



## Ответы на вопросы читателей

Александр Чумаченко,  
юрист

**Сотрудник находится в отпуске с последующим увольнением. Возможно ли назначение на его должность нового сотрудника?**



Согласно нормам Трудового кодекса Республики Казахстан (далее – ТК РК) работник, находящийся в ежегодном оплачиваемом трудовом отпуске, сохраняет за собой место работы (должность) и среднюю заработную плату. Таким образом, работодатель не может назначить другого работника на его должность в этот период в обычном порядке. Однако если в период отпуска работодатель нуждается в выполнении должностных обязанностей отпускника другим лицом, то может иметь место прием нового работника в порядке замещения временно отсутствующего работника (на период отпуска) с последующим изменением статуса срока трудового договора с заключенного «на время замещения временно отсутствующего работника» на заключенный «на неопределенный срок».

**Имеет ли право администрация предприятия, исходя из производственной необходимости, без согласия работника разделить его очередной отпуск на части, каждая из которых не должна (по решению администрации на основании Правил внутреннего трудового распорядка компании) превышать 14 календарных дней?**



Разделение ежегодного оплачиваемого трудового отпуска на части осуществляется по соглашению сторон (статья 105 ТК РК). Данная норма означает, что такое соглашение должно быть достигнуто в отношении минимальной части отпуска, кратности и времени его предоставления. При этом при достижении такого соглашения необходимо учитывать требования статьи 100 ТК РК, согласно которой отпуск предназначен, прежде всего, для отдыха работника, восстановления его работоспособности и укрепления здоровья. Соглашение между работодателем и работником по вышеуказанным вопросам может быть достигнуто путем внесения соответствующих положений в трудовой договор; также могут иметь место акты работодателя, в которых будут урегулированы данные вопросы, включая правила трудового распорядка, при условии, что работник будет надлежащим образом ознакомлен с этими актами (под роспись) и будут соблюдены иные процедурные требования (например, правила трудового распорядка принимаются по согласованию с работниками).

**Имею ли я право, предоставив справку от врача о беременности, потребовать для себя неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, например с дополнительным выходным в среду? И как это может отразиться на моей зарплате?**



Если Ваша работа связана с определенными нагрузками, которые в связи с медицинским заключением необходимо уменьшить, Вы имеете право в соответствии со статьей 191 ТК РК временно (на период, указанный в медицинском заключении) перевестись на другую работу. Что касается установления неполного рабочего времени, то, согласно статье 189 ТК РК, работодатель обязан предоставить такую возможность по заявлению работника и в соответствии с медицинским

заключением. Такой режим вводится на неопределенный или определенный срок (по заявлению работника). В соответствии с пунктом 3 статьи 80 ТК РК работа в условиях неполного рабочего времени не влечет для работника каких-либо ограничений в продолжительности отпуска, но тем не менее влечет за собой уменьшение размера оплаты труда соразмерно отработанному времени.

***Я была принята на работу на место человека, который ушел в другой отдел на место, которое занимал человек, ушедший в отпуск по беременности и родам. Отработала два года. Теперь ушедшая по беременности и родам выходит, и этот человек, который ушел на ее место, хочет возвратиться на свое место, т.е. туда, где я сейчас работаю. Имеют ли право меня уволить? Какие у меня в этом случае есть права?***



Если заключенный с Вами трудовой договор был оформлен как договор на время замещения временно отсутствующего работника, то, согласно статье 53 ТК РК, датой истечения срока трудового договора, заключенного на время замещения временно отсутствующего работника, является день выхода на работу работника, за которым сохранялось место работы (должность). Таким образом, работодатель в день выхода работника, за которым сохранялось место работы, обязан прекратить трудовой договор, произвести с Вами расчет и выдать документы, связанные с трудовой деятельностью. Если же трудовые отношения с Вами были оформлены трудовым договором, заключенным на определенный срок, то возможность его прекращения зависит от того, на какой срок он был заключен – на определенный или неопределенный срок. В случае заключения трудового договора на определенный срок, он прекращается по истечении этого срока. Если же трудовой договор заключен на неопределенный срок, то его прекращение возможно либо по инициативе работника, либо по инициативе работодателя, либо по соглашению сторон в порядке, предусмотренном законодательством Республики Казахстан.

***Наша сотрудница – студентка-заочница, ушла на последнюю сессию. Свою работу она качественно не выполняет, ссылаясь на учебу. При этом она подала заявление об отпуске на 4 месяца (госэкзамены, диплом и пр.). Можем ли мы не предоставлять ей этот отпуск или предоставить его с каким-то своим условием?***



Учебный отпуск предоставляется работникам, обучающимся в организациях образования, для подготовки и сдачи зачетов и экзаменов, выполнения лабораторных работ, подготовки и защиты дипломной работы (проекта). Оплата учебного отпуска определяется трудовым, коллективным договорами, договором обучения (статья 112 ТК РК). Таким образом, условия предоставления отпуска и его оплаты должны оговариваться в вышеперечисленных договорах, а при отсутствии таких условий необходимо заключить дополнительное соглашение к трудовому договору. Работодатель обязан предоставить учебный отпуск работнику, срок которого определяется учебным заведением.

***В какой срок с момента увольнения можно обратиться в суд с иском о восстановлении на работе?***



Согласно статье 172 ТК РК срок обращения в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров по спорам о восстановлении на рабочем месте составляет 3 месяца со дня вручения копии акта работодателя о расторжении трудового договора.

***Какое наказание может понести должностное лицо, необоснованно отказавшее в приеме на работу беременной женщине?***



Согласно статье 87 Кодекса об административных правонарушениях Республики Казахстан нарушение работодателем или должностным лицом трудового законодательства Республики Казахстан влечет штраф на должностных лиц, индивидуальных предпринимателей, юридических лиц, являющихся субъектами малого или среднего предпринимательства или некоммерческими организациями, в размере от пяти до десяти, на юридических лиц, являющихся субъектами крупного предпринимательства, – в размере от двадцати до двадцати пяти месячных расчетных показателей.

**Анастасия Курасова,**  
кандидат экономических наук,  
профессор Каспийского общественного университета.

**В нашей организации в январе выплачивают заработную плату, уменьшенную на 30%, ссылаясь на то, что в январе мало рабочих дней. Законно ли это?**



Нет, не законно. В соответствии с подпунктом 5) пункта 2 статьи 23 ТК РК работодатель обязан своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату и иные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами Республики Казахстан, трудовым, коллективным договорами, актами работодателя. Поэтому, если у вас в трудовых договорах установлены оклады, то работодатель должен выплачивать предусмотренную сумму заработной платы независимо от отработанных дней. Если же у вас предусмотрена дневная или часовая ставка за отработанное время, то тогда ежемесячные выплаты будут напрямую зависеть от отработанного количества времени.

**Сотруднику при приеме на работу в трудовом договоре был прописан испытательный срок 3 месяца. Сотрудник не справился со своими обязанностями. В связи с этим мы хотим выдать уведомление о непрохождении испытательного срока за неделю до окончания срока. На какие правовые акты опираться при составлении уведомления? Что нужно указывать? На основании чего может быть не пройден испытательный срок?**



Если сотруднику при приеме на работу в трудовом договоре был прописан испытательный срок 3 месяца, за время которого сотрудник не справился со своими обязанностями, то, в соответствии со статьей 37 ТК РК, работодатель вправе расторгнуть с ним трудовой договор. При этом он должен предупредить его в письменной форме не ранее чем за семь календарных дней до истечения испытательного срока. Также он обязан указать причины, послужившие основанием для признания этого работника не прошедшим испытательного срока.

С работником расторгается трудовой договор по подпункту 5) пункта 1 статьи 54 ТК РК в связи с отрицательным результатом работы в период испытательного срока.

На основании чего может быть не пройден испытательный срок? Основанием отрицательного результата работы в период испытательного срока может служить докладная записка непосредственного руководителя с перечнем невыполненных или плохо выполненных обязанностей или поручений в соответствии с должностной инструкцией, нарушения трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, деловой этики и т.д.

**Была уволена с работы по собственному желанию 15 декабря 2010 года, однако мне до настоящего времени не выдают трудовую книжку, ссылаясь на то, что начальник отдела кадров в отпуске и выйдет на работу лишь в январе. Заработную плату мне также не выплатили, так как я не полностью подписала обходной лист, опять же из-за отсутствия начальника отдела кадров. Скажите, правомерны ли действия работодателя?**



Если вы были уволены с работы по собственному желанию 15 декабря 2010 года, и вам в день увольнения не выдали трудовую книжку, а также не выплатили заработную плату по истечении трех рабочих дней со дня расторжения трудового договора, то действия работодателя неправомерны. Они нарушают пункт 6 статьи 57 и пункт 5 статьи 134 Трудового кодекса Республики Казахстан.

В соответствии со статьей 63 ТК РК в день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать трудовую книжку или иной документ, подтверждающий трудовую деятельность работника.

В соответствии со пунктом 5 статьи 134 ТК РК при прекращении трудового договора выплата сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится не позднее трех рабочих дней после его прекращения.

Никакие ссылки на отпуск кадровика или несдачу обходного листка не могут служить оправданием нарушения Трудового кодекса. В данном случае ваши права нарушены и вам следует обратиться в государственную инспекцию по труду или в суд.

**После конфликта с руководством меня уволили за «прогул». На работе я отсутствовал 3 часа, один раз, из-за проблем с транспортом. Это произошло более полтора месяцев назад. О причинах я писал объяснительную, был составлен акт отсутствия на рабочем месте продолжительностью 3 часа. Законно ли увольнение?**



Действительно, Трудовой кодекс предусматривает (подпункт 6) пункта 1 статьи 54) возможность увольнения работника за отсутствие на работе в течение трех и более часов подряд за один рабочий день (рабочую смену). Однако расторжение трудового договора по данному основанию должно производиться с соблюдением порядка применения дисциплинарного взыскания, предусмотренного статьей 73 и требований статьи 74 Трудового кодекса. То есть дисциплинарное взыскание налагается работодателем путем издания акта работодателя. Также работодатель обязан затребовать письменное объяснение от работника до применения дисциплинарного взыскания. Оно у вас имеется – вы написали объяснительную. В вашем случае работодатель не посчитал существенным выше объяснение по проблемам транспорта. Действительно, это уже классика, и не работодатель, а работник должен учитывать проблемы транспорта.

Вместе с тем статья 74 ТК РК требует, чтобы дисциплинарное взыскание на работника налагалось непосредственно за обнаружением дисциплинарного проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 5 статьи 73, а именно: акт работодателя о наложении на работника дисциплинарного взыскания не может быть издан в период:

- 1) временной нетрудоспособности работника;
- 2) освобождения работника от работы на время выполнения государственных или общественных обязанностей;
- 3) нахождения работника в отпуске;
- 4) нахождения работника в командировке.

Также, течение срока наложения дисциплинарного взыскания приостанавливается на время отсутствия работника на работе в связи с временной нетрудоспособностью, освобождением от работы для выполнения государственных или общественных обязанностей, нахождением в отпуске, командировке.

Если вас увольняют через полтора месяца, и вы не отсутствовали на работе в связи с временной нетрудоспособностью, освобождением от работы для выполнения государственных или общественных обязанностей, нахождением в отпуске, командировке, то работодатель не может вас законно уволить за опоздание полуторамесячной давности.

**Имеет ли право работодатель включить в трудовой договор с работником условие о том, что работодатель обязуется затратить на подготовку и обучение работника определенную сумму? В свою очередь, работник обязуется отработать у работодателя срок не менее оговоренного в договоре, а в случае досрочного увольнения по своей инициативе – компенсировать работодателю соответствующую (пропорционально неотработанному сроку) сумму. Если да, то как работодатель может подтвердить, что он действительно затратил эти деньги?**



Вопросы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников регулируются главой 11 Трудового кодекса. В частности, в статье 141 сказано, что профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников, обучаемых по направлению работодателя в организациях образования, осуществляются за счет средств работодателя или иных средств, не запрещенных законодательством Республики Казахстан, в соответствии с договором обучения, то есть в трудовой договор этот порядок нет необходимости включать, так как для этого процесса предусмотрен специальный договор – договор обучения.

Содержание договора обучения определено статьей 144 ТК РК, а именно: договор обучения должен содержать:

- 1) указание на конкретную профессию, квалификацию, приобретаемую обучаемым;
- 2) права и обязанности работодателя и обучаемого;
- 3) срок обучения и срок отработки у работодателя после завершения обучения;
- 4) гарантии и компенсационные выплаты, связанные с обучением;
- 5) ответственность сторон.