстан «Об обязательном страховании гражданско-правовой ответственности работодателя за причинение вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей» с рядом подзаконных

нормативных правовых актов. Законодательные нормы по вопросам охраны здоровья трудоспособного населения и безопасности производственной деятельности закреплены в:

1) Законе Республики Казахстан от 4 июня 2003 года № 430-III «О системе здравоохранения».

2) Законе Республики Казахстан от 4 декабря 2002 года № 361-III «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения».

Закон Республики Казахстан «О системе здравоохранения» регулирует общественные отношения в области здравоохранения и определяет правовые, организационные, экономические и социальные основы деятельности системы здравоохранения Республики Казахстан в целях реализации конституционных прав граждан на охрану здоровья и обеспечения гарантий их соблюдения.

Государственная санитарно-эпидемиологическая служба Республики Казахстан представляет единую централизованную систему органов и организаций с подчинением нижестоящих вышестоящим и возглавляемую Главным государственным санитарным врачом Республики Казахстан. Государственная санитарно-эпидемиологическая служба осуществляет контроль за санитарно-эпидемиологической ситуацией и надзор за выполнением физическими и юридическими лицами санитарно-эпидемиологических правил и норм, гигиенических нормативов предупреждает, выявляет и принимает меры по устранению неблагоприятных факторов, влияющих на санитарно-эпидемиологическую ситуацию и здоровье населения. Государственная санитарно-эпидемиологическая служба:

- осуществляет государственный санитарно-эпидемиологический надзор;
- вносит на рассмотрение государственных органов вопросы по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения;
- организует мероприятия по санитарной охране территории от заноса и распространения инфекционных и паразитарных заболеваний;
- организует и осуществляет комплекс профилактических мероприятий при пищевых отравлениях, инфекционных, паразитарных и других заболеваниях;
- участвует в разработке государственных программ в части обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия;
- утверждает гигиенические нормативы и правовые акты, регламентирующие деятельность государственных органов и организаций санитарно-эпидемиологической службы;
- организует и проводит санитарно-эпидемиологический мониторинг и социально-гигиенический мониторинг;
- организует и проводит гигиеническое обучение и пропаганду здорового образа жизни;
- организует и проводит санитарно-эпидемиологическую экспертизу проектов и выдает санитарно-эпидемиологическое заключение о соответствии

или несоответствии санитарно-эпидемиологическим правилам и нормам, гигиеническим нормативам;

- согласовывает нормативные правовые акты по вопросам санитарно-эпидемиологического благополучия населения, проекты государственных стандартов на продукцию, товары, процессы, услуги и нормы проектирования;

- координирует научно-исследовательскую деятельность институтов гигиенического и эпидемиологического профиля;

- взаимодействует с другими государственными органами контроля в части обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения. Правовые отношения в области обеспечения безопасной эксплуатации опасных производственных объектов и предупреждение аварий на опасных производственных объектах, обеспечение готовности организаций к локализации и ликвидации их последствий, гарантированное возмещение убытков, причиненных авариями физическим и юридическим лицам, окружающей среде и государству, правовое регулирование в области пожарной безопасности

#### **Лекция 4. Нормативно-техническая документация: стандарты, нормы и правила**

Цель: изучить нормативно-техническую документацию по охране труда.

В Республике Казахстан применяются следующие нормативные и технические документы:

1) Санитарно-эпидемиологические правила и нормы (СанПиН), гигиенические нормативы (ГН).

2) Государственные классификаторы (ГК РК).

3) Государственный стандарт Республики Казахстан (СТ РК).

4) Межгосударственный стандарт. Системы стандартов безопасности труда (ГОСТ ССБТ).

5) Отраслевой стандарт (ОСТ).

6) Правила безопасности (ПБ).

7) Правила и нормы пожарной безопасности (ППБ, ГНПБ, ППБС).

8) Правила по охране труда (ПОТ).

9) Правила Республики Казахстан (ПР РК).

10) Республиканский нормативный документ (РНД).

11) Руководящий документ (РД).

Отраслевые стандарты, нормы, правила, нормативно-техническая документация по охране труда разрабатывают и утверждают в установленном порядке соответствующие государственные органы и ведомства в пределах своих полномочий:

1) Министерство труда и социальной защиты населения.

- 2) Министерство здравоохранения.
- 3) Министерство индустрии и инфраструктурного развития.
- 4) Министерство внутренних дел (Комитет по чрезвычайным ситуациям, противопожарной службы, Комитет по государственному контролю за чрезвычайными ситуациями и промышленной безопасностью).
- 5) Министерство энергетики (Комитет экологического регулирования и контроля, Комитет атомного и энергетического надзора и контроля).
- б) А также другие отраслевые министерства и ведомства.

Государственные стандарты, устанавливающие требования в области охраны и безопасности продукции, оборудования, производственных процессов и средств защиты работающих, разрабатываются Комитетом стандартизации и сертификации Министерства индустрии и торговли.

Министерством здравоохранения Республики Казахстан разрабатываются санитарно-эпидемиологические правила и нормы, гигиенические нормативы.

Комитетом по чрезвычайным ситуациям утверждаются положения, инструкции, касающиеся обеспечения техники безопасности.

В качестве примера можно привести следующие:

- порядок транспортировки опасных грузов;
  - порядок безопасной эксплуатации газового хозяйства;
  - устройство подъемных кранов и порядок их безопасной эксплуатации;
  - инструкция по правилам охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности и производственной санитарии в производственном объединении.
- В ряде случаев отраслевые положения, инструкции, правила по охране труда утверждаются соответствующим отраслевым органом по согласованию с Министерством труда и социальной защиты населения РК или Министерством здравоохранения РК.

Порядок разработки определен Правилами принятия нормативных правовых актов в области безопасности и охраны труда соответствующими уполномоченными органами, утвержденными Постановлением Правительства Республики Казахстан от 21 августа 2007 года № 721.

В Республике Казахстан приняты следующие основные нормативные документы, регулирующие применение систем управления охраной труда на уровне предприятия. Государственный стандарт Республики Казахстан СТ РК 1348-2005 «Системы менеджмента профессиональной безопасности и охраны труда. Требования», являющийся модифицированным по отношению к стандарту OHSAS 18001:1999 «Система менеджмента профессиональной безопасности и охраны труда. Требования». Стандарт разработан таким образом, чтобы имелась возможность обеспечения совместимости со стандартами СТ РК ИСО 9001-2001 «Системы менеджмента качества. Требования» и СТ РК ГОСТ Р 14001- 2000 «Системы управления окружающей средой. Требования и руководства по применению», что может способствовать по желанию организаций, интеграции систем менеджмента в

области качества, охраны окружающей среды, безопасности и охраны труда. В основе этих стандартов лежит методология, известная как «цикл PDCA»: «Планирование (Plan) – Внедрение (Do) – Проверка (Check) – Действие (Act)». Следует отметить, что создание системы управления по требованиям данного стандарта не является обязательным, а определяется лишь намерениями организации совершенствовать свою деятельность в области безопасности и охраны труда. Система управления безопасностью и охраны труда, соответствующая требованиям данного стандарта, предназначена для реализации организацией своей политики и целей в области безопасности и охраны труда и оценки ее деятельности в этой области как сторонними организациями, так и самой организацией. На разработку и внедрение системы управления безопасностью и охраны труда оказывают определенное влияние область деятельности организации, ее конкретные задачи, выпускаемая продукция и оказываемые услуги, а также используемые технологические процессы, оборудование, средства индивидуальной и коллективной защиты работников и практический опыт деятельности в области охраны труда. Успех функционирования системы зависит от обязательств, взятых на себя на всех уровнях управления всеми подразделениями организации, особенно ее руководством. Стандарт содержит требования, которые могут быть объективно проверены в целях самооценки, декларирования соответствия или сертификации.

## **Лекция 5. Международные декларации и соглашения в системе трудовых отношений**

Цель: изучить международные декларации и соглашения в системе трудовых отношений.

Ратификация конвенций МОТ предусматривает особые обязательства по их выполнению. Практика свидетельствует об имеющихся трудностях в применении конвенций, ратифицируемых без должного анализа национального законодательства и предварительной подготовки соответствующих нормативных правовых актов.

Ратификация - это серьезный государственный вопрос, требующий тщательной экономической и юридической оценки имеющихся возможностей. При подготовке материалов по ратификации конвенций МОТ необходимо строго соблюсти положения Федерального закона «О международных договорах Российской Федерации», в соответствии с которым вносимые в установленном порядке предложения должны содержать обоснование ратификации конвенций, определение их соответствия законодательству Российской Федерации, а также оценку возможных финансово-экономических и иных последствий ратификации.

Ратификация не самоцель, а итог социально-экономического развития

страны, позволяющий брать на себя реальные обязательства по соблюдению международных трудовых стандартов.

В Республике Казахстан ратифицированы следующие Конвенции Международной организации труда, содержащие требования охраны труда:

1) Конвенция Международной Организации Труда от 18 декабря 1979 г. О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин.

2) Конвенция Международной Организации Труда № 135 О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях (г. Женева, 23 июня 1971 года).

3) Конвенция Международной Организации Труда № 129 Об инспекции труда в сельском хозяйстве (Женева, 25 июня 1969 г.).

4) Конвенция Международной Организации Труда № 155 О безопасности и гигиене труда и производственной среде (Женева, 3 июня 1981 г.).

5) Конвенция Международной Организации Труда № 144 О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм (Женева, 2 июня 1976 г.).

6) Конвенция Международной Организации Труда № 182 О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда (Женева, 17 июня 1999 г.).

7) Конвенция Международной Организации Труда № 148 О защите трудящихся от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах (Женева, 20 июня 1977 г.).

8) Конвенция Международной Организации Труда № 105 Об упразднении принудительного труда (Женева, 25 июня 1957 г.).

9) Конвенция Международной Организации Труда № 29 О принудительном или обязательном труде (Женева, 28 июня 1930 г.).

10) Конвенция Международной Организации Труда № 122 О политике в области занятости (Женева, 17 июня 1964 г.).

11) Конвенция Международной Организации Труда № 88 Об организации службы занятости (Сан-Франциско, 17 июня 1948 г.).

12) Конвенция Международной Организации Труда № 81 Об инспекции труда в промышленности и торговле (Женева, 19 июня – 11 июля 1947 г.).

13) Конвенция Международной Организаций Труда № 98 О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров (Женева, 8 июня 1949 г.).

14) Конвенция Международной Организации Труда № 138 О минимальном возрасте для приема на работу (Женева, 6 июня 1973 г.).

15) Конвенция Международной Организации Труда № 167 О безопасности и гигиене труда в строительстве (Женева, 20 июня 1988 года).

Указом Президента Республики Казахстан от 4 сентября 1995 г. № 2451 ратифицировано Соглашение о сотрудничестве в области охраны труда между Правительствами Азербайджанской Республики, Республики Армения,

Республики Беларусь, Республики Грузия, Республики Казахстан, Кыргызской Республики, Республики Молдова, Российской Федерации, Республики Таджикистан, Туркменистана, Республики Узбекистан, Украины, подписанное в Москве 9 декабря 1994 года.

Стороны, согласно вышеотмеченному соглашению, обладая полной самостоятельностью в вопросах формирования и реализации национальной политики в области охраны труда:

- считают целесообразным проведение скоординированной политики по вопросам охраны труда с учетом общепринятых международных норм и правил;

- признают стандарты Системы стандартов безопасности труда (ССБТ), единые нормы и правила по охране труда в качестве межгосударственных по согласованному перечню, которые пересматриваются по мере необходимости с учетом требований национального законодательства Сторон и результатов совместной работы, направленной на совершенствование ССБТ;

- утверждают согласованные или совместно разработанные нормы и требования по охране труда к взаимопоставляемым машинам, механизмам, оборудованию, материалам, технологиям, средствам охраны труда;

- применяют согласованные термины и определения в области охраны труда;

- создают совместную информационную систему с банком данных по охране труда и организуют публикации по этому вопросу.

Стороны осуществляют согласованную деятельность в области охраны труда по следующим направлениям:

- установление требований охраны труда к машинам, механизмам, другой продукции производственного назначения, новым веществам, материалам, технологиям и проектируемым объектам;

- создание более эффективных средств индивидуальной и коллективной защиты, современных материалов для их изготовления, осуществление обязательной сертификации оборудования и средств защиты;

- разработка и реализация межгосударственных программ и технических проектов, совместное проведение важнейших научноисследовательских работ; разработка системы показателей и государственной отчетности в области охраны труда на согласованной методологической основе;

- организация подготовки и повышения квалификации кадров;

- совершенствование порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве, а также возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей;

- участие в расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний, происшедших с гражданами государств – участников Соглашения во время их работы (командировки) в других государствах-

участниках Соглашения;

- обмен информацией, проведение межгосударственных выставок, симпозиумов, научно-практических конференций, семинаров, совещаний по проблемам, представляющим взаимный интерес;

- содействие регулярным контактам и консультациям между органами государственного управления охраной труда, надзора и контроля в этой области, а также соответствующими научно-исследовательскими организациями.

Указом Президента Республики Казахстан от 25 мая 1995 г. № 2303 ратифицировано Соглашение о взаимном признании прав на возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей между Правительствами Азербайджанской Республики, Республики Армения, Республики Казахстан, Кыргызской Республики, Республики Молдова, Российской Федерации, Республики Таджикистан, Туркменистана, Республики Узбекистан, Украины, подписанное в Москве 9 сентября 1994 года. Согласно Соглашению возмещение вреда, причиненного работнику вследствие трудового увечья, иного повреждения здоровья (в том числе при наступлении потери трудоспособности в результате несчастного случая на производстве, связанного с исполнением работниками трудовых обязанностей, после переезда пострадавшего на территорию другой Стороны), смерти производится работодателем Стороны, законодательство которой распространялось на работника в момент получения увечья, иного повреждения здоровья, смерти. Работодатель, ответственный за причинение вреда, производит его возмещение в соответствии со своим национальным законодательством

## **Лекция 6. Расследование производственного травматизма и профессиональной заболеваемости**

Цель: изучить методологию расследования производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Расследование и учет несчастных случаев на производстве ведется в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан.

Расследованию и учету подлежат случаи повреждения здоровья работников, связанные с их трудовой деятельностью и приведшие к нетрудоспособности либо смерти.

Расследуются и подлежат учету несчастные случаи на производстве, производственные травмы и иные повреждения здоровья работников, связанные с исполнением трудовых обязанностей, либо совершение иных действий по собственной инициативе в интересах работодателя, приведшие к нетрудоспособности либо смерти, если они произошли. О каждом несчастном



случае пострадавший или очевидец обязаны незамедлительно сообщить работодателю или организатору работ. Ответственные должностные лица организаций здравоохранения должны информировать работодателей и территориальные подразделения государственной инспекции труда о каждом случае первичного обращения с травмой или иным повреждением здоровья работников на производстве, а также о случаях острого профессионального заболевания (отравления) – государственный орган в области санитарно-эпидемиологического благополучия населения. Ответственность за организацию расследования, оформление и регистрацию несчастных случаев на производстве несет работодатель. Он осуществляет регистрацию, учет и анализ несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве.

Работодатель о несчастном случае на производстве немедленно, по форме, установленной уполномоченным государственным органом по труду, сообщает:

- в территориальные подразделения государственной инспекции труда уполномоченного государственного органа по труду;
- местным органам по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций при несчастных случаях, происшедших на опасных промышленных объектах;
- местному государственному органу в области санитарно-эпидемиологического благополучия населения о случаях профессионального заболевания или отравления;
- представителям работников;
- страховой организации, с которой заключен договор на страхование гражданско-правовой ответственности работодателя за причинение вреда жизни и здоровью работника.

При наступлении несчастного случая, подлежащего в соответствии с настоящей главой специальному расследованию, работодатель должен сообщить:

- правоохранительному органу по месту, где произошел несчастный случай;
- уполномоченным органам производственного и ведомственного контроля и надзора.

Расследование несчастных случаев на производстве, за исключением случаев, подлежащих специальному расследованию, проводится комиссией, создаваемой в течение двадцати четырех часов с момента его наступления актом работодателя.

Специальному расследованию подлежат:

- несчастные случаи с тяжелым или со смертельным исходом;
- групповые несчастные случаи, происшедшие одновременно с двумя и более работниками, независимо от степени тяжести травм пострадавших;
- групповые случаи острого отравления.

В случае острого отравления в расследовании комиссии принимают участие представители государственного органа в области санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

В работе комиссии вправе принимать участие представитель страховой организации, имеющей соответствующие договорные отношения с работодателем или пострадавшим.

Срок расследования несчастного случая не должен превышать десять рабочих дней со дня создания комиссии.

Расследование несчастных случаев, происшедших в результате аварий транспортных средств, проводится на основании материалов расследования дорожной полиции. Дорожная полиция в пятидневный срок со дня транспортного происшествия по требованию председателя комиссии по расследованию несчастных случаев обязана представить копии материалов расследования. Несчастные случаи, о которых не было своевременно сообщено работодателю либо в результате которых нетрудоспособность наступила не сразу (независимо от срока давности), расследуются по заявлению пострадавшего (его представителя) или по предписанию государственного инспектора труда в течение десяти дней со дня регистрации заявления, получения предписания. На основании собранных документов и материалов комиссия устанавливает обстоятельства и причины несчастного случая, определяет связь несчастного случая с производственной деятельностью работодателя, и, соответственно, объяснялось ли пребывание пострадавшего на месте происшествия исполнением им трудовых обязанностей, квалифицирует несчастный случай как несчастный случай на производстве или как несчастный случай, не связанный с производством, определяет лиц, допустивших нарушения требований безопасности и охраны труда, и меры по устранению причин и предупреждению несчастных случаев на производстве.

Расследование групповых несчастных случаев, при которых погибло два человека, проводится комиссией, которую возглавляет главный государственный инспектор труда области, города республиканского значения.

При несчастных случаях, происшедших при чрезвычайных ситуациях техногенного характера, председателем комиссии по специальному расследованию назначается государственный инспектор по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций. В этом случае государственный инспектор труда является членом комиссии. Расследование групповых несчастных случаев, при которых погибло от трех до пяти человек, проводится комиссией, создаваемой уполномоченным государственным органом по труду, а при гибели более пяти человек – Правительством Республики Казахстан.

*Основные формы учета случаев производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.*

Каждый несчастный случай, связанный с производством, вызвавший у работника (работников) потерю трудоспособности, в соответствии с медицинским заключением (рекомендацией) оформляется актом о несчастном случае по форме, установленной уполномоченным органом по труду, в необходимом количестве экземпляров (на каждого пострадавшего в отдельности).

Подтвержденные в установленном порядке организацией здравоохранения случаи отравления также оформляются актом о несчастном случае независимо от того, имеется или не имеется потеря трудоспособности. Акт о несчастном случае заполняется и подписывается руководителями службы безопасности и охраны труда и подразделения организации, а также представителем работников организации, утверждается работодателем и заверяется печатью организации. В случаях отравления акт о несчастном случае также подписывается представителем государственного органа в области санитарно-эпидемиологического благополучия населения. Если работодатель – физическое лицо, то акт о несчастном случае заполняется и подписывается работодателем и заверяется нотариально. Акт должен быть оформлен в соответствии с материалами расследования. По окончании расследования каждого несчастного случая работодатель не позднее трех дней обязан выдать пострадавшему или его доверенному лицу акт о несчастном случае, один экземпляр акта направляется страховой организации, имеющей соответствующие договорные отношения с работодателем, а другой – в государственную инспекцию труда. В случае отравления копия акта передается также государственному органу в области санитарно-эпидемиологического благополучия населения. Каждый оформленный актом несчастный случай заносится в журнал регистрации несчастных случаев и иных повреждений здоровья на производстве и включается в статистический отчет о временной нетрудоспособности и травматизме на производстве, который подписывается работодателем и представляется в установленном порядке в органы статистики. Ведение журнала производится по форме, установленной уполномоченным государственным органом по труду. Работодатель, согласно актам о несчастных случаях, обязан ежемесячно передавать сведения о несчастных случаях, происшедших в организации, с нарастающим итогом за соответствующий период в уполномоченный орган по статистике, а также в территориальные органы государственной инспекции труда. О несчастных случаях на производстве, которые по прошествии времени перешли в категорию тяжелых или несчастных случаев со смертельным исходом, работодатель или его представитель сообщает в соответствующую государственную инспекцию труда, а о страховых случаях в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации страхователя).

### *Основные формы сбора статистической информации.*

Каждый оформленный актом несчастный случай заносится в журнал регистрации несчастных случаев и иных повреждений здоровья на производстве и включается в статистический отчет о временной нетрудоспособности и травматизме на производстве, который подписывается работодателем и представляется в установленном порядке в органы статистики. Ведение журнала производится по форме, установленной уполномоченным государственным органом по труду. В Республике Казахстан в качестве статистического инструментария для организации статистического наблюдения используются следующие формы отчетности:

- форма №7 ТПЗ – травматизм на производстве;
- форма №4 – ОС охрана окружающей среды;
- форма №2 ТП – состав воздуха;
- форма №3 – токсические отходы.

#### Методы анализа травматизма

Для выявления характерных причин возникновения несчастных случаев, их систематизации по значимости и разработки профилактических мероприятий необходимо изучать и анализировать травматизм.

#### Методы анализа травматизма:

- статистический;
- групповой;
- топографический;
- монографический;

*Статистический метод* основан на изучении материалов регистрации и учета несчастных случаев на производстве по форме Н-1. Для этого метода применяются коэффициенты - частоты, тяжести и общих потерь.

Коэффициент частоты характеризует число несчастных случаев, приходится на каждую 1000 работающих за определенный период времени и определяется по формуле:

$$K_{\text{ч}} = (T \cdot 1000) / P, \quad (1)$$

где  $T$  — число несчастных случаев за данный период;

$P$  — среднесписочное число работающих за тот же период.

Коэффициент тяжести показывает среднюю длительность нетрудоспособности, приходящуюся на один несчастный случай:

$$K_{\text{т}} = D / T, \quad (2)$$

где  $D$  — суммарное число дней нетрудоспособности по всем несчастным случаям за данный период.

Общий уровень производственного травматизма характеризуется коэффициентом общего травматизма и вычисляется по формуле:

$$K_{\text{общ}} = K_{\text{ч}} \cdot K_{\text{т}} = D \cdot 1000/P. \quad (3)$$

Анализируя показатели производственного травматизма в течение соответствующего периода времени, можно сделать вывод об их динамике на различных видах хозяйственной деятельности, в различных отраслях промышленности и в целом в государстве.

Разновидностью статистического метода являются групповой и топографический.

*Групповой метод* изучения травматизма основан на повторяемости несчастных случаев независимо от тяжести повреждения. Имеющийся материал расследования распределяется по группам с целью выявления несчастных случаев, одинаковых по обстоятельствам, оборудованию, а также повторяющихся по характеру повреждений. Это позволяет определить профессии и работы, на которые падает большее число несчастных случаев, выявить дефекты данного вида производственного оборудования и наметить пути его модернизации с целью обеспечения безопасности труда.

*Топографический метод* состоит в изучении причин несчастных случаев по месту их происшествя. Все несчастные случаи систематически наносятся условными знаками на планы цехов, в результате чего наглядно видны места травматизма, производственные участки, требующие особого внимания, тщательного обследования и принятия профилактических мер.

*Монографический метод* изучения травматизма включает в себя детальное исследование всего комплекса условий, в которых произошел несчастный случай: трудовой и технологический процессы, рабочее место, основное и вспомогательное оборудование, обрабатываемые материалы, индивидуальные защитные средства, общие условия производственной обстановки и т.д. При монографическом анализе определенного участка производства широко применяют также технические методы исследования (испытание оборудования, контроль производственной среды и др.).

Монографический анализ дает возможность наиболее полно установить способы предупреждения травматизма и профессиональных заболеваний.

Весьма перспективной представляется разработка автоматизированных систем оперативного учета и предупреждения производственного травматизма, которые должны стать одним из звеньев автоматизированной системы управления производством (АСУП).

## **Лекция 7. Трудовой распорядок. Дисциплина труда**

Цель: изучить правила трудового распорядка, понятия трудовой дисциплины, дисциплинарного взыскания.

*Трудовая дисциплина* – порядок, необходимый при совместном труде и

подчинение этому порядку

Внутренний трудовой распорядок организации разрабатывается работодателем на основании нормативных актов, коллективных договоров, с учетом деятельности компании, в форме положения «О персонале».

Это положение включает в себя следующие разделы:

- наименование и местонахождение работодателя и его структурных подразделений;

- порядок приема и увольнения работников;

- основные права и обязанности работников и работодателя;

- ответственность за нарушение трудовой дисциплины;

- режим работы;

- время отдыха;

- виды и порядок поощрения работников;

- перечень дисциплинарных взысканий и порядок привлечения к дисциплинарной ответственности и т.п.

Положение «О персонале» относится к корпоративным документам и не согласуется с работниками и профсоюзами. С положением знакомятся все работники, поступающие на работу.

Дисциплинарное взыскание – вид наказания за совершение дисциплинарного проступка, под которым понимается неисполнение или ненадлежащее исполнение работником, по его вине, возложенных на него трудовых обязанностей.

Дисциплинарное взыскание может быть наложено за нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил, т.е. только такие противоправные действия (бездействие) работника, которые непосредственно связаны с исполнением им трудовых обязанностей. Работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию за отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья в следствии нарушения требований охраны труда.

Виды дисциплинарных взысканий:

- замечание;

- выговор;

- строгий выговор;

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям предусмотренным подпунктами 8 -18 пункта 1 статьи 52.

Применение дисциплинарных взысканий по другим причинам не допускается.

Дисциплинарные проступки подразделяются на следующие виды:

- *незначительные;*

- *значительные;*

- *серьезные.*

Незначительным проступком является проступок, совершенный служащим, работником впервые или после снятия ранее наложенного взыскания, который влечет применение к служащему взыскания в виде замечания, выговора или строгого выговора, за исключением проступка, за совершение которого предусмотрено увольнение.

Значительным проступком является проступок, совершенный служащим повторно в течение шести месяцев при наличии не снятого ранее наложенного взыскания в виде замечания, выговора или строгого выговора, который влечет применение к служащему взыскания в виде предупреждения о неполном служебном соответствии.

Серьезным проступком является проступок, за совершение которого предусмотрено увольнение по основаниям в соответствии с действующим трудовым законодательством, законодательством о государственной службе, антикоррупционным законодательством РК.

Порядок применения дисциплинарных взысканий:

1) Дисциплинарное взыскание налагается работодателем путем издания акта работодателя, за исключением случаев, предусмотренных законами Республики Казахстан.

2) До применения дисциплинарного взыскания работодатель обязан затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней письменное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

3) За каждый дисциплинарный проступок к работнику может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

4) Акт работодателя о наложении на работника дисциплинарного взыскания не может быть издан в период:

- временной нетрудоспособности работника;
- освобождения работника от работы на время выполнения государственных или общественных обязанностей;
- нахождения работника в отпуске или межвахтовом отдыхе;
- нахождения работника в командировке.

Акт о наложении дисциплинарного взыскания объявляется работнику, подвергнутому дисциплинарному взысканию, под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подтвердить своей подписью ознакомление с актом работодателя об этом делается соответствующая запись в акте о наложении дисциплинарного взыскания. В случае невозможности ознакомить работника лично с актом работодателя о наложении дисциплинарного взыскания работодатель обязан направить работнику копию акта о наложении дисциплинарного взыскания письмом с уведомлением в течение трех рабочих дней со дня издания акта работодателя.

Наложение взыскания должно быть обосновано и документально

подтверждено.

Служебное расследование – деятельность по сбору и проверке материалов и сведений о проступке работника в целях полного, всестороннего и объективного выяснения обстоятельств его совершения.

За каждый дисциплинарный проступок к работнику может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ о наложении взыскания должен быть объявлен работнику лично, в течение трех дней со дня его издания и доводится под роспись.

Днем обнаружения проступка считается день, когда начальнику стало об этом известно.

Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка независимо от времени обнаружения. Исключение составляют случаи, когда по результатам ревизий и проверок финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки будет обнаружено нарушение. В этом случае срок удлиняется до одного года со дня совершения проступка.

Взыскания объявляются в приказе и доводятся до сведения работника, который имеет право обжаловать это решение в установленном порядке: либо в согласительной комиссии, либо в суде. Взыскания не записываются в трудовую книжку, однако они могут включаться в личное дело работника для полной характеристики личности как работника.

Срок действия дисциплинарного взыскания не может превышать шесть месяцев со дня его применения, при этом шестимесячный срок для действия дисциплинарного взыскания необходимо исчислять со дня обнаружения проступка и его оформления.

## **Лекция 8. Рабочее время**

Цель: изучить понятие рабочего времени, его продолжительность и виды.

Рабочее время — это 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 Трудовым Кодексом Республики Казахстан отнесены к рабочему времени.

Продолжительность рабочего времени:

- 1) Нормальная (не должна превышать 40 часов в неделю).
- 2) Сокращенная.
- 3) Неполная.

К рабочему времени также относятся:

- 1) Подготовительно-заключительные работы (получение наряда-задания, материалов, инструментов, ознакомление с техникой, документацией, подготовка и уборка рабочего места, сдача готовой



продукции и другие).

2) Перерывы, предусмотренные технологией, организацией труда, правилами нормирования и охраны труда, время присутствия или ожидания работы на рабочем месте, когда работник не располагает свободно своим временем, дежурства в праздничные и выходные дни.

3) Дежурства на дому и другие периоды, определяемые трудовым, коллективным договорами, актами работодателя либо нормативными правовыми актами Республики Казахстан.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для:

- работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста;
- работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда;
- инвалидов первой и второй групп.

Неполное рабочее время:

- неполный рабочий день;
- неполная рабочая неделя;
- одновременное уменьшение нормы продолжительности ежедневной работы (рабочей смены) и сокращение числа рабочих дней в рабочей неделе.

Работа в условиях неполного рабочего времени не влечет для работника каких-либо ограничений в продолжительности оплачиваемого ежегодного трудового отпуска.

Виды рабочей недели:

1) Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

2) Шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем.

Продолжительность ежедневной работы (рабочей смены):

1) При пятидневной рабочей неделе - не может превышать 8 часов при недельной норме 40 часов, 7 часов 12 минут при недельной норме 36 часов и 5 часов при недельной норме 24 часа.

2) При шестидневной рабочей неделе - не может превышать 7 часов при недельной норме 40 часов, 6 часов при недельной норме 36 часов и 4 часа при недельной норме 24 часа.

3) Для творческих работников профессиональных организаций искусства и культурного досуга, работников средств массовой информации, спортсменов, тренеров может устанавливаться иная продолжительность ежедневной работы (рабочей смены) в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан, актами работодателя, коллективным или трудовым договором.

Работа в ночное время

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Сверхурочные работы:

- не должны превышать для каждого работника в течение суток два часа, а на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или)

опасными условиями труда — один час;

- не должны превышать двенадцати часов в месяц и ста двадцати часов в год.

Привлечение к сверхурочным работам допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом.

Сверхурочные работы без согласия работника допускаются:

- при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения чрезвычайных ситуаций, стихийного бедствия или производственной аварии либо немедленного устранения их последствий;

- для устранения иных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование водоснабжения, газоснабжения, теплоснабжения, энергоснабжения и других систем жизнеобеспечения;

- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва, с немедленным принятием мер к замене другим работником.

К сверхурочным работам не допускаются:

- беременные женщины;

- работники, не достигшие восемнадцатилетнего возраста.

Учету рабочего времени подлежит:

- фактическое рабочее время (включает отработанное и неотработанное работником время);

- сверхурочные работы, работы в ночное время, выходные, праздничные дни, дни командировок;

- оплачиваемое и неоплачиваемое время, а также потери рабочего времени по вине работника и (или) работодателя;

- в случаях, когда в рабочее время работника включаются периоды выполнения работ не на рабочем месте либо их выполнение не может быть зафиксировано работодателем конкретным временем, эти периоды отмечаются в документах учета рабочего времени как выполнение объема работ, установленного трудовым договором.

Порядок и сроки выплаты заработной платы:

1) Заработная плата выплачивается в денежной форме в национальной валюте Республики Казахстан не реже одного раза в месяц, не позже первой декады следующего месяца.

2) Дата выплаты заработной платы предусматривается трудовым, коллективным договорами.

3) При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме ежемесячно извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, в том числе сведения об удержанных и перечисленных обязательных пенсионных взносах, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4) При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или праздничными днями выплата производится накануне их.

5) При задержке по вине работодателя выплаты заработной платы и иных выплат, связанных с расторжением трудового договора с работником, работодатель выплачивает работнику задолженность и пеню.

6) Размер пени рассчитывается исходя из ставки рефинансирования 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 заканчивается днем выплаты.

7) При прекращении трудового договора выплата сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится не позднее трех рабочих дней после его прекращения.

Выплата работникам заработной платы должна производиться в месте выполнения ими работы, если условиями трудового, коллективного договоров не предусмотрено иное.

## **Лекция 9. Время отдыха**

**Цель:** изучить понятие времени отдыха, видов отдыха.

Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от выполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Видами времени отдыха являются:

1) Перерывы в течение рабочего дня (рабочей смены) [1]:

- перерыв для отдыха и приема пищи;

- внутрисменные и специальные перерывы.

2) Ежедневный (междусменный) отдых (не менее 12 часов подряд).

3) Выходные дни (межвахтовый отдых).

4) Праздничные дни.

5) Отпуска.

Перерыв для отдыха работника предоставляется с целью восстановления сил, а также других занятий, не связанных с работой, которое он выбирает сам. Перерыв предоставляется через 4 часа после начала работы продолжительностью не менее получаса. Данные перерывы не включаются в рабочее время и не подлежат оплате. Если продолжительность рабочего дня или смены не превышает 4 часов, то перерыв на отдых и питание может не предоставляться. На тех работах, на которых по условиям технологического процесса работники не могут отлучаться с рабочего места, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ утверждается корпоративными актами.

На специальных видах работ предоставляются внутрисменные

перерывы, которые обусловлены технологическим циклом производства, которые включены в рабочее время. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов определяются коллективным договором или актами работодателя.

Работникам, работающим в холодное или жаркое время года на открытом воздухе, в закрытых необогреваемых помещениях, а также занятым на погрузочно-разгрузочных работах, предоставляются специальные перерывы для обогрева либо охлаждения и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева, охлаждения и отдыха работников [1].

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, отцам (усыновителям, удочерителям), воспитывающим детей в возрасте до полутора лет без матери, предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа работы следующей продолжительности [1]:

- имеющим одного ребенка, – каждый перерыв не менее тридцати минут;
- имеющим двух или более детей, – каждый перерыв не менее одного часа.

Перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и приема пищи либо суммированные перерывы предоставляются в начале или конце рабочего дня (смены).[1]

В случае, когда женщина не может использовать предоставленный перерыв для того, чтобы накормить ребенка, то ей разрешается:

- присоединять перерывы для кормления к перерыву для отдыха питания;
- объединять перерывы и в суммированном виде перенести перерыв либо на начало, либо на конец рабочего дня (рабочей смены) в соответствующим их сокращением [2].

У работодателей, у которых предусмотрен непрерывный технологический процесс, выходные дни предоставляются в различные дни недели, поочередно каждой группе согласно внутреннему расписанию.

Работа в выходные и праздничные дни допускается с письменного согласия работника или по его просьбе на основании акта работодателя.

За работу в выходные и праздничные дни работнику, по его желанию, предоставляется другой день отдыха или производится оплата в размере, указанном в статье 109 Трудового Кодекса.

Запрещается привлечение беременных женщин, предоставивших работодателю справку о беременности, к работе в выходные и праздничные дни.

Праздничные нерабочие дни устанавливаются законом РК, все остальные – актами работодателя и должны отражаться в трудовых и коллективных договорах.

Следует отличать время отдыха от времени освобождения от трудовых обязанностей: по болезни, для дачи свидетельских показаний в суде, для выполнения общественных и государственных обязанностей и т.п. Время освобождения от трудовых обязанностей не относится к времени отдыха, т.к. предоставляется за счет рабочего времени и с полным или частичным сохранением заработной платы.

Привлечение к работе в выходные и праздничные дни без согласия работника допускается в следующих случаях для [2]:

- предотвращения чрезвычайных ситуаций, стихийного бедствия или производственной аварии либо немедленного устранения их последствий;
- предотвращения и расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, гибели или порчи имущества;
- выполнения неотложных, заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

Выходные дни следует отличать от других дней, по которым основная масса работников не работает. Эти дни называются: национальные, государственные, профессиональные праздники. Дни праздников устанавливаются Законом РК от 13 декабря 2001 №267-ІІ «О праздниках в Республике Казахстан».

Работникам предоставляются следующие виды отпусков[2]:

- оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска;
- социальные отпуска.

Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск предназначен для отдыха работника, восстановления работоспособности, укрепления здоровья и иных личных потребностей работника и предоставляется на определенное количество календарных дней с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы.

Работникам предоставляются следующие виды оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков:

- основной оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск;
- дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск.

Основной оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск работникам предоставляется продолжительностью 24 календарных дня, если большее количество дней не предусмотрено Трудовым Кодексом, иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, трудовым, коллективным договорами и актами работодателя.

Под социальным отпуском понимается освобождение работника от работы на определенный период в целях создания благоприятных условий для материнства, ухода за детьми, получения образования без отрыва от производства и для иных социальных целей.

Работникам предоставляются следующие виды социальных отпусков:

- отпуск без сохранения заработной платы;

- учебный отпуск;
- отпуск в связи с беременностью и рождением ребенка (детей), усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей);
- отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Период нахождения в социальном отпуске засчитывается в трудовой стаж, если иное не предусмотрено законами Республики Казахстан.

Предоставление отпуска оформляется актом работодателя.

Продолжительность отпуска для отдельных категорий работников может быть иной и устанавливается нормативными актами РК:

- педагогические работники организаций среднего общего, технического и профессионального, послесреднего, высшего и послевузовского образования – 56 календарных дней;
- педагогические работники организаций учебно-методического обеспечения, дошкольного и дополнительного образования;
- члены экипажа воздушных судов гражданской авиации;
- судьи – 30 календарных дней, с выплатой пособия для оздоровления в размере двух должностных окладов и т.д.

Дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска предоставляются[2]:

- работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжительностью не менее шести календарных дней согласно Списку производств, цехов, профессий и должностей, перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

Дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска предоставляются работникам, труд которых в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях подтвержден результатами аттестации производственных объектов по условиям труда.

В случае непроведения работодателем аттестации производственных объектов по условиям труда, а также по рабочим местам, которые не подлежат аттестации, дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска предоставляются в полном объеме согласно Списку производств, цехов, профессий и должностей, перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

- инвалидам первой и второй групп продолжительностью не менее шести календарных дней.

Иным категориям работников предоставление дополнительного ежегодного отпуска и его продолжительность могут устанавливаться законами Республики Казахстан.

Трудовым, коллективным договорами работникам могут устанавливаться дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска поощрительного характера за длительную непрерывную работу, выполнение

важных, сложных, срочных работ, а также работ иного характера.

## **Лекция 10. Нормирование и оплата труда**

Цель: изучить принципы нормирования труда, государственные гарантии, формы оплаты труда, оплата труда при отклонении от норм.

Изучить принципы нормирования труда работников применяются следующие нормы труда [2]:

- норма времени;
- норма выработки;
- норма обслуживания;
- норма (норматив) численности;
- нормативные задания;
- единые и типовые нормы.

Введение новых норм, их замена и пересмотр регулируется приказом Министра здравоохранения и социального развития РК от 28,12,2015 №1037 «Об утверждении Правил представления, рассмотрения и согласования норм труда и (или) параметров по системе оплаты труда работников организаций, на услуги (товары, работы) которых вводится государственное регулирование тарифов (цен, ставок сборов)».

Минимальный объем функциональных обязанностей служащих и административно-управленческого персонала организаций предусматривается Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС) и корректируется должностными инструкциями, разрабатываемыми работодателем на основании Национального классификатора занятий РК 01-17, в количестве предусмотренном штатным расписанием [2].

На 01.01.2018 г. в РК действует более 90 выпусков ЕТКС, утвержденных приказами Министра труда и социальной защиты населения РК от 30.11.2009 г. №343 и от 30.06.2010 №225 «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих».

Квалификационные требования, предъявляемые к руководителям, специалистам и служащим, содержатся в Квалификационном справочнике (КС), утвержденными приказом Министра труда и социальной защиты населения РК от 21.05.2012 г. №201-п-м «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих».

Квалификационная характеристика должности содержит три раздела: «должностные обязанности», «должен знать», «требования к квалификации по разрядам оплаты».

Государственные гарантии в области оплаты труда работников включают [2, статья 102.]:

- минимальный размер месячной заработной платы;
- минимальный размер часовой заработной платы;
- оплату за работу в сверхурочное время;
- оплату за работу в праздничные и выходные дни;
- оплату за работу в ночное время;
- ограничение размера удержаний из заработной платы работника;
- порядок и сроки выплаты заработной платы.

Оплата работников государственных учреждений системы здравоохранения, образования и науки, культуры, социального обеспечения и т.д. содержащихся за счет средств государственного бюджета, определяется нормативно-правовыми актами по вопросам оплаты труда (Постановление Правительства РК от 31.12.2015 г. № 1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий»).

Оплата труда персонала административных государственных служащих осуществляется на основании единой системы оплаты труда (Указ Президента РК от 17.01.2004 г. №1284 «О единой системе оплаты труда работников органов РК, содержащихся за счет государственного бюджета и сметы (бюджета) Национального Банка РК»).

Оплата труда персонала госкомпаний и компаний квазигосударственного сектора осуществляется согласно Постановлению Правительства РК от 31.12.2015 г. №1183 «Об утверждении Типового положения об условиях оплаты труда и премирования руководящих работников национальных компаний, акционерных обществ, контрольные пакеты акций которых принадлежат государству».

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными), опасными условиями труда устанавливается в повышенном размере и осуществляется согласно Приказу Министра здравоохранения и социального развития РК от 28.12.2015 №1053 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей, перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск и повышенный размер оплаты труда, а также правил их представления».

Труд в тяжелых, вредных (особо вредных), опасных условиях должен быть подтвержден результатами аттестации рабочих мест в соответствии с приказом Министра здравоохранения и социального развития РК от 31.03.2015 №185 «Об утверждении Правил обязательной периодической аттестации производственных объектов по условиям труда».

Оплата труда работников организаций негосударственного сектора осуществляется субъектами самостоятельно, на основании специальных нормативно-правовых актов.

Минимальный размер месячной заработной платы (МЗП) –



гарантированный минимум денежных выплат работнику простого неквалифицированного (наименее сложного) труда при выполнении им норм труда в нормальных условиях в месяц. Изменения МЗП с 2015 по 2019 г. приведены в таблице 1.

Таблица 1 – Изменения МЗП в РК

Размер МЗП	Нормативный документ
МЗП с 1 января 2019 года - 42 500 тенге	Установлен Законом от 30 ноября 2018 года № 197-VI «О республиканском бюджете на 2019-2021 год»
МЗП с 1 января 2018 года - 28 284 тенге	Установлен Законом от 30 ноября 2016 года № 113-VI «О республиканском бюджете на 2018-2020 годы»
МЗП с 1 января 2017 года - 24 459 тенге	Установлен Законом от 29 ноября 2016 года № 25-VI «О республиканском бюджете на 2017-2019 годы»
МЗП с 1 января 2016 года - 22 859 тенге	Установлен Законом Республики Казахстан от 30 ноября 2015 года № 426-V «О республиканском бюджете на 2016-2018 годы»
МЗП с 1 января 2015 года - 21 364 тенге	Установлен Законом Республики Казахстан от 28 ноября 2014 года № 259-V «О республиканском бюджете на 2015-2017 годы»

Форма оплаты.

Форма оплаты труда при тарифной системе делится на две группы: повременная и сдельная.

Повременной называется такая форма оплаты труда, при которой заработная плата работнику начисляется по установленной тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время.

Сдельная оплата труда заключается в том, что заработная плата работнику начисляется в заранее установленном размере за каждую единицу выполненной работы или изготовленной продукции. За основу расчета принимается количество выполненной работы и расценка за единицу.

Сдельная форма бывает:

- прямая сдельная;
- сдельно-премиальная;
- сдельно-прогрессивная;
- косвенно сдельная;
- аккордная.

Повременная форма подразделяется на простую повременную и повременно-премиальную системы оплаты труда.

Оплата при отклонении от норм труда.

Согласно Трудовому Кодексу Республики Казахстан, при повременной

оплате труда работа в сверхурочное время оплачивается не ниже, чем в полуторном размере.

При сдельной оплате труда доплата за работу в сверхурочное время производится в размере не ниже пятидесяти процентов установленной тарифной ставки (должностного оклада) работника.

Оплата работы в праздничные и выходные дни производится не ниже, чем в двойном размере, исходя из дневной (часовой) ставки работника.

Каждый час работы в ночное время оплачивается не ниже, чем в полуторном размере, исходя из дневной (часовой) ставки работника.

Оплата труда при выполнении работником работ различной квалификации оплачивается по работе более высокой квалификации.

В случаях, когда с учетом характера производства работнику высокой квалификации поручается выполнение работы, тарифицируемой ниже присвоенного ему разряда, оплата труда производится по присвоенной ему квалификации (разряду).

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

Размеры доплат за совмещение должностей (расширение зоны обслуживания) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются работодателем по соглашению с работником.

Коллективным и (или) трудовым договорами может быть предусмотрено сохранение за работником его прежней заработной платы на период освоения нового производства (продукции).

Оплата времени простоя:

1) Порядок и условия оплаты времени простоя работ по вине работодателя определяются трудовым, коллективным договорами и устанавливаются в размере не менее пятидесяти процентов от средней заработной платы работника.

2) Время простоя по вине работника оплате не подлежит.

## **Лекция 11. Трудовой договор**

Цель: изучить понятие и содержание трудового соглашения, сроки действия трудового договора.

Трудовой договор – это письменное соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работник обязуется лично выполнять определенную работу (трудовую функцию), соблюдать правила трудового распорядка, а работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда,

предусмотренные настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, коллективным договором, актами работодателя, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату.

В Трудовом Кодексе РК отражены положения, которые регулируют финансово-экономическую деятельность работодателя. Трудовые отношения между работодателем и работником устанавливаются на основании трудового договора. По трудовому договору работник выполняет работу по соответствующей квалификации за вознаграждение, а работодатель своевременно и в полном объеме выплачивает работнику заработную плату и осуществляет другие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством. Трудовым кодексом РК определены государственные гарантии в области оплаты труда работников, а именно:

- минимальный размер заработной платы. (он не может быть ниже минимального размера месячной заработной платы);
- минимальный размер часовой заработной платы;
- минимальные стандарты оплаты труда;
- оплату за работу в сверхурочное время (не ниже, чем в полуторном размере);
- оплату за работу в праздничные и выходные дни (в двойном размере);
- оплату за работу в ночное время;
- ограничение размера удержаний из заработной платы работника;
- государственный контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий в области оплаты труда;

- порядок и сроки выплаты заработной платы. В главе 13 Трудового кодекса РК определены гарантии и компенсационные выплаты при выполнении работниками государственных или общественных обязанностей, на время прохождения медицинского осмотра; для работников, являющихся донорами; направляемых в командировки; в связи с потерей работы и другие.

Что должен содержать трудовой договор?

- реквизиты сторон;
- работу по определенной специальности, квалификации или должности (трудовую функцию);
- место выполнения работы;
- срок трудового договора;
- дату начала работы;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- размер и иные условия оплаты труда;
- характеристику условий труда, гарантии и льготы, если работа относится к тяжелым и (или) выполняется во вредных (особо вредных) и (или) опасных условиях;

- права и обязанности работника;
- права и обязанности работодателя;
- порядок изменения и прекращения трудового договора;
- гарантии и компенсационные выплаты, порядок их выплаты;
- условия по страхованию;

14) ответственность сторон;

15) дату заключения и порядковый номер.

По соглашению сторон в трудовой договор могут включаться и иные условия, не противоречащие законодательству Республики Казахстан.

Положения трудового договора, ухудшающие положения работников по сравнению с трудовым законодательством Республики Казахстан, признаются недействительными.

Согласно ст. 32 ТК РК, трудовой договор заключается в письменной форме не менее чем в двух экземплярах. Получение работником экземпляра ТД подтверждается в письменной форме.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- копию регистрационного номера налогоплательщика;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ о прохождении предварительного медицинского освидетельствования.

В соответствии с п.2 ст.31 ТК работодатель не вправе требовать документы, не предусмотренные законодательством. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется работодателем.

*Срок Трудового договора.* Согласно ст. 29 ТК РК ТД, может быть заключен:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не менее одного года;
- на время выполнения определенной работы;
- на время замещения временно отсутствующего работника;
- на время выполнения сезонной работы.

При поступлении гражданина на работу работодатель обязан ознакомить его с порученной работой, условиями труда, его правами и обязанностями, с правилами внутреннего трудового распорядка и

коллективным договором, действующим в данной организации; проинструктировать по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране и по другим правилам охраны труда.

## **Лекция 12. Коллективный договор**

Цель: изучить понятие, содержание и структуру коллективного договора, принципы социального партнерства, сроки и возможности его пролонгации.

*Коллективный договор* — «правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей»

Сторонами коллективного договора являются работодатель и работники в лице их представителей, уполномоченных в установленном порядке. Предложение о начале коллективных переговоров и заключении коллективного договора может исходить от любой из сторон.

Подготовленный комиссией проект коллективного договора подлежит обязательному обсуждению работниками организации. Проект дорабатывается комиссией с учетом поступивших замечаний и предложений.

При достижении соглашения сторон коллективный договор составляется не менее чем в двух экземплярах и подписывается представителями сторон.

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

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

Стороны коллективных переговоров не вправе разглашать полученные сведения, если эти сведения составляют государственные секреты, служебную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну.

Стороны коллективных переговоров могут освобождаться от выполнения трудовых обязанностей на время их проведения с сохранением заработной платы.

Работодатель обязан представить подписанный сторонами коллективный договор в местный орган по инспекции труда для мониторинга в течение одного месяца со дня подписания.

Содержание и структура коллективного договора определяется

сторонами коллективных переговоров. В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам: формы, системы и размеры оплаты труда, денежные вознаграждения, пособия, компенсация, доплаты; механизм регулирования оплаты труда исходя из роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором; занятость, переобучение, условия высвобождения работников; продолжительность рабочего времени и времени отдыха, отпусков; улучшение условий и охраны труда молодежи, женщин и других работников; добровольное и обязательное медицинское страхование; соблюдение интересов работников при приватизации предприятия, ведомственного жилья; экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве; льготы для работников, совмещающих работу с обучением; контроль за выполнением коллективного договора; ответственность сторон, социальное партнерство, обеспечение условий функционирования профсоюзов, иных уполномоченных работниками исполнительных органов; отказ от забастовок по условиям, включенным в данный коллективный договор, при своевременной и полном их выполнении. Стороны коллективного договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, включающих:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- взаимную ответственность сторон;
- соблюдение норм действующего законодательства и нормативно-правовых актов;
- конструктивное взаимодействие, сохранение согласия и стабильности в организации;
- контроль за выполнением принятого коллективного договора.

В коллективный договор включаются следующие положения:

- о нормировании, системах оплаты труда, размерах тарифных ставок и окладов, надбавок и доплат работникам, в том числе занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- об установлении межразрядных коэффициентов;
- о продолжительности рабочего времени и времени отдыха, трудовых отпусках;
- о создании здоровых и безопасных условий труда и быта, об объеме финансирования мероприятий по безопасности и охране труда, об улучшении охраны здоровья;
- о создании условий для деятельности профессионального союза;
- о порядке внесения изменений и дополнений в коллективный договор;
- о контроле и ответственности работников и работодателя за выполнение коллективного договора;
- об актах работодателя, требующих учета мнения представителей работников;

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

В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- об улучшении организации труда и повышении эффективности производства;

- о порядке индексации заработной платы;

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

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

- об улучшении жилищных и бытовых условий работников;

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

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

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

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

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

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

- об ответственности работников и работодателя за причиненный ими ущерб;

- о добровольных пенсионных взносах;

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

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

организацией;

- о мероприятиях по обучению работников основам трудового законодательства Республики Казахстан;
- о выплате пособий и компенсационных выплат, в том числе при несчастных случаях, связанных с трудовой деятельностью;
- другие вопросы, определенные сторонами и настоящим Кодексом.

Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания, если иное не предусмотрено его положениями, и обязателен для выполнения сторонами.

В случае истечения срока действия коллективного договора он считается продленным до заключения нового коллективного договора, но не более чем на срок до одного года, при условии, что хотя бы одной из сторон до истечения срока его действия внесено предложение о заключении нового коллективного договора.

В коллективном договоре может быть предусмотрено его продление до даты заключения нового коллективного договора без ограничения срока, установленного частью второй настоящего пункта.

При ликвидации организации, объявлении ее банкротом коллективный договор прекращает действие с даты прекращения трудовых договоров со всеми работниками.

### **Лекция 13. Социальное страхование, его образование и расходование**

Цель: изучить понятие социального страхования, размер и условия социальных выплат.

С 1 января 2005 года, согласно Закону «Об обязательном страховании» № 405-ІІ от 25 апреля 2003 года, в Республике Казахстан действует система обязательного страхования, которая представляет собой механизм защиты от материальной необеспеченности при наступлении случаев социального риска. В настоящее время обязательное социальное страхование охватывает три вида социального риска – утрату трудоспособности, потерю кормильца и потерю работы. Таким образом, все лица, работающие на предприятиях и в организациях всех форм собственности, а также занимающиеся индивидуальной трудовой деятельностью, за исключением работающих пенсионеров в случае утраты трудоспособности, потери кормильца или потери работы имеют право на получение социальных выплат из Государственного фонда социального страхования. Социальная выплата на случай утраты трудоспособности назначается участнику системы обязательного социального страхования, если медико-социальной экспертизой ему установлена степень утраты трудоспособности. Участник системы обязательного социального страхования, кроме получения государственного



социального пособия по инвалидности, имеет право на получение социальной выплаты на случай утраты трудоспособности. Размер социальной выплаты на случай утраты трудоспособности зависит от размера дохода, с которого производилась уплата социальных отчислений, степени утраты трудоспособности и стажа участия в системе. Социальная выплата на случай потери кормильца назначается членам семьи умершего (признанного судом безвестно отсутствующим) участника системы обязательного страхования, которые находились на его иждивении. Кроме получения государственного социального пособия по случаю потери кормильца, члены семьи, находящиеся на иждивении участника системы обязательного социального страхования, имеют право на получение социальной выплаты по потере кормильца из Государственного фонда социального страхования. Размер социальной выплаты на случай потери кормильца зависит от размера дохода, с которого производилась уплата социальных отчислений, количества иждивенцев и стажа участия в системе. Социальная выплата на случай потери работы назначается участнику системы обязательного социального страхования, если за него производились социальные отчисления не менее 6 месяцев, и он официально зарегистрирован безработным в органах занятости. Таким образом, участник системы обязательного социального страхования, помимо содействия в трудоустройстве, профессиональной переподготовки, предоставления общественных работ за счет местного бюджета, имеет право на получение социальных выплат на случай потери работы из Государственного фонда социального страхования. Размер социальной выплаты на случай потери работы зависит от размера дохода, с которого производилась уплата социальных отчислений и стажа участия в системе.

с 1 января 2008 года введено обязательное социальное страхование беременности, родов и материнства для работающих женщин. Социальные выплаты по этим видам социального страхования поручено осуществлять из средств Государственного фонда социального страхования. Таким образом, с 1 января 2008 года из Государственного фонда социального страхования осуществляются социальные выплаты на случай беременности и родов и социальные выплаты на случай ухода за ребенком до достижения им возраста одного года. Право на получение данных выплат будут иметь только работающие женщины, за которых работодатель уплачивает социальные отчисления, а также женщины, являющиеся самостоятельно занятыми лицами, уплачивающие социальные отчисления сами в свою пользу.

Социальная выплата на случай ухода за ребенком по достижению им возраста одного года назначается в размере 40 % от дохода, с которого производились социальные отчисления. Кроме того, если раньше за женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам, не производились пенсионные отчисления, то с введением обязательного социального страхования беременности, родов и материнства в период нахождения женщины в отпуске по уходу за ребенком пенсионные накопления будут

продолжаться. Значительное влияние на размер социальных выплат оказывает своевременность и регулярность уплаты социальных отчислений плательщиками. В этой связи каждый работник, за которого обязаны уплачивать социальные отчисления, имеет право запрашивать и получать бесплатно информацию от плательщика и Государственного центра по выплате пенсий информацию о полноте и своевременности уплаты за него социальных отчислений. Поскольку налоги – основа бюджета государства, существует «социальная возвратность» налогов, согласно которой деньги, собранные с населения посредством налогов, возвращаются ему в виде бесплатного образования, здравоохранения, всякого рода государственных выплат (пенсий, пособий и т.п.). Поэтому все налоги, так или иначе, влияют на охрану труда работников. Основные налоговые платежи, непосредственно связанные с оплатой труда работников, являются индивидуальный подоходный налог и пенсионные взносы. Налоги, относимые на себестоимость продукции (работ и услуг) и связанные с охраной труда, – это социальный налог и социальные отчисления в Фонд социального страхования. Плательщиками индивидуального подоходного налога и обязательных пенсионных взносов являются физические лица, имеющие налогооблагаемый доход (чаще всего заработную плату). Плательщиками социального налога и социальных отчислений являются работодатели. В налоговом законодательстве выделены доходы, которые не подлежат налогообложению. Эти доходы непосредственно связаны с охраной труда, а именно:

- адресная социальная помощь, пособия и компенсации, выплаченные за счет средств бюджета;
- возмещение вреда жизни и здоровью физического лица;
- выплаты в соответствии с законодательством РК о социальной защите граждан;
- единовременные выплаты из бюджета;
- выплаты на медицинские услуги, при рождении ребенка, на погребение;
- социальные выплаты из Фонда соцстрахования;
- социальные пособия по беременности и родам;
- стоимость выданной спецодежды, специальной обуви, других средств индивидуальной защиты;
- пенсионные взносы и т.п.

Исчисление социального налога производится посредством применения ставок, установленных Налоговым Кодексом РК, и уменьшения на сумму социальных отчислений в Государственный фонд социального страхования. На 2007 год Законом об обязательном социальном страховании ставка социальных отчислений установлена в размере 3 процентов от объекта их исчисления. Объектом для исчисления социальных отчислений являются затраты на выплату доходов работникам. Понятие «доход работника» в целях социальных отчислений используется в соответствии с налоговым

законодательством (ст.149, 150, 151 Налогового кодекса РК). Субъектами обязательного социального страхования не могут считаться состоявшиеся пенсионеры и иностранные работники, не имеющие вида на жительство в Казахстане. Самостоятельно занятые лица, т.е. индивидуальные предприниматели, адвокаты, частные нотариусы социальные нотариусы должны в отношении себя ежемесячно уплачивать социальные отчисления в размере 3 % от получаемого ими дохода. При этом, согласно разъяснениям Налогового комитета Министерства финансов РК от 16.03.2005 года № НК-УМ-3-19/2366, в данном случае объектом исчисления социальных отчислений должен быть заявляемый самостоятельно занятым лицом.

Трудовым кодексом РК определена материальная ответственность работодателя за:

- ущерб, причиненный незаконным лишением работника возможности трудиться на своем рабочем месте;
- ущерб, причиненный имуществу работника;
- вред, причиненный жизни и (или) здоровью работника.

Более того, в соответствии с «Правилами проведения обязательной периодической аттестации производственных объектов по условиям труда», утвержденными приказом Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 23 августа 2007 года № 203-п, результаты аттестации производственных объектов используется в целях:

- определения страхового тарифа страхователя (работодателя) при страховании ответственности работодателя за причинение вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей;
- обоснования оплаты труда и предоставления льгот и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, предусмотренных трудовым законодательством Республики Казахстан.

#### **Лекция 14. Организация управления охраной труда и промышленной безопасностью на предприятии. Служба охраны труда и промышленной безопасности на предприятии**

Цель: изучить структуру организации управления охраной труда и промышленной безопасности, а также задачи и функции службы охраны труда на предприятии.

В целях обеспечения соблюдения требований безопасности и охраны труда в производственных организациях с численностью более пятидесяти работников работодатель обязан создать службу безопасности и охраны труда. По своему статусу служба безопасности и охраны труда приравнивается к основным производственным службам.

Служба охраны труда является самостоятельным структурным подразделением предприятия и создается на каждом предприятии независимо

от их организационно - правовых форм и видов собственности.

Служба безопасности и охраны труда ликвидируется только в случае прекращения деятельности организации.

В организациях с численностью до пятидесяти работников решение о введении должности специалиста по безопасности и охране труда принимается работодателем с учетом специфики деятельности данной организации либо обязанности по безопасности и охране труда возлагаются по совместительству на другого специалиста.

Финансирование мероприятий по безопасности и охране труда осуществляется за счет средств работодателя и других источников, не запрещенных законодательством Республики Казахстан. Работники не несут расходов на эти цели.

Работодатель ежегодно выделяет на безопасность и охрану труда необходимые средства. Объем средств определяется индивидуальным и (или) коллективным договорами.

На должность руководителя службы охраны труда назначается квалифицированный специалист с высшим образованием, имеющий опыт практической работы и прошедший повышение квалификации по программе, утвержденной Департаментом охраны труда. Руководитель охраны труда аттестуется региональным управлением охраны труда в установленном порядке.

Согласно Приказа Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 25 декабря 2015 года № 1020. Об утверждении Типового положения о службе безопасности и охраны труда в организации основными задачами Службы являются:

- проведение организационно-технические мероприятий по безопасности и охране труда;
- организация и координация работы по безопасности и охране труда в структурных подразделениях Организации и осуществление внутреннего контроля по безопасности и охране труда, за соблюдением работниками требований нормативных правовых актов по безопасности и охране труда.

Права и обязанности Службы.

В соответствии с пунктом 4 статьи 202 Кодекса Служба:

- беспрепятственно посещает и осматривает производственные, бытовые и другие помещения;
- осуществляет контроль за разработкой и выполнением профилактических мероприятий по созданию безопасных и здоровых условий труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний в структурных подразделениях Организации;
- выдает работникам структурных подразделений Организации обязательные для выполнения указания о принятии мер по устранению

выявленных нарушений по безопасности и охране труда по форме согласно приложению к настоящему Типовому положению.

В соответствии с пунктом 5 статьи 202 Кодекса Служба:

- ежемесячно проводит анализ состояния и причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний в Организации и разрабатывает мероприятия по их предупреждению;

- организует обучение, проверку знаний по вопросам безопасности и охраны труда работников Организации (Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 25 декабря 2015 года № 1019. Об утверждении Правил и сроков проведения обучения, инструктирования и проверок знаний по вопросам безопасности и охраны труда работников);

- обеспечивает соблюдение порядка расследования несчастных случаев на производстве в Организации (Трудовой Кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК. Глава 20. Расследование и учет несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью).

Организация работы Службы.

В соответствии со статьей 202 Кодекса Служба подчиняется непосредственно первому руководителю Организации или лицу, им уполномоченному.

Службу возглавляет его руководитель, назначаемый первым руководителем Организации.

На основе настоящего Типового положения с учетом специфики производства, численности работников, условий труда, вредности производства и других факторов работодатель разрабатывает и утверждает Положение о службе безопасности и охраны труда, определяет ее структуру, численность, основные задачи, функции в соответствии с Кодексом.

Функции Службы.

Руководитель Службы является членом комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве и совместно с другими подразделениями Организации заполняет и подписывает акт о несчастном случае (Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1055. Об утверждении форм по оформлению материалов расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью).

В соответствии с основными задачами Служба выполняет следующие функции:

- запрашивает и получает от структурных подразделений Организации информацию и материалы по вопросам, относящимся к компетенции Службы;

- наблюдает за состоянием условий безопасности труда, обеспечивает разработку, внедрение и эффективное функционирование системы управления охраной труда в Организации;

- разрабатывает и вносит руководству Организации предложения по улучшению организации работы по созданию здоровых и безопасных условий труда;
- согласовывает программы обучения и участия в обучении работников по безопасности и охране труда;
- участвует в переговорах по заключению коллективного договора при обсуждении вопросов безопасности и охраны труда;
- принимает участие в приемке в эксплуатацию построенного объекта производственного назначения;
- принимает меры по обеспечению нормативными техническими документами по безопасности и охране труда, укомплектованию кабинетов безопасности и охраны труда необходимыми учебными пособиями, макетами, справочной литературой, плакатами, техническими средствами;
- по поручению руководителя предприятия рассматривает письма, заявления и жалобы работников по вопросам, относящимся к компетенции службы;
- участвует в разработке мероприятий по предупреждению профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве, а также в разработке реабилитационных мероприятий для инвалидов (Закон Республики Казахстан от 13 апреля 2005 года № 39. О социальной защите инвалидов в Республике Казахстан).;
- оказывает методическую помощь подразделениям в работе по безопасности и охране труда;
- осуществляет внутренний контроль за:
  - а) выполнением решений органов государственной инспекции труда и иных государственных органов надзора и контроля в части безопасности и охраны труда;
  - б) внедрением правил, норм, стандартов по безопасности и охране труда;
  - в) выполнением приказов и распоряжений руководителя Организации по вопросам безопасности и охраны труда;
  - г) организацией работы кабинетов безопасности и охраны труда и внедрением передового опыта работы;
  - д) организацией приобретения, хранения, стирки, химической чистки, сушки, обеспыливания, обезвреживания и ремонта специальной одежды (Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 8 декабря 2015 года № 943. Об утверждении норм выдачи специальной одежды и других средств индивидуальной защиты работникам организаций различных видов экономической деятельности);
  - е) специальной обуви и других средств индивидуальной защиты и обеспечением работников средствами коллективной защиты (Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1054. Об утверждении Правил выдачи работникам

молока или равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания, специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, обеспечения их средствами коллективной защиты, санитарно-бытовыми помещениями и устройствами за счет средств работодателя);

ж) своевременным проведением соответствующими службами необходимых испытаний и технических освидетельствований состояния оборудования, машин и механизмов, соблюдение графиков замеров параметров опасных и вредных производственных факторов (Приказ Министра национальной экономики Республики Казахстан от 28 февраля 2015 года № 169. Об утверждении Гигиенических нормативов к физическим факторам, оказывающим воздействие на человека);

и) соблюдением действующих норм, правил и инструкций по безопасности и охране труда в процессе производства, а также в проектах новых реконструируемых производственных объектов;

- по согласованию с работодателем (либо по его разрешению) предъявляет в государственную инспекцию труда информацию, сведения, установленные отчеты или иные документы на бумажных и электронных носителях либо копии в соответствии с ее задачами;

- оказывает методическую помощь подразделениям Организации в составлении поименного списка лиц, подлежащих периодическим медицинским осмотрам и обследованиям работников, занятых на работах с вредными и тяжелыми условиями труда (Приказ и.о. Министра национальной экономики Республики Казахстан от 24 февраля 2015 года № 128. Об утверждении Правил проведения обязательных медицинских осмотров);

- организывает совместно с другими службами проведение аттестации производственных объектов по условиям труда в соответствии со статьей 183 Кодекса (Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1057. Об утверждении Правил обязательной периодической аттестации производственных объектов по условиям труда)

Задачи службы охраны труда.

Основными задачами службы охраны труда являются:

1) Разработка и осуществление комплекса социально - экономических, организационно - технических, санитарно - гигиенических и лечебно - профилактических мероприятий по созданию и обеспечению безопасных и здоровых условий труда на производстве.

2) Контроль за соблюдением работающими Трудового Кодекса Республики Казахстан, установленных правил и норм по охране труда, инструкций по технике безопасности, выполнением предписаний органов государственного надзора и контроля по охране труда.

Функции службы охраны труда:

1) Обеспечивает разработку, внедрение и эффективное

функционирование системы управления охраной труда на предприятии.

2) Координирует работу функциональных и производственных подразделений предприятия в вопросах безопасности труда и взаимодействует с уполномоченными по охране труда профсоюзных организаций и работниками регионального управления охраны труда.

3) Организует работу постоянно действующей комиссии предприятия по безопасности труда.

4) Совместно с соответствующими отделами и службами осуществляет контроль за состоянием охраны труда и своевременно обеспечивает каждого работника достоверной и полной информацией о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте, полагающихся при этом средствах индивидуальной защиты, льготах и компенсациях.

5) Руководит организацией и проведением аттестации рабочих мест по условиям труда.

6) Контролирует безопасность ведения производственных процессов и работ, техническое состояние и правильность эксплуатации производственного оборудования, зданий и сооружений, бытовых помещений.

7) Контролирует обеспечение работающих молоком, мылом, смывающими и обезвреживающими средствами; доброкачественными, соответствующими ГОСТам, техническим условиям и условиям производства спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты; контролирует организацию их приема, хранения, чистки, стирки и ремонта.

8) Контролирует своевременность и качество обучения работающих безопасным методам работы, проведение инструктажей и проверок знаний рабочих, правильность ведения журналов регистрации инструктажей.

9) Контролирует наличие и правильность ведения технической документации по вопросам охраны труда, предусмотренной стандартами, правилами и другими нормативными документами для подразделений предприятия.

10) Разрабатывает программы вводного инструктажа рабочих и инженерно - технических работников, проводит вводный инструктаж поступающих на предприятие работников.

11) Организует и обеспечивает работу постоянно действующей экзаменационной комиссии по проверке знаний руководителей и специалистов. К работе в комиссии привлекаются лица, прошедшие проверку знаний. Результаты проверки знаний руководителей и специалистов оформляются протоколом.

12) Выдает предписания руководителям подразделений и другим должностным лицам об устранении выявленных недостатков в работе и нарушений правил и норм безопасности. Эти предписания могут быть отменены только распоряжением руководителя (владельца) предприятия.

13) Организует разработку новых и пересмотр действующих инструкций, стандартов предприятий (СТП), памяток по безопасному



ведению работ, оказывает методическую помощь начальникам цехов и служб в разработке инструкций.

14) Организует работу кабинета охраны труда и принимает меры по оснащению его необходимыми учебными и наглядными пособиями, техническими средствами обучения и т.п.

15) Принимает меры по обеспечению подразделений предприятия нормативными документами, правилами, инструкциями, плакатами и другими учебными пособиями по охране труда.

16) Организует изучение Законов Республики Казахстан в области охраны труда всеми категориями работающих, пропаганду вопросов охраны труда путем проведения в установленном порядке смотров, конкурсов, чтения лекций, оформления выставок, витрин и стендов, распространения правил, инструкций и плакатов, демонстрации кино-, диафильмов и т.п.

17) Организует совместно с соответствующими отделами, службами разработку мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда, обобщает и анализирует эти мероприятия.

18) Проводит (не реже одного раза в квартал) анализ общего состояния условий труда в подразделениях, а также нарушений правил и норм безопасности, инструкций по безопасному ведению работ, анализирует эффективность проводимых мероприятий и принятых решений.

19) Обеспечивает подготовку раздела «Охрана труда» коллективного договора, реализацию номенклатурных мероприятий по охране труда.

20) Участвует в исследовании несчастных случаев на производстве, профзаболеваний и аварий, ведет их учет. Материалы расследования регистрирует в управлении охраны труда области. По результатам анализа несчастных случаев совместно с работниками соответствующих подразделений разрабатывает мероприятия по их предупреждению и осуществляет контроль за выполнением.

21) Информировывает руководителей цехов, отделов и служб предприятия о происшедших несчастных случаях на предприятии, а также о несчастных случаях, происшедших на других предприятиях.

22) Осуществляет контроль за оснащением производственного оборудования и объектов средствами безопасности.

23) Участвует в разработке и внедрении в производство более совершенных конструкций предупреждающих и ограждающих устройств, других средств защиты и анализирует эффективность проводимых мероприятий.

24) Участвует в рассмотрении проектно - технической документации на нестандартное оборудование, строительство новых производств, реконструкцию отдельных цехов, санитарно - бытовых помещений, капитальный ремонт зданий, сооружений и технологического оборудования.

25) Участвует в работе комиссий по приемке в эксплуатацию новых и реконструированных объектов производственного назначения, санитарно -

бытовых и складских помещений, оборудования, а также технологических процессов, в испытании и внедрении образцов новой техники.

26) Подготавливает проекты приказов, решений, указаний, распоряжений, методические и обзорные документы по вопросам охраны труда.

27) Осуществляет оперативную связь с региональным управлением охраны труда, местными органами государственного надзора, научно - исследовательскими институтами и другими организациями по вопросам, входящим в компетенцию службы. Организует и осуществляет контроль за внедрением в производство рекомендаций и разработок научно - исследовательских и проектно - конструкторских организаций в области охраны труда.

#### *Права службы охраны труда.*

Служба охраны труда имеет право:

1) Запрашивать и получать от подразделений предприятия материалы по вопросам охраны труда, требовать письменные объяснения от лиц, допустивших нарушения правил и норм по охране труда, инструкций по технике безопасности.

2) Требовать от руководителей структурных подразделений отстранения от работы лиц, не имеющих допуска к выполнению данной работы или грубо нарушающих правила и нормы по охране труда, инструкции по технике безопасности. Эти требования подлежат обязательному исполнению.

3) Запрещать эксплуатацию машин, оборудования и производство работ на отдельных участках, если это угрожает жизни и здоровью работающих или может привести к аварии, с уведомлением об этом руководителя или владельца предприятия.

4) Привлекать по согласованию с руководством предприятия соответствующих специалистов других подразделений к проверкам состояния охраны труда.

5) Представлять руководству предприятия предложения о поощрении отдельных работников за активную работу по созданию здоровых и безопасных условий труда и вносить предложения о привлечении к дисциплинарной ответственности в установленном порядке лиц, виновных в нарушении правил и норм по охране труда, в происшедших несчастных случаях на производстве.

6) Беспрепятственно осматривать производственные, служебные и бытовые помещения предприятия, знакомиться с документами по вопросам охраны труда, выдавать руководителям подразделений обязательные для исполнения предписания по устранению выявленных нарушений.

7) Представительствовать по указанию руководителя (владельца) предприятия в государственных и общественных организациях при обсуждении вопросов охраны труда.

## **Лекция 15. Компенсации за тяжелую работу с вредными или опасными условиями труда**

Цель: изучить список тяжелых работ с вредными и /или опасными условиями труда, а также положенные им компенсации.

Для работников на производствах, аккредитованных как вредное (особо вредное), или в опасных условиях труда, законодательством предусмотрены поощрения различного вида. (Приказ и.о. Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28.12.2015г. № 1053 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей, перечня тяжелых работ, работ с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск и на повышенный размер оплаты труда, а также правил их предоставления»

Согласно статье 69 ТК РК, для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю согласно Списку производств, цехов, профессий и должностей, перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

Установленная настоящим пунктом сокращенная продолжительность рабочего времени распространяется на работников, труд которых в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях подтвержден результатами аттестации производственных объектов по условиям труда.

В случае непроведения работодателем аттестации производственных объектов по условиям труда, а также по рабочим местам, которые не подлежат аттестации, сокращенная продолжительность рабочего времени предоставляется в полном объеме согласно Списку производств, цехов, профессий и должностей, перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

Согласно ст. 89 ТК РК, дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска предоставляются:

- работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжительностью не менее шести календарных дней согласно Списку производств, цехов, профессий и должностей, перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями и труда.

Дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска предоставляются работникам, труд которых в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях подтвержден результатами аттестации производственных объектов по условиям труда.

В случае непроведения работодателем аттестации производственных объектов по условиям труда, а также по рабочим местам, которые не подлежат аттестации, дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска предоставляются в полном объеме согласно Списку производств, цехов, профессий и должностей, перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

- инвалидам первой и второй групп продолжительностью не менее шести календарных дней. Статья 105. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Согласно ст. 105 ТК РК:

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

2) Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в повышенном размере осуществляется согласно Списку производств, цехов, профессий и должностей, перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

3) Установленные настоящей статьей условия оплаты труда предоставляются работникам, труд которых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда подтвержден результатами аттестации производственных объектов по условиям труда.

Дополнительный ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск предоставляется из расчета фактически отработанных дней на вредном производстве. Если же человек отработал на вредном производстве полный календарный год, то ему предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в полном размере. Период дополнительного отпуска определяется в утвержденном списке вредных производств (профессий). Как и основной трудовой отпуск, дополнительный можно взять в полном объеме или по частям, а также за неиспользованный дополнительный отпуск работнику полагается соответствующая компенсация. Стоит отметить, что работникам сторонних организаций, например ремонтных или строительных, за время работы в производственных цехах с вредными условиями труда также предоставляется дополнительный трудовой отпуск, и сокращенная продолжительность рабочего времени на тех же условиях, что и для основных работников.

*Выдача молока, лечебно-профилактического питания, специальной одежды.*

При работах на вредных производствах работодатель обязан предоставить специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.

Выдача молока работникам, использующих в работе химические вещества, производится за счет средств работодателя – до 3,2% жирности по 0,5 литра за смену.

Выдача 2 грамм пектина (желе, джемов, мармеладов, соковой продукции (300 мл) из фруктов и/или овощей и консервов), дополнительно к молоку, работникам, контактирующим с неорганическими соединениями цветных металлов.

Выдача кисломолочных продуктов (вместо молока) или продуктов для диетического (лечебного и профилактического) питания, для работников при постоянном контакте с неорганическими соединениями цветных металлов.

Выдача кисломолочных продуктов (вместо молока), обогащенных пробиотиками (бифидобактерии, молочнокислые бактерии), или приготовленных на основе цельного молока колибактерин, работникам, занятым производством или переработкой антибиотиков. Нормы выдачи приведены в таблице 2.

Таблица 2 – Нормы выдачи кисломолочных продуктов

п/п	Наименование пищевого продукта	Норма выдачи за смену
	2	3
1.	Кисломолочные жидкие продукты, в том числе обогащенные, с содержанием жира до 3,5 % (кефир разных сортов, простокваша, ацидофилин, ряженка), йогурты с содержанием жира до 2,5 %	500 грамм
2.	Творог не более 9 % жирности	100 грамм
3.	Сыр не более 24 % жирности	60 грамм
4.	Продукты для диетического (лечебного и профилактического) питания при вредных условиях труда	Устанавливается в заключении, разрешающем их применение

Работникам вредного производства назначается пособие. Вне зависимости от получаемой заработной платы, пособие выплачивается ежемесячно с Государственного центра по выплате пенсии (ГЦВП).

## Список литературы

### Основная

- 1 Трудовой кодекс Республики Казахстан. - Алматы : ЮРИСТ, 2018, - 144 с.
  - 2 Комментарии к Трудовому кодексу РК от 23.11.2015 г. №404-V. Трудовые отношения. Изд.6-е, доп./под общей редакцией В.И. Скала. Алматы: ТОО «Издательство LEM», 2018. - 452 с.
  - 3 Безопасность и охрана труда в Республике Казахстан (нормативные акты, правила и требования, типовые инструкции) / сост. Е.М.Ларионов - Алматы: ТОО «Издательство LEM», 2016. – 320 с.
  - 4 Нормативные правовые акты о безопасности и охране труда.- Алматы: ЮРИСТ, 2006. – 128 с.
  - 5 Нормативно-правовые аспекты БЖД и ООС /состав. С.Е.Мананбаева, А.А.Демеуова. Конспект лекций.-А.: «АУЭС», 2014.
  - 6 Хакімжанов, Т.Е. Еңбек қорғау: оқу құралы. - Алматы : ЭВЕРО, 2008. – 240 б.
  - 7 Человеческий фактор в обеспечении безопасности и охраны труда: учеб.пособие / П.П. Кукин, Н.Л. Пономарев, В.М. Попов и др. - М. : Высш.шк., 2008. – 320 с.
  - 8 Труд и охрана труда: Сб.норм.правовых актов РК / сост. Н.В. Гилева. - Алматы : VIVAT, 2008. – 820 с.
  - 9 Цхадая, Н.Д. Управление безопасностью труда : учеб.пособие. - М. : ЦентрЛитНефтеГаз, 2008. – 344 с.
  - 10 Основы организации охраны и безопасности труда в Республике Казахстан/ Сост.В.И.Скала,Н.В.Скала. - Алматы : Lem, 2007. – 340 с.
  - 11 Межотраслевые типовые инструкции по охране труда при эксплуатации электроустановок. - М. : ОМЕГА-Л, 2006. – 160 с.
  - 12 Раздорожный, А.А. Охрана труда и производственная безопасность: учебник / А.А. Раздорожный. - М. : Экзамен, 2006. – 510 с.
  - 13 Хакимжанов, Т.Е. Охрана труда: учеб.пособие для вузов. - Алматы : ЭВЕРО, 2006. – 264 с.
- Дополнительная
- 14 Тұтынушылардың электр қондырғыларын техникалық пайдалану ережелері және Қазақстан Республикасы тұтынушыларының электр қондырғыларын пайдалану кезіндегі қауіпсіздік техникасы ережелері: РД 34 ҚР 20/03.501/202-04 / ҚР Энергетика және минералдық ресурстар мин-гі. - Алматы, 2005. – 395 б.
  - 15 Основы организации охраны и безопасности труда в РК/сост. В.И.Скала.-А.: «LEM», 2005.
  - 16 <https://kadry.mcfk.kz/article/1233-trebovaniya-bezopasnosti-i-ohrany-truda-v-rk-normativnye-akty>

Абикенова Асель Амангельдиевна

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ОХРАНЫ ТРУДА

Конспект лекций

5В073100 – Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды

Редактор Л.Т. Сластихина

Специалист по стандартизации Г. И. Мухаметсариева

Подписано в печать \_\_\_\_ . \_\_\_\_ . \_\_\_\_ .

Тираж 20 экз.

Объем 3.9 уч.-изд. л.

Формат 60x84 1/16

Бумага типографская №1

Заказ \_\_\_\_ . Цена 1940 т.

Копировально-множительное бюро  
некоммерческого акционерного общества  
«Алматинский университет энергетики и связи»  
050013, Алматы, ул. Байтурсынова, 126/1

Некоммерческое акционерное общество  
АЛМАТИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ЭНЕРГЕТИКИ И СВЯЗИ  
Кафедра «Безопасность труда и инженерная экология»

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по АД

\_\_\_\_\_ С. В. Коньшин  
" \_\_\_ " \_\_\_\_\_ 2019 г.

**Нормативно – правовые аспекты охраны труда**  
Конспект лекций

для студентов специальности 5В073100 – Безопасность жизнедеятельности  
и защита окружающей среды

Согласовано:

Начальник УМО

\_\_\_\_\_ Р. Р. Мухамеджанова  
" \_\_\_ " \_\_\_\_\_ 2019г.

Рассмотрено и одобрено на

на заседании кафедры «БТИЭ»

Протокол № от «\_\_» \_\_\_\_\_ 2019 г.  
Зав. кафедрой

\_\_\_\_\_ А.А. Абикенова  
" \_\_\_ " \_\_\_\_\_ 2019г.

Председатель ОУМК по МОиЭ

\_\_\_\_\_ Б. К. Курпенов

" \_\_\_ " \_\_\_\_\_ 2019г.

Редактор:

\_\_\_\_\_ Л.Т. Сластихина

" \_\_\_ " \_\_\_\_\_ 2019г.

Составитель:

\_\_\_\_\_ А.А. Абикенова

Специалист по стандартизации:

\_\_\_\_\_ Н.К. Молдабекова

" \_\_\_ " \_\_\_\_\_ 2019г.

Алматы 2019 г.