

Периодический журнал
выходит ежемесячно
с октября 2005 года

Собственник **VIVAT**

Свидетельство о постановке на переучет
№ KZ77VPY00035697 от 20.05.2021 г.

Выдано Министерством информации
и общественного развития
Республики Казахстан

**КАДРЫ
ТРУД
УПРАВЛЕНИЕ
в организациях**

**№ 8 (197),
август 2022 г.**

Содержание:

ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО	Г. САДУЕВА О выплате компенсации по временной нетрудоспособности5
	Ю. ЧУМАЧЕНКО, А. САДВОКАСОВА Ответы на вопросы читателей.....8
	Порядок регистрации субъектами здравоохранения по месту их выявления всех случаев профессиональных заболеваний и (или) отравлений, в том числе подозрений на профессиональные заболевания и (или) отравления, обусловленные воздействием на работника вредных производственных факторов в связи с выполнением работником своих трудовых (служебных) обязанностей, либо иных действий, по собственной инициативе в интересах работодателя.....16
	Правила временного перевода на более легкую работу по состоянию здоровья на срок, указанный в медицинском заключении19
	Конвенция об охране заработной платы38
БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ТРУДА	А. ГАБДУЛЛИН Передача функций по безопасности и охране труда на аутсорсинг2
	Е. БОЧАРОВА Безопасность и охрана труда14
	Правила и сроки проведения обучения, инструктирования и проверок знаний по вопросам безопасности и охраны труда работников, руководителей и лиц, ответственных за обеспечение безопасности и охраны труда20
ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО	А. АДЕЛЬГУЖИН Личное дело работника30
СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА	Трудовые споры35
УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ	И. ЩЕРБАКОВА Как настроить персонал на работу: до и после отпуска44

Главный редактор – **Э. Нусупбаев**

Шеф-редактор – **Н. Гилёва**,
кандидат юридических наук,
доцент КазНУ им. аль-Фараби

Помощник редактора – **П. Кажығалиқызы**

Дизайн-макет – **ИП «VIVAT»**

Адрес редакции:

г. Алматы, ул. Тимирязева, 80, офис 19
e-mail: vivatpress@list.ru
сайт: www.vivatpress.kz

Подписка:

подписка на журнал принимается
по каталогам: «Казпочта», «Эврика пресс»,
«Евразия пресс» по телефону:
(727) 2740463

Подписные индексы:

75512, 75513, 75514, 75492, 75493

Мнение авторов не всегда отражает
точку зрения редакции.

Перепечатка материалов, опубликованных в журнале,
допускается с письменного разрешения редакции.
Ссылка на журнал обязательна.

Ответственность за достоверность фактов и сведений,
содержащихся в публикациях, несет автор.

За содержание рекламной информации
ответственность несет рекламодатель.

Отпечатано в ТОО «Таугуль-принт»
г. Алматы, ул. Ыкылас, д. 3 «Б»
Объем 1,5 п. л. Формат 60x84/8.
Тираж 2 100 экз.



Ответы на вопросы читателей

Юлия Чумаченко,
партнер юридической фирмы «Aequitas»

Требуют ли объявления о вакансиях какой-либо конкретной формулировки или подробностей о вакансии?



Существуют законодательные требования, запрещающие компаниям распространять информацию о вакансиях, содержащую ограничения или предпочтения в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального или титульного положения, возраста, места жительства, вероисповедания, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или социальным группам либо по иным причинам, не связанными с деловыми качествами работника (за исключением случаев, прямо предусмотренных законом). Нарушение этих ограничений может повлечь за собой административное взыскание в виде штрафа.

Согласно казахстанскому закону о защите персональных данных физического лица могут обрабатываться с его или ее согласия. Отвечая на объявление о вакансии, физическое лицо считается давшим согласие на обработку персональных данных в целях найма, при условии, что лицо приняло соответствующие условия (например, в соответствии с пользовательским соглашением о вакансии).

Если заявитель опубликовал свое резюме на веб-сайте поиска работы, личные данные были обнародованы. Предоставляя информацию таким образом, заявитель дал свое явное согласие на обработку этих персональных данных. Таким образом, рекрутер может обрабатывать персональные данные кандидата только для целей найма в соответствии с перечнем персональных данных, необходимых и достаточных для целей найма, который должен быть утвержден рекрутером.

В случаях, когда обработчик данных намеревается передать персональные данные лица другому обработчику данных или в другое место (например, когда кадровое агентство передает персональные данные непосредственному работодателю) персональные данные, полученные из общедоступных источников, должны сопровождаться ссылкой на соответствующий источник.

Какие проверки может проводить работодатель в отношении биографических данных (включая проверку в социальных сетях) и состояния здоровья претендентов на работу, и на каком этапе процесса найма? Могут ли работодатели запрашивать рекомендации?



Существует законное ограничение на информацию, которую работодатель может собирать о заявителе. Любая информация должна иметь отношение к работе (например, образование или профессиональный опыт). Требование дополнительной информации или документов является незаконным, и соискатели не обязаны предоставлять работодателю эту информацию.

Работодатель не должен принуждать соискателей к прохождению проверки биографических данных, за исключением случаев, предусмотренных законом для определенных категорий работников (например, получение информации о судимости кандидатов, претендующих на преподавательские должности). Работодатель не вправе отказать в заключении трудового договора из-за отказа пройти проверку биографических данных.

Вся информация, кроме общедоступных данных, должна быть получена непосредственно от заявителя. В соответствии с законом о защите данных работодатель должен получить согласие на обработку персональных данных кандидата в соответствии с требованиями законодательства (хотя на практике это делается редко).

Работник может представить рекомендацию или характеристику от предыдущего работодателя новому работодателю по своему усмотрению. Закон требует от работодателей (в том числе бывших работодателей) предоставить такую справку в течение пяти рабочих дней после получения запроса от работника (или бывшего работника).

Законодательство Республики Казахстан прямо запрещает работодателям запрашивать информацию о здоровье работника, если это не имеет отношения к его или ее способности выполнять работу.

Медицинские осмотры обязательны только в определенных случаях (например, при работе в опасных и вредных условиях, под землей или под водой) и для определенных категорий работников (например, работников пищевой и торговой промышленности, лиц, работающих с детьми). Эти осмотры проводятся до того, как работнику будет разрешено приступить к работе, и периодически после этого, как того требует закон. Работодатель должен либо воспрепятствовать работнику приступить к работе, либо отстранить работника от продолжения работы, если этот работник не прошел необходимые проверки.

Возможен ли при приеме на работу испытательный срок? Если да, то как долго?



Испытательный срок, как правило, допускается, если соответствующее положение включено в трудовой договор при его заключении.

Как правило, испытательный срок не должен превышать трех месяцев. Испытательный срок до шести месяцев может быть назначен только руководителям и заместителям руководителей организаций, главным бухгалтерам и заместителям главных бухгалтеров, руководителям филиалов и представительств организаций.

Испытательный срок не допускается в трудовых договорах на сезонные работы (т.е. работы, выполняемые в течение определенного периода (сезона) продолжительностью не более одного года в силу климатических или иных природных условий).

Существуют ли особые правила увольнения во время испытательного срока?



Работодатель может уволить работника во время испытательного срока, если результат испытательного срока не является удовлетворительным. Работодатель обязан уведомить работника в письменной форме в течение испытательного срока. Работодатель в уведомлении должен указать, по каким причинам работник признается непрошедшим испытание. На практике работодатель должен заранее подготовить подтверждающие документы, так как работник может обжаловать решение в согласительной комиссии и в суде.

Если испытательный срок закончился, а работник продолжает работать, считается, что он прошел испытательный срок.

Если в течение испытательного срока работник решит, что работа ему не подходит, он может расторгнуть трудовой договор. Согласно статье 56 ТК РК работник обязан уведомить работодателя в письменной форме за один месяц, если трудовым договором не предусмотрен более длительный срок предупреждения.

Могут ли соискатели предъявлять претензии к потенциальному работодателю? На что они могут претендовать?



Кандидаты могут предъявлять претензии потенциальному работодателю за включение в объявления о вакансии дискриминационных критериев (например, расы, пола, возраста, материнства или места жительства).

Соискатели также могут предъявлять претензии потенциальным работодателям за необоснованный отказ от заключения трудового договора. В этих случаях работодатель должен

доказать, что отказ был основан на профессиональных качествах заявителя (например, профессиональный опыт или знание иностранных языков) и, следовательно, не был дискриминационным.

Кандидаты также могут попросить работодателей объяснить причины отказа в приеме на работу. Работодателям рекомендуется ответить в письменной форме в течение разумного периода времени после получения запроса.

Могут ли работодатели вести учет кандидатов, которых они не нанимали?



Да, работодатели могут хранить собранные личные данные кандидатов, которых они не нанимали. Однако при предоставлении кандидатом информации потенциальному работодателю он должен получить письменное согласие кандидата на сбор и обработку персональных данных. В согласии должны быть указаны условия использования работодателем этих персональных данных и, в частности, продолжительность их хранения. Несоблюдение этих условий может привести к спорам с кандидатом в отношении защиты его или ее персональных данных и, возможно, к санкциям и ответственности, наложенным на работодателя соответствующими органами.

Если иное не предусмотрено законом, субъект персональных данных вправе в любое время отозвать ранее предоставленное согласие на сбор и обработку персональных данных, при этом лицо, располагающее такими персональными данными, обязано их немедленно уничтожить.

Алия Садвокасова,
юрист

Сотрудник работает бухгалтером и заочно обучается. В этом году заканчивает, защищает диплом. Неделю на работе не был, т. к. был на учебе. Оплачивается ли пропуск дней по причине обучения?



Согласно статье 87 Трудового кодекса Республики Казахстан (ТК РК) работникам предоставляются следующие виды отпусков:

- 1) оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска;
- 2) социальные отпуска.

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

Работникам предоставляются следующие виды социальных отпусков:

- 1) отпуск без сохранения заработной платы;
- 2) учебный отпуск.

Согласно статье 98 ТК РК работникам, обучающимся в организациях образования, предоставляются учебные отпуска для подготовки и сдачи зачетов и экзаменов, выполнения лабораторных работ, подготовки и защиты дипломной работы (проекта), для прохождения программ подготовки военно-обученного резерва.

Оплата учебного отпуска определяется соглашениями, коллективным, трудовым договорами, договором обучения.

Согласно пункту 2 статьи 33 ТК РК работник имеет право уведомлением определить в трудовом договоре размер оплаты учебного отпуска, который оформляется в дополнительном соглашении.