

5. *Стамкулов А.С.* Экологическое право Республики Казахстан на пороге XXI века // Право и государство. — 1997. — № 4. — С. 32–34.
6. *Байдельдинов Д.Л., Бекишева С.Д.* Экологическое право Республики Казахстан. — Алматы: Интерлигал, 2004. — 312 с.
7. *Культелеев С.Т.* Экологическое право Республики Казахстан. — Алматы: ТОО ИК НАС, 2003. — 328 с.
8. *Бекишева С.Д.* Экологическое право Республики Казахстан. — Караганда: Арко, 2009. — 472 с.
9. *Ерофеев Б.В.* Экологическое право. — М.: ИД «Форум»: ИНФРА-М, 2006. — 384 с.
10. *Крассов О.И.* Экологическое право. — М.: Норма, 2008. — 672 с.
11. Экологическое право России / Под ред. В. Д. Ермакова и А. Я. Сухарева. — М.: ИМПЭ, 1997. — 480 с.

УДК 331.106:349.2

## Существенные (необходимые) условия трудового договора

**Жумагулов Б.Т.**

*Карагандинский областной суд*

Мақалада қызметкер немесе жұмыс берушінің арасындағы жазбаша келісім, яғни еңбек шартын, жасау, оның жасалу жолдары және түрлері (міндетті, факультативтік), еңбек жағдайлары, еңбек қатынастары және оның міндеттері, тәртібі және өзге де мәселелер көтерілген. Сонымен қатар еңбек қатынастары тараптарының құқықтары мен мүдделерін қорғауға, олардың мүдделерінің теңгеріміне, өндіріс тиімділігі мен адамдардың әл-ауқатын арттыруға бағытталған қажетті құқықтық жағдайлар жасалу жолдары қарастырылған.

This article is about agreement between employer and employee, in particular, concluding Labour agreement, its conclusion ways and types (mandatory and optional), labour conditions, labour relationships and its commitments, order, labour commitments, term of labour agreement and termination of it, employment and work place, work time, worker representatives, payment of salaries, promotion of specialists by their professional skills, work on probation and other questions. It also analyses the issues on the protection of interests and rights of individuals in labour relationships, correlation of their mutual interests and increase of status and industrial potential of people.

В характеристике основных и факультативных условий трудового договора могут быть разночтения, поскольку отсутствует единая методика классификации условий договора. В теории трудового права различаются две группы условий: а) заранее установленные законами и другими нормативно-правовыми актами, регулируемыми трудовые отношения; б) вырабатываемые договаривающимися сторонами. Условия трудового договора, относящиеся к первой группе, установлены законодательными и другими нормативно-правовыми актами, в том числе локальными, которые содержатся обычно в коллективном договоре. Такие условия не могут изменяться по соглашению сторон. Например, нельзя изменить в порядке соглашения такие условия, установленные в действующем трудовом законодательстве, как нормы по обеспечению охраны труда и техники безопасности; увеличить гарантированную законом продолжительность работы или уменьшить продолжительность отпуска и т.п. Условия, заранее установленные трудовым законодательством, автоматически распространяются на работника и работодателя с момента заключения трудового договора. Вторая группа условий трудового договора, вырабатываемых договаривающимися сторонами, в свою очередь, делится на две подгруппы: обязательные (существенные) и факультативные (дополнительные). Обязательными, т.е. существенными, являются условия, без которых договор не может считаться заключенным. К существенным условиям можно отнести те из них, которые определяют возможность заключения, изменения или прекращения трудового договора. Данные условия характеризуют правовые возможности сторон и содержание трудового договора. К основным условиям трудового договора можно отнести соглашение о работе по одной или нескольким должностям, месте работы, сроке действия и виде договора, условиях оплаты труда, к дополнительным — иные вопросы труда, а также социально-бытового обслуживания работника. Вместе с тем данные основные условия следует рассматривать в контексте субъективного права, т.е. они могут изменяться только по соглашению сторон.

Далее конкретно рассмотрим необходимые условия трудового договора. Необходимыми являются такие условия, при отсутствии которых трудового договора не может быть, а следовательно, не может возникнуть реального трудового правоотношения. К необходимым (обязательным) условиям трудового договора относится соглашение о приеме на работу, трудовой функции работника, сроках работы, месте работы и заработной плате.

1. В трудовом договоре обязательно указывается место выполнения работы работника — отдел, цех, участок, иное структурное подразделение работодателя. Речь идет о предприятии (учреждении, организации), расположенном в определенном регионе (населенном пункте) и обладающем трудовой правосубъектностью. Место работы и трудовая функция в первую очередь индивидуализируют условия труда конкретного работника. Место работы определяется путем указания на конкретное предприятие, учреждение, организацию, где работник будет выполнять обусловленную соглашением сторон работу. Конкретизация места работы имеет важное значение в тех случаях, когда подразделения предприятия (учреждения, организации) расположены на определенном удалении друг от друга. Данное условие затрагивает интересы поступающего на работу. Важно также указание и местонахождения, поскольку работа может выполняться вне места постоянного проживания работника (вахтовый метод работы). Если структурные подразделения организации расположены в различных местностях, то место работы при заключении трудового договора уточняется применительно к этим структурным подразделениям. Например, в трудовом договоре надомного работника (ст.219 ТК РК) указывается условие о выполнении работы на дому у работника.

2. Важным элементом содержания трудового договора является соглашение о трудовой функции, т.е. специальности, квалификации, должности, по которой работник будет выполнять работу на предприятии, учреждении, организации, заключившей трудовой договор. Данное условие непосредственно связано с определением объема прав и обязанностей сторон, вытекающих из профессии, специальности, квалификации, должности, действующего трудового законодательства и соглашения.

Специальность — это комплекс приобретенных путем целенаправленной подготовки и опыта работы знаний, умений и навыков, необходимых для определенного вида деятельности, подтверждаемый соответствующими документами об образовании.

Квалификация — это степень профессиональной подготовленности рабочих и служащих к выполнению конкретного вида работ. Ее составными элементами являются теоретические знания работника, его практические навыки, профессиональное мастерство. Квалификация рабочих определяется, в первую очередь, присвоенными работнику квалификационными разрядами и разрядами работ, которые они выполняют. Квалификационная категория (разряд) — это уровень требований к квалификации работника, отражающий сложность выполняемых работ (п.п.10 п.1 ТК РК).

Должность — это структурная единица работодателя, на которую возложен установленный правовыми актами круг должностных полномочий и обязанностей.

Непосредственно на предприятиях (в учреждениях, организациях) трудовые права и обязанности работников и администраций фиксируются в правилах внутреннего трудового распорядка, утверждаемых актами работодателя. В некоторых отраслях экономики для отдельных категорий работников действуют уставы о дисциплине (например, работников речного и морского транспорта, связи, гражданской авиации и др.). Это объясняется тем, что в указанных отраслях в силу характера производственной деятельности требуется особо слаженная и четкая работа. Трудовые обязанности рабочих конкретизируются на основании Единого тарифно-квалификационного справочника [ЕТКС работ и профессий рабочих, утвержденный постановлением Правительства Республики Казахстан от 14 января 2003 г. № 12], который содержит производственные характеристики всех основных видов работ и профессий, встречающихся в данной отрасли производства, а также определяет требования, предъявляемые к рабочим, выполняющим эти работы, в отношении производственных навыков, знаний, приемов работы и т.д. Круг обязанностей служащих и инженерно-технических работников определяется профессией, специальностью и занимаемой должностью. Он может конкретизироваться правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, должностными инструкциями и положениями о должностных лицах и другими нормативными актами. Определение трудовой функции работника имеет важное и практическое значение. От этого зависит размер оплаты труда, продолжительность отпуска, предоставление льгот, связанных с работой по той или иной специальности, профессии. Определенность трудовой функции устанавливает функциональное место принимаемого работника в общем трудовом процессе и режим его труда в этом процессе. Принцип определенности тру-

довой функции выражен в ст. 40 Трудового кодекса Республики Казахстан, запрещающей работодателю требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3. Следующим обязательным условием трудового договора является соглашение о моменте начала работы. Дата начала работы является существенным и необходимым условием трудового договора. С этого момента у работника и работодателя возникают права и обязанности. В Трудовом кодексе сказано, что действие трудового договора начинается со дня его подписания сторонами либо установленной в нем даты (п.1 ст.38 ТК РК). То есть стороны вправе самостоятельно установить дату начала действия трудового договора либо стороны установят в тексте трудового договора конкретную дату начала его действия. Как правило, трудовой договор вступает в силу со дня его подписания. Но в кодексе имеется и другая норма, касающаяся исчисления сроков. Это п.3 ст.13 ТК РК, в котором говорится что течение срока, определяемого периодом времени, начинается на следующий день после календарной даты наступления события, которыми определено его начало. Так, получается, если стороны установили дату начала действия трудового договора, к примеру, 4 апреля 2008 г., то, значит, согласно вышеназванной норме действие трудового договора начинается с 5 апреля 2008 г., так как в вышеназванной норме сказано, что течение срока начинается на следующий день после календарной даты наступления события, которыми определено его начало. Но в соответствии с нормой, которая прямо регламентирует начало действия трудового договора (п.1 ст.13 ТК РК), трудовой договор начинает действовать со дня его подписания сторонами либо установленной в нем даты. Согласно этой норме трудовой договор вступит в силу 4 апреля 2008 г., как и сказано в договоре. Таким образом, мы считаем, что п.1) ст.38 противоречит п.3 ст.13 ТК РК в части определения момента начала действия трудового договора. По нашему мнению, это является изъяном в нашем трудовом законодательстве. Далее в Трудовом кодексе сказано что, фактическое допущение к работе осуществляется только после подписания сторонами трудового договора (п.2 ст.38 ТК РК). Из этой нормы делаем соответствующий вывод, что главным условием для допуска работника к работе является подписание трудового договора. В случае отсутствия и неоформления надлежащим образом трудового договора со стороны работодателя он несет ответственность в порядке, установленном законами РК. В таком случае трудовые отношения считаются возникшими с того дня, когда работник приступил к работе. В определенный договором срок работник должен приступить к работе, а работодатель обязан предоставить ему работу, обусловленную соглашением. Неявка работника на работу в назначенный срок или его отказ от выполнения определенной договором работы без уважительных причин влечет для него отрицательные правовые последствия. Это может служить основанием для прекращения трудового договора по инициативе работодателя (п.п.6 п.1 ст.54 ТК РК). В соответствии с п.п.15 п.1 ст.28 ТК РК в трудовом договоре в обязательном порядке необходимо указать дату заключения трудового договора и его порядковый номер. Из требования указывать порядковый номер трудового договора следует, что работодатель должен вести учет регистрации трудовых договоров [1].

4. При заключении трудового договора стороны обговаривают его срок — неопределенный либо определенный. Действующее законодательство предусматривает заключение трудового договора на:

- а) неопределенный срок;
- б) определенный срок — не менее одного года;
- в) время выполнения определенной работы;
- г) время замещения временно отсутствующего работника;
- д) время выполнения сезонной работы (ст. 13 Трудового кодекса РК).

В тексте трудового договора обязательно должен быть указан срок договора. Главное отличие определенного срока от неопределенного заключается в точном указании срока истечения трудового договора. Трудовой договор на определенный срок менее одного года заключается только в трех случаях: на время выполнения определенной работы; на время замещения временно отсутствующего работника; на время выполнения сезонной работы. В остальных случаях трудовой договор заключается на определенный срок — не менее одного года. Срок не менее года означает, что заключить трудовой договор стороны вправе на срок более года, например, на два, три года и более. Если трудовой договор заключается на неопределенный срок, следует указать: «Трудовой договор заключен на неопределенный срок». Если трудовой договор заключается на срок не менее одного года, следует указать: конкретный срок — один год и более, например: «Трудовой договор заключен на срок один год — с 23 февраля 2007 года по 22 февраля 2008 года». Если трудовой договор заключается на время определенной работы, следует указать, на выполнение какой работы заключается трудовой договор, например: «Трудовой договор заключен на время проведения инвентаризации товарно-материальных ценностей склада». Если

трудовой договор заключается на время замещения временно отсутствующего работника, следует указать, на замещение какого временно отсутствующего работника заключается трудовой договор и какова причина временного отсутствия этого работника, например: «Трудовой договор заключен на период временной нетрудоспособности менеджера по отделу продаж (указывается ФИО)». На практике работники в большинстве случаев заключают трудовой договор на неопределенный срок. Но иногда договор заключается на определенный календарный срок — менее одного года, на время выполнения определенной работы или на время замещения временно отсутствующего работника и на время выполнения сезонной работы. Если в первом случае срок договора исчисляется днями, месяцами, годами, то во втором — окончанием работы согласно договору. По окончании срока действия трудового договора он может быть по инициативе любой стороны и с согласия другой прекращен, продлен или заключен на новый срок, в том числе и с изменением существующих условий труда (изменением размера и условий оплаты, режима и условий труда).

В трудовом договоре должны быть указаны условия о заключении договора на выполнение сезонных работ и определенный период их выполнения (ст.207 ТК РК). Сезонными признаются работы, которые в силу природных и климатических условий выполняются не весь календарный год, а в течение определенного периода, но не более одного года (ст. 206 ТК РК). На сезонных работников распространяется действие трудового законодательства в той части, которая не регулируется их трудовыми договорами и не противоречит характеру сезонной работы. Лица, принимаемые на сезонные работы, должны быть предупреждены об этом при заключении трудового договора. В приказе или распоряжении о приеме на работу должно быть обязательно указано, что данный работник принимается на сезонную работу, например: «Трудовой договор заключен на один год выполнения сезонной работы». Если работодатель это не укажет и работник не предупрежден о сезонном характере работы, то он будет рассматриваться как постоянный работник с первого дня приема на работу. Трудовой договор при приеме на сезонные работы может быть заключен на срок, не превышающий продолжительности сезона.

Законодательством установлены некоторые особенности в части определения срока трудового договора для руководителей организации. Так, трудовой договор с руководителем организации заключается собственником организации на срок, установленный учредительными документами работодателя или соглашением сторон (п. 2 ст. 29 Трудового кодекса РК). Но на такой договор не распространяется указанное ниже положение. Если в трудовом договоре не определен срок его действия, договор считается заключенным на неопределенный срок.

5. В трудовом договоре в обязательном порядке необходимо указать размер месячной заработной платы работника либо почасовую оплату труда, оплату времени простоя, даты выплаты заработной платы и иные условия оплаты труда работника, установленные трудовым законодательством. Заработная плата и ее размер — существенное условие трудового договора. Законодатель определяет заработную плату как вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Государством определены правовые основы социальной защиты трудящихся республики в области оплаты труда в условиях рыночной экономики и равноправия всех форм собственности, а также гарантии со стороны государства на заработную плату труда не ниже установленного минимального размера. Установленные государственные гарантии в области оплаты труда распространяются на работников всех предприятий и организаций государственного сектора экономики независимо от сфер их деятельности и ведомственной принадлежности, а также на работающих по найму на предприятиях и в организациях других форм собственности.

Условия о трудовой функции, месте работы, сроке трудового договора и заработной плате являются необходимыми для существования каждого вида трудового договора. Но в некоторых трудовых договорах должны быть оговорены сторонами и другие необходимые именно для данного вида условия, которые будут определять вид данного договора (например, условия о временной или сезонной работе в договоре временного или сезонного работника, о надомной работе, работе по совместительству, с неполным рабочим временем являются необходимыми в соответствующих им видах трудовых договоров).

В трудовом договоре в обязательном порядке необходимо указать условия режима рабочего времени и времени отдыха. Нормальная продолжительность рабочего времени не должна превышать 40 часов в неделю (ст.77 ТК РК). Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени. Так, для работников в возрасте от 14 до 16 лет — не более 24 часов в неделю; от 16 до 18 лет — не более 36 часов в неделю; для учащихся организации образования,

совмещающих в течение учебного года учебу с работой в возрасте от 14 до 16 лет — 2,5 часа в день, в возрасте от 16 до 18 лет — 3,5 часа в день; для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) или опасными условиями труда — не более 36 часов в неделю; для инвалидов первой и второй групп — не более 36 часов в неделю. В течение ежедневной работы (рабочей смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и приема пищи продолжительность не менее получаса. Перерыв для отдыха и приема пищи должен устанавливаться не ранее чем через три часа и не позднее чем через четыре часа после начала ежедневной работы (рабочей смены). Перерыв для отдыха и приема пищи должен устанавливаться не ранее чем через три часа и не позднее чем через четыре часа после начала ежедневной работы (рабочей смены). Перерыв для отдыха и приема пищи может устанавливаться не позднее чем через четыре часа после начала ежедневной работы (рабочей смены) при режиме гибкого суммированного учета рабочего времени с продолжительностью ежедневной работы (рабочей смены) свыше 8 часов. Время предоставления перерыва для отдыха и приема пищи, его продолжительность устанавливаются правилами трудового распорядка, трудовым, коллективным договорами. Время перерыва для отдыха и приема пищи не включается в рабочее время. На работах, где по условиям производства предоставление перерыва невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в специально оборудованном месте. Перечень таких работ, порядок и место для отдыха и приема пищи устанавливаются коллективным договором или актами работодателя, изданными по согласованию с представителями работников. Продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха работника между окончанием работы и ее началом на следующий день (рабочую смену) не может быть менее 12 часов. Работникам еженедельно предоставляются выходные дни. При пятидневной рабочей неделе — два выходных дня в неделю, а при шестидневной — один.

Также в трудовом договоре в обязательном порядке указывается характеристика условий труда, если работа относится к тяжелым и выполняется во вредных (особо вредных) или опасных условиях (п.п. 8 п. 1 ст.28 ТК РК). Понятие «тяжелые работы», «вредные (особо вредные) условия труда», «опасные условия труда» даны в Трудовом кодексе РК. Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда. Согласно пунктам 1,2 ст.4 Конвенции МОТ № 155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» [2], ратифицированной в Республике Казахстан, каждый член МОТ разрабатывает, осуществляет и периодически рассматривает согласованную национальную политику в области безопасности труда, гигиены труда и производственной среды. Отсюда же вытекают права работника в сфере безопасности и охраны труда. В соответствии со ст. 22 Трудового кодекса работник имеет право на:

- 1) рабочее место, оборудованное в соответствии с требованиями безопасности и охраны труда;
- 2) обеспечение санитарно-бытовыми помещениями, средствами индивидуальной и коллективной защиты, специальной одеждой в соответствии с требованиями по безопасности и охране труда, а также трудовым, коллективным договорами;
- 3) обращение в уполномоченный государственный орган по труду и его территориальные подразделения о проведении обследования условий и охраны труда на его рабочем месте;
- 4) участие лично или через своего представителя в проверке и рассмотрении вопросов, связанных с улучшением условий, безопасности и охраны труда;
- 5) отказ от выполнения работы при возникновении ситуации, создающей угрозу его здоровью или жизни, с письменным извещением об этом непосредственного руководителя или работодателя;
- 6) образование и профессиональную подготовку, необходимые для безопасного исполнения трудовых обязанностей, в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;
- 7) получение достоверной информации от работодателя о характеристике рабочего места и территории организации, состоянии условий, безопасности и охраны труда, о существующей угрозе для жизни и здоровья, а также о мерах по его защите от воздействия вредных (особо вредных) и (или) опасных производственных факторов;
- 8) сохранение средней заработной платы на время приостановки работы организации из-за несоответствия требованиям по безопасности и охране труда;
- 9) обжалование неправомерных действий работодателя в области безопасности и охраны труда.

К примеру, в течение пяти месяцев 2007 г. расследования несчастных случаев в отраслях экономики в результате несчастных случаев на производстве пострадали 178 человек, в том числе 11 — со смертельным исходом. Это еще раз подтверждает, как важно соблюдать условия по безопасности и охране труда.

Следующими необходимыми условиями, которые следует указывать в трудовом договоре, являются гарантии и компенсационные выплаты, а также порядок их выплаты. К примеру, государственные гарантии в области оплаты труда работников включают: минимальный размер месячной заработной платы; минимальный размер часовой заработной платы, определяемый в соответствии с трудовым законодательством РК; минимальные стандарты оплаты труда; 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; государственный контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий в области оплаты труда; порядок и сроки выплаты заработной платы. В трудовой договор могут включаться иные дополнительные гарантии и компенсационные выплаты.

Обязательным условием трудового договора являются условия по страхованию. С 1 июля 2005 г. введен в действие Закон Республики Казахстан «Об обязательном страховании гражданско-правовой ответственности работодателя за причинение вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей», который регулирует общественные отношения, возникающие в области обязательного страхования гражданско-правовой ответственности работодателя за причинение вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей, и устанавливает правовые, экономические и организационные основы его проведения [3]. Вместе с тем работодателем могут вводиться дополнительные виды добровольного страхования. Целью обязательного страхования ответственности работодателя является обеспечение защиты имущественных интересов работников, жизни и здоровью которых причинен вред при исполнении ими трудовых (служебных) обязанностей посредством осуществления страховых выплат.

В трудовом договоре о работе по совместительству обязательно указание на то, что работа является совместительством (ст.196 ТК РК). Работник вправе заключить трудовой договор о работе по совместительству как с одним работодателем, с которым он уже состоит в трудовых отношениях (по месту основной работы), так и с несколькими работодателями. Не допускается заключения трудового договора о работе по совместительству с работниками, не достигшими восемнадцатилетнего возраста, и с работниками, занятыми на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда.

В трудовом договоре может быть предусмотрено условие о праве работодателя на расторжение трудового договора по соглашению сторон без соблюдения требований, установленных п.2 ст.52 ТК РК, относящихся к ведению переговоров о расторжении трудового договора. Соглашаясь на включение такого условия в трудовой договор, работник уже при его заключении как бы «авансом» дает согласие на расторжение трудового договора. Такое предварительное согласие должно быть обеспечено включением в трудовой договор условия о принятии на себя работодателем обязанности, в случае расторжения трудового договора по соглашению сторон произвести работнику компенсационную выплату. Размер компенсационной выплаты определяется сторонами трудового договора, но не может быть менее средней заработной платы работника за год. Положения трудового договора, ухудшающие положения работников по сравнению с трудовым законодательством РК, признаются недействительными. Признание недействительным отдельных положений трудового договора не влечет признания недействительным трудового договора в целом.

Действующее трудовое законодательство предусматривает право работника и работодателя по состоявшемуся соглашению включать в трудовой договор иные условия, однако эти условия не должны противоречить законодательству РК (п.2ст.28). Например, в трудовом договоре может быть определено условие об установлении испытательного срока для работника при заключении трудового договора, о порядке и условиях проведения аттестации работника, об условиях добровольного страхования работодателем работника и членов его семьи, предоставлении работнику социальных выплат, дополнительного медицинского обслуживания, санаторно-курортного лечения и т.п. Это и есть дополнительные условия трудового договора.

#### Список литературы

1. Постатейный практический комментарий к Трудовому кодексу РК от 15 мая 2007 г. № 251. — Алматы: ТОО «МЦФЭР Казахстан», 2007. — 816 с.
2. Конвенции МОТ 1981 г. № 155 «О безопасности и гигиене труда в производственной среде» (Женева, 3 июня 1981 г.) // Сб. док. по международному праву. — Т. 3. — Алматы: АО «САК», 1999. — С. 187–196.