

**АКАДЕМИЯ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ
ПРИ ГЕНЕРАЛЬНОЙ ПРОКУРАТУРЕ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН**

**МЕЖВЕДОМСТВЕННЫЙ
НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ**

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

Бекишева С.Д., Алпысов Н.С., Омаров Е.А.



**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО ВОПРОСАМ ПРОКУРОРСКОГО
НАДЗОРА ЗА ОБЕСПЕЧЕНИЕМ
ЗАКОННОСТИ В СФЕРЕ
ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН**

Косшы, 2021

УДК 340
ББК 67.0
Б47

Рецензенты: кандидат юридических наук Нурғалиев Б.Б., кандидат юридических наук Ешназаров А.А.

Под общей редакцией заместителя директора Межведомственного научно-исследовательского института Академии правоохранительных органов при Генеральной прокуратуре Республики Казахстан Шереметьева М.И.

Б47 Бекишева С.Д., Алпысов Н.С., Омаров Е.А. **Методические рекомендации по вопросам прокурорского надзора за обеспечением законности в сфере трудовых прав граждан /** Под общ. ред. М.И. Шереметьева. – Косшы: Академия правоохранительных органов при Генеральной прокуратуре Республики Казахстан, 2021. – 50 с.

ISBN 978-601-7969-60-8

Методические рекомендации разработаны для использования в дальнейшей служебной деятельности сотрудниками органов прокуратуры Республики Казахстан. Прокуроры, а также заинтересованные лица, смогут ознакомиться с порядком организации проведения анализа и проверок состояния законности в сфере трудовых отношений, а также использовать полученную информацию для защиты трудовых прав пострадавших работников.

В методических рекомендациях рассмотрен оптимальный алгоритм проведения анализа и проверок состояния законности реализации трудовых прав граждан, который должен способствовать своевременному выявлению нарушений трудового законодательства.

Предлагаемые методические рекомендации также будут полезны при проведении обучения по вопросам прокурорского надзора за обеспечением законности трудовых прав граждан в организациях образования, при проведении служебной подготовки и повышении квалификации в органах прокуратуры.

Издание предназначено для сотрудников правоохранительных органов и иных государственных структур, всех заинтересованных лиц.

УДК 340
ББК 67.0

Рекомендовано к опубликованию Учебно-методическим советом Академии правоохранительных органов при Генеральной прокуратуре Республики Казахстан

ISBN 978-601-7969-60-8

© Академия правоохранительных органов, 2021

Сведения об авторах

Алпысов Н.С., начальник Центра исследования проблем в сфере защиты общественных интересов Межведомственного научно-исследовательского института Академии – *введение (в соавторстве с Омаровым Е.А.)*.

Бекишева С.Д., главный научный сотрудник Центра исследования проблем в сфере защиты общественных интересов Межведомственного научно-исследовательского института Академии, д.ю.н., доцент – *разделы 1, 2, заключение*.

Омаров Е.А., главный научный сотрудник Центра исследования проблем в сфере защиты общественных интересов Межведомственного научно-исследовательского института Академии, доктор философии PhD – *введение (в соавторстве с Алпысовым Н.С.)*.

Содержание

Обозначения и сокращения	4
Нормативные ссылки	5
Введение	7
1 Анализ состояния законности реализации трудовых прав граждан	10
2 Проведение проверок соблюдения законности в сфере трудовых отношений	22
Заключение	42
Рекомендуемые к применению правовые акты	44
Список использованных источников	46

Обозначения и сокращения

АИС ОИП	Автоматизированная информационная система органов исполнительного производства
АО	Акционерное общество
ГМК	Горно-металлургический комбинат
г.	Год
г.	Город
Гр.	Гражданин
ЕРДР	Единый реестр досудебного расследования
ЕУСС	Единая унифицированная статистическая система
Инспекция	Государственная инспекция труда
КоАП РК	Кодекс об административных правонарушениях Республики Казахстан
МЗП	Минимальная заработная плата
Министерство	Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан
млн.	Миллион
РК	Республика Казахстан
СИО ПСО	Система информационного обмена правоохранительных и специальных государственных органов
СМИ	Средства массовой информации
СМП	Скорая медицинская помощь
ст.	Статья
ТК РК	Трудовой кодекс Республики Казахстан
ТОО	Товарищество с ограниченной ответственностью
тыс.	Тысяча
УК РК	Уголовный кодекс Республики Казахстан

Нормативные ссылки

Конституция Республики Казахстан: принята на республиканском референдуме 30 августа 1995 года.

Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК.

Предпринимательский кодекс Республики Казахстан от 29 октября 2015 года № 375-V ЗРК.

Кодекс Республики Казахстан «О здоровье народа и системе здравоохранения» от 7 июля 2020 года № 360-VI.

Кодекс Республики Казахстан об административных правонарушениях от 5 июля 2014 года № 235-V ЗРК.

Уголовный кодекс Республики Казахстан от 3 июля 2014 года № 226-V.

Уголовно-процессуальный кодекс Республики Казахстан от 4 июля 2014 года № 231-V.

О правоохранительной службе: Закон Республики Казахстан от 6 января 2011 года № 380-IV.

О прокуратуре: Закон Республики Казахстан от 30 июня 2017 года № 81-VI.

О гражданской защите: Закон Республики Казахстан от 11 апреля 2014 года № 188-V ЗРК.

О социальной защите граждан, пострадавших вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском испытательном ядерном полигоне: Закон Республики Казахстан от 18 декабря 1992 года № 1787-XII.

Об исполнительном производстве: Закон Республики Казахстан от 2 апреля 2010 года № 261-IV.

Приказ Генерального Прокурора Республики Казахстан от 2 мая 2018 года № 60 «О некоторых вопросах организации прокурорского надзора».

Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1054 «Об утверждении Правил выдачи работникам молока или равноценных пищевых продуктов и (или) специализированных продуктов для диетического (лечебного и профилактического) питания, специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, обеспечения их средствами коллективной защиты, санитарно-бытовыми помещениями и устройствами за счет средств работодателя».

Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 11 июля 2008 года № 178-п «Об утверждении отраслевых норм выдачи за счет средств работодателя специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам горной и металлургической промышленности и металлургических производств других отраслей промышленности».

Приказ Министра национальной экономики Республики Казахстан от 9 декабря 2015 года № 758 «Об утверждении Санитарных правил «Санитарно-

эпидемиологические требования к системам вентиляции и кондиционирования воздуха, их очистке и дезинфекции».

Приказ Министра здравоохранения и социального развития РК от 28 декабря 2015 года № 1055 «Об утверждении форм по оформлению материалов расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью».

Введение

Конституцией Республики Казахстан от 30 августа 1995 года [1] гарантировано право каждого на свободу труда, свободный выбор рода деятельности и профессии, а также на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации, а также на социальную защиту от безработицы.

Для обеспечения реализации данных конституционных прав в Казахстане сформирован соответствующий государственно-правовой механизм защиты трудовых прав граждан. Однако в настоящее время он не обеспечивает полной защиты их прав, что подтверждается ростом обращений работников в государственные органы.

В новых экономических условиях выявилась финансовая несостоятельность многих организаций, сохраняется масштабное явление хронической невыплаты заработной платы.

К примеру, на 31 января 2021 года задолженность перед работниками составила 837 млн. тенге на 70 предприятиях. Особую озабоченность вызывает задолженность на предприятиях-банкротах или находящихся на реабилитации, доля которых составила 78% от общей суммы - 655 млн. тенге на 51 предприятии [2].

Еще одной проблемой является скрытая дискриминация при реализации трудовых прав граждан. Это касается не только дискриминации по гендерному признаку, но и по оплате труда. По поручению Главы государства органами прокуратуры в 2019 году организована проверка 95 предприятий, привлекающих иностранную рабочую силу. Выявлено 930 фактов нарушения трудового и миграционного законодательства. При этом на 25 предприятиях установлено 474 факта диспропорции по оплате и условиям труда [3].

Производственный травматизм и нарушения правил охраны труда и техники безопасности также являются серьезной проблемой. В 2020 году на предприятиях и организациях республики в результате несчастных случаев пострадало 1 503 человек. По сравнению с аналогичным периодом 2019 года – это выше на 5,1% (за 2019 г. – 1 430 чел.) [4].

Только за 7 месяцев 2021 года в результате несчастных случаев пострадали 817 работников, 93 из них погибли. По количеству получивших увечья на работе лидируют Карагандинская область – 160 человек, Восточно-Казахстанская – 97, Костанайская – 65, Актюбинская – 62, Павлодарская – 61, Туркестанская – 44 и город Алматы – 47 пострадавших. Самыми травмоопасными остаются предприятия горно-металлургического комплекса – на них приходится 19,4% несчастных случаев, и строительной отрасли – 11,6%.

В целом уровень производственного травматизма в стране вырос на 2,4 процента по сравнению с аналогичным периодом 2020 года [5].

Обследования рабочих мест показали, что работодатели не принимают мер по приведению их в соответствие с нормами охраны труда. Немало пострадавших осталось без компенсации из-за остановки предприятий,

отсутствия правопреемников при смене собственников предприятий и несовершенства механизма капитализации временных платежей при банкротстве, ликвидации организаций.

На сегодня, в условиях пандемии коронавируса (COVID-19), указанные выше проблемы еще более обострились в связи с введенными в стране карантинными мерами.

Из-за приостановки деятельности предприятий малого, среднего и крупного бизнеса (приостановили деятельность 430 тыс. предпринимателей) отправлены в отпуск без содержания 1,6 млн. человек. Граждане начали массово жаловаться на незаконные увольнения и невыплату заработной платы [6]. Более того, произошло массовое заражение медицинских работников коронавирусом вследствие необеспеченности или неприменения средств индивидуальной и коллективной защиты [7].

Указанные проблемные вопросы существенно нарушают права граждан, обостряют социальную напряженность, провоцируют массовые митинги и беспорядки, что создает нестабильность в обществе.

Анализ причин и условий протестных настроений, произошедших в стране за последние годы, показал, что в большинстве случаев основными причинами являются систематические нарушения трудовых прав граждан со стороны работодателей, а именно несвоевременная выплата заработной платы, дискриминация при оценке труда граждан Казахстана и иностранных граждан, непринятие мер по охране труда работников и технике безопасности.

При этом указанные нарушения стали возможными при ненадлежащем выполнении своих функций со стороны уполномоченных государственных органов в сфере охраны труда. С их стороны неэффективно проводится работа по профилактике и предупреждению очагов конфликтов на ранних стадиях.

Нередко нарушениям в сфере трудовых отношений способствует наличие латентных (скрытых) процессов, особенно в частном секторе, когда работодатели укрывают все виды нарушений, повлекших производственный травматизм. Более того, данные факты укрываются уполномоченными государственными органами при проведении проверок.

Вышеуказанное позволяет сделать вывод, что действующее законодательство в сфере трудовых отношений, а также организация контроля и надзора не в полной мере обеспечивают защиту прав граждан в сфере труда.

Обращаясь в прокуратуру, люди надеются найти более короткий и эффективный путь решения своих проблем, потому что механизм судебной защиты длительный (максимальные сроки судебного процесса составляют 135 дней, исполнения – еще 63 дня) и дорогой для граждан (услуги юриста, транспортные и иные расходы). Обращение же в прокуратуру не связано с материальными затратами.

Все это свидетельствует о том, что работа органов прокуратуры в данном направлении может значительно исправить существующие недостатки механизмов защиты прав и свобод граждан, так как прокуратура является востребованной у населения.

Повышенная ответственность органов прокуратуры перед обществом по вопросам правозащитной деятельности требует постоянного

совершенствования тактики и методики прокурорского надзора, предопределяет необходимость оперативного реагирования на нарушения в сфере соблюдения прав и свобод человека и гражданина.

Вышеуказанное обуславливает необходимость разработки методологической основы осуществления прокурорского надзора за обеспечением законности трудовых прав граждан.

Основная цель данных рекомендаций – оказание методической помощи прокурорам в оперативном проведении необходимых действий по защите трудовых прав граждан.

При подготовке рекомендаций использовались материалы практической деятельности органов прокуратуры Республики Казахстан, материалы СМИ, статистические данные государственных органов.

Полагаем, что методические рекомендации значительно облегчат правоприменительную деятельность органов прокуратуры по обеспечению законности в сфере реализации трудовых прав граждан.

1 Анализ состояния законности реализации трудовых прав граждан

Прокуратура осуществляет высший надзор путем проведения проверок и анализа состояния законности [8].

Одним из способов осуществления надзорной деятельности является анализ состояния законности, который проводится без посещения поднадзорных органов путем сбора соответствующей информации, которая в последующем может дать представление об имеющихся проблемах, вопросах, нарушениях в сфере трудовых правоотношений.

Порядок и условия его проведения определены приказом Генерального Прокурора Республики Казахстан № 60 от 2 мая 2018 года [9]. Анализу должны подвергаться как правовые акты поднадзорных органов, так и их действия (бездействия) по исполнению и соблюдению требований законодательства.

Анализ состояния законности преследует такие цели как рационализация и планирование надзора, выявление проблемных вопросов и нарушений в правоприменительной практике.

Анализ предполагает практически те же действия, что и проверка. Отличие заключается в том, что прокурор не посещает субъект (объект) проверки; материалы, которые при проверке могут быть получены по устному требованию и изучены прокурором непосредственно на месте нахождения проверяемого органа, при проведении анализа запрашиваются официально и изучаются на рабочем месте прокурора.

Еще одной отличительной чертой анализа является отсутствие возможности вызывать лиц для получения объяснений.

Анализ условно можно подразделить на два вида: 1) по конкретному факту нарушения трудовых прав граждан; 2) в сфере трудовых правоотношений в целях оценки состояния законности.

Также можно выделить виды анализов по поднадзорным субъектам: 1) анализ деятельности работодателя; 2) анализ деятельности уполномоченного органа в сфере трудовых отношений.

Проведение анализа инициируется по рапорту, согласованному Генеральным Прокурором, заместителем Генерального Прокурора, руководителем самостоятельного структурного подразделения Генеральной прокуратуры, прокурором области и приравненным к нему прокурором, заместителем прокурора области, прокурором района и приравненным к нему прокурором либо лицами, их замещающими.

Рапорт содержит:

1) дату, фамилию, имя, отчество (при его наличии) и должность лица, подающего рапорт;

2) предмет анализа;

3) мотивированные основания;

4) период анализа;

5) срок проведения анализа.

На проведение анализа установлен срок – 30 календарных дней.

При необходимости истребования дополнительных материалов, а также в связи со значительным объемом анализа срок его проведения продлевается не более чем на 30 календарных дней с согласия вышестоящего прокурора.

При проведении анализа могут быть использованы следующие источники информации:

- 1) статистические данные;
- 2) итоги встреч с трудовыми коллективами;
- 3) факты неэффективной работы государственных органов;
- 4) обращения граждан и юридических лиц, результаты их рассмотрения уполномоченными государственными органами (Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан (далее – Министерство), государственными инспекциями труда при местных исполнительных органах (далее – Инспекции);

- 5) сообщения, содержащиеся в средствах массовой информации, интернет-ресурсах, социальных сетях;

- 6) данные (статистические сведения, материалы проверок, иные документы) Министерства и Инспекций, их правовые акты, доступ к которым обеспечивается путем их изучения на бумажных носителях, использования цифровых информационно-справочных систем, возможностей сети «Интернет»;

- 7) данные иных контрольно-надзорных органов (статистические сведения, материалы проверок, иные документы), деятельность которых связана со сферой применения трудового законодательства;

- 8) сведения системы информационного обмена правоохранительных и специальных государственных органов (далее – СИО ПСО);

- 9) судебные акты по уголовным, гражданским делам и делам об административных правонарушениях;

- 10) практика рассмотрения дел об административных правонарушениях уполномоченными органами, а также практика их судебного обжалования;

- 11) материалы надзорной деятельности, акты прокурорского надзора и реагирования, результаты предыдущих проверок прокуратуры;

- 12) материалы досудебных расследований, судебных приговоров по уголовным делам;

- 13) материалы оперативно-розыскных, специальных мероприятий, негласных следственных действий;

- 14) данные об исполнении судебных актов, актов уполномоченных органов по делам об административных правонарушениях. Например, данные об уплате штрафов по статьям 86-90, 93-98 Кодекса РК об административных правонарушениях (далее – КоАП РК) [10] и т.д.;

- 15) данные об исполнении судебных решений по искам государственных органов по спорам, вытекающим из трудовых правоотношений;

- 16) другие сведения государственных органов, организаций, связанные с осуществлением ими своей деятельности;

- 17) иные источники информации.

При необходимости прокурор истребует из государственных, местных представительных и исполнительных органов, органов местного самоуправления и субъектов квазигосударственного сектора сведения, документы и материалы о состоянии законности и принимаемых мерах по ее обеспечению.

Информация должна быть получена с соблюдением конфиденциальности, без разглашения государственных секретов, сведений, составляющих коммерческую, банковскую и иную охраняемую законом тайну.

Срок на получение информации – 15 календарных дней. При крайней необходимости, в том числе при наступлении либо угрозе наступления необратимых последствий для жизни, здоровья людей либо безопасности Республики Казахстан, запрашиваемая информация представляется в органы прокуратуры незамедлительно.

У субъектов квазигосударственного сектора сведения, документы и материалы могут быть запрошены только в трех случаях для защиты прав, свобод и законных интересов:

- 1) лиц, которые в силу физических, психических и иных обстоятельств не могут самостоятельно осуществлять их защиту;
- 2) неограниченного круга лиц;
- 3) лиц, общества и государства, если это необходимо для предотвращения необратимых последствий для жизни, здоровья людей либо безопасности Республики Казахстан [9].

У остальных субъектов частного предпринимательства эти данные истребуются только в случаях и по основаниям, предусмотренным Законом и иными законодательными актами (Трудовой кодекс РК (далее – ТК РК) [11], Предпринимательский кодекс РК [12]). Например, при обращении работников в государственные органы по конкретным фактам производственного травматизма либо возникновении угрозы причинения вреда их жизни и здоровью.

Допускается визуальный осмотр объекта (субъекта), расположенного в открытых для посещения местах (места общественного пользования либо на открытой местности) с применением фото и видеофиксации.

Проведение анализа следует начать с изучения действующего законодательства – ТК РК, ведомственных нормативных правовых актов.

В зависимости от вида нарушения трудовых прав граждан рассматриваются соответствующие нормы права. Если факт нарушения связан с нарушением правил охраны труда, то анализируются нормы о безопасности и охране труда, включая правила техники безопасности, промышленной санитарии и иные правила охраны труда. Когда налицо несвоевременная выплата заработной платы – рассматриваются соответствующие нормы и т.д.

Необходимо составить план анализа, в котором указать основные вопросы, требующие ответа, мероприятия, которые необходимо провести для получения необходимой информации (мониторинг законодательства, направление запросов в государственные органы и т.д.).

При проведении анализа:

1) устанавливаются проблемы состояния законности и их влияние на соблюдение прав, свобод и законных интересов граждан и организаций, общества и государства;

2) оценивается деятельность уполномоченных государственных органов;

3) предлагаются механизмы устранения выявленных нарушений законности, причин и условий, способствующих им;

4) предлагаются приоритетные направления в работе для решения системных проблем, где необходимо принятие комплексных мер (в том числе законодательные и организационные).

Результаты анализа оформляются в виде справки, которая содержит:

1) дату, предмет анализа, а также период времени, охваченный анализом;

2) установленные в ходе анализа сведения с приведением статистики и иные обстоятельства, имеющие значение для анализа;

3) выводы о состоянии законности, полученные в результате анализа, в том числе причины и условия совершения правонарушений;

4) предложения о способах разрешения и устранения правонарушений, имеющихся проблем, недостатков и пробелов в законодательстве Республики Казахстан.

В случае необходимости получения официальной позиции справка о результатах анализа направляется для ознакомления уполномоченному государственному органу либо организации.

По результатам анализа принимается одно из следующих решений:

1) о внесении актов надзора и реагирования, информировании уполномоченных органов, принятии иных мер, в том числе регистрации фактов в Едином реестре досудебных расследований (далее – ЕРДР).

Регистрация документов и материалов об уголовном правонарушении в ЕРДР согласуется со структурными подразделениями, осуществляющими надзор за досудебным расследованием в органах прокуратуры;

2) о направлении в уполномоченные государственные органы требования о проведении проверки в деятельности государственного органа и субъектов предпринимательства;

3) о проведении самостоятельной проверки в деятельности государственного органа, местных представительных и исполнительных органов, органов местного самоуправления;

4) о направлении Генеральному Прокурору ходатайства о назначении самостоятельной проверки в деятельности субъекта предпринимательства.

При выявлении потенциального очага социальной напряженности, во взаимодействии с уполномоченными органами прокурор должен выполнить координирующую функцию – ориентировать Министерство, Инспекции, а также акиматы установить контакт с руководством предприятий, организовать встречи с трудовыми коллективами и провести разъяснительную работу.

Особенности проведения анализа нарушений оплаты труда.

Видами нарушений оплаты труда является несвоевременная выплата заработной платы, невыплата надбавок за вредные условия, неправильный

расчет размера заработной платы, фиктивное начисление задолженности по заработной плате и т.д.

План анализа должен составляться с учетом эти нюансов.

В плане должны быть отражены, а позже реализованы следующие мероприятия:

- изучение поступивших обращений юридических и физических лиц по данному вопросу;

- выявление случаев нарушений оплаты труда с использованием различных источников – СМИ, ЕРДР (на наличие зарегистрированных уголовных правонарушений по ст.152 (нарушение трудового законодательства) УК РК), ЕУСС (административные дела, возбужденные по ст.ст.87 (нарушение требований по оплате труда), 88 (непредоставление отпусков), 89 (незаконное превышение нормы рабочего времени), КоАП РК, судебные акты по гражданским делам, списки исполнительных производств по взысканию зарплаты, результаты предыдущих проверок госорганов,

- анализ судебных актов о взыскании заработной платы (решения, судебные приказы), исполнительных (исполнительный документ, надпись и т.д.) и банкротных производств (соотнести общую сумму долга к количеству работников);

- выяснение по конкретным предприятиям объема денежных средств, выделяемых на оплату труда, наличия задолженности предприятия перед работниками, наличия кредиторов и налоговой задолженности (через информационные системы АИС ОИП, СИО ПСО, ЕУСС);

- направление запроса в орган государственных доходов на предмет уплаты пенсионных и социальных отчислений, после чего по СИО ПСО следует проверить фактическое поступление пенсионных и социальных отчислений (возможны отчисления с других организаций за взыскиваемый период);

- проведение совместно с инспекцией труда, органами государственных доходов, судебными исполнителями и местными исполнительными органами сверки по предприятиям (работодателям), имеющим задолженность по заработной плате (текущая и просроченная задолженность), принятым мерам по её погашению, по предприятиям-банкротам и на стадии реабилитации, исполнительным производствам, проведенным проверкам и т.д.;

- проверка наличия обращений работников с момента образования долга в уполномоченный, государственный и иной органы, профсоюзы;

- проведение анализа конкретных нарушений оплаты труда, выяснение их причин;

- направление запроса в Инспекцию о рассмотренных за проверяемый период обращения работников предприятия по вопросам оплаты труда, о предоставлении копий актов проверок, информации о принятых Инспекцией мерах правового воздействия к работодателю по результатам проведенных проверок.

Данный перечень вопросов не является окончательным.

Особенности проведения анализа дискриминации при определении размера зарплаты и условий труда.

В соответствии с подпунктом 15 пункта 1 статьи 22 ТК РК работники имеют право на равную оплату за равный труд без какой-либо дискриминации.

Вместе с тем, не исключаются случаи установления разной заработной платы работникам, выполняющим одни и те же функции и обязательства.

Данный вид нарушений трудового законодательства совершается на предприятиях с иностранными работниками.

Поэтому одним из первых мероприятий по плану анализа является получение данных о предприятиях региона с иностранным участием. Информацию можно получить, направив запрос в местные исполнительные органы.

Также в плане должны найти отражение следующие мероприятия:

- изучение поступивших обращений казахстанских граждан по данному вопросу;

- выявление случаев дискриминации с использованием различных источников – СМИ, ЕУСС (административные дела, возбужденные по ст.90 КоАП РК «Допущение дискриминации в сфере труда»), результатов предыдущих проверок госорганов,

- выяснение по конкретным предприятиям равномерности в оплате труда казахстанским и иностранным работникам и предоставления равных условий труда и отдыха. Для этого производится сверка начисляемой и выплачиваемой зарплаты, а также анализ должностных инструкций, штатного расписания и трудовых договоров.

Частую работодателями допускается дискриминация иными методами, а именно путем установления одной категории работников условий труда лучше, чем у другой категории работников. Все это может выявиться при детальной проверке документации предприятия. Актами работодателя, трудовым и коллективным договорами, генеральным, отраслевым или региональным соглашениями могут устанавливаться дополнительные и улучшенные условия труда для иностранных работников.

При анализе можно использоваться такой метод, как расчет средней заработной платы по местному и иностранному персоналу и их сопоставление. Для этого нужны следующие показатели: 1) общее количество работников для исчисления средней заработной платы; 2) фонд оплаты труда за определенный период; 3) средняя заработная плата на одного работника за определенный период; 4) средняя заработная плата на одного работника за один месяц.

Сопоставление вышеуказанных расчетов средней заработной платы работников покажет разницу получаемой заработной платы между казахстанскими и иностранными работниками.

Кроме изучения документации по оплате заработной платы работников, может использоваться анализ конкретных примеров по заработной плате аналогичных должностей по местному и иностранному персоналу.

Особенности проведения анализа производственного травматизма и нарушения правил охраны труда и техники безопасности.

При анализе производственного травматизма и нарушения правил охраны труда и техники безопасности в плане должны быть отражены, а позже реализованы следующие мероприятия:

- получить данные о предприятиях региона с разбивкой по отраслям промышленности. Эти данные нужны для установления, в какой отрасли наблюдается наибольший процент нарушений охраны труда. Информацию можно получить, направив запрос в местные исполнительные органы;

- выяснить объем средств, выделяемых на предприятиях на охрану труда и их освоение. Данные можно найти в коллективном договоре и других актах работодателей;

- получить и проанализировать данные об обеспечении на предприятиях здоровых и безопасных условий труда, а именно: 1) соответствие предъявляемым требованиям технического состояния эксплуатируемых машин, оборудования, механизмов, приспособлений, инструментов, предохранительных средств; 2) выдачу работникам предприятия по условиям труда за счет средств собственника специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих и дезинфицирующих материалов не ниже устанавливаемых норм; 3) обеспеченность санитарно-бытовыми помещениями; 4) состояние воздуха в помещениях, наличие систем вентиляции и кондиционирования воздуха, проводимые работы по пылеподавлению, состояние приборов контроля и т.д. Данные можно запросить у работодателей;

- выяснить уровень страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также страхования гражданско-правовой ответственности работодателя за вред, нанесенный здоровью и жизни работника;

- проанализировать исполнение работодателями требований о проведении периодических медицинских осмотрах работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда;

- получить и сравнить данные о количестве несчастных случаев и дней нетрудоспособности работников. Для этого запрашиваются акты расследования несчастных случаев, а также материалы специальных расследований несчастных случаев;

- провести анализ всех несчастных случаев произошедших на предприятии, выяснить их причину, своевременность обязательного сообщения по факту производственного травматизма в Инспекцию;

- рассмотреть соблюдение на предприятии порядка учета и расследования несчастных случаев и иных повреждений здоровья работников, связанных с трудовой деятельностью. Для этого следует запросить копии журнала регистрации несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, и иных повреждений здоровья на производстве, приказов руководителя предприятия о создании комиссий по расследованию несчастных случаев, установить своевременность оформления актов о несчастных случаях, связанных с

трудовой деятельностью. Также следует запросить материалы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев;

- в Инспекции запросить сведения о рассмотренных за проверяемый период обращения работников предприятия о нарушениях требований безопасности и охраны труда;

- в органах труда и социальной защиты населения истребовать сведения о несчастных случаях, в т.ч. со смертельным исходом, и иных повреждениях здоровья работников, связанных с трудовой деятельностью, а также о профессиональных заболеваниях, зарегистрированных на предприятии;

- выяснить, имеются ли факты сокрытия производственного травматизма со стороны работодателя и Инспекции, какие меры приняты по фактам производственного травматизма самим работодателем и Инспекцией.

- запросить в Инспекции акты проверок деятельности предприятия по вопросам соблюдения требований безопасности и охраны труда за проверяемый период, а также истребовать информацию о принятых ими мерах правового воздействия к работодателю по результатам проведенных проверок;

- при необходимости проанализировать судебно-следственную практику фактов производственного травматизма. Для этого истребовать из органов правовой статистики сведения о зарегистрированных материалах досудебной проверки и результатах расследования.

В зависимости от конкретных обстоятельств и обстановки на предприятии предлагаемый перечень вопросов может быть расширен и дополнен.

Анализируя состояние производственного травматизма на конкретном предприятии, организации, прокурор может определить частоту производственных травм (за месяц, квартал, год), их тяжесть (количество в среднем дней нетрудоспособности на каждый травматический случай), место причинения травм (участок, отделение и т.п.), источник происхождения травм (движущиеся части механизма, электроток, подъемные сооружения и т.п.), распределение травматических случаев по профессиям, по возрасту и стажу пострадавших.

Особенности проведения анализа деятельности уполномоченного органа в сфере трудовых отношений.

При проведении данного вида анализа его предметом является контрольная деятельность министерства или инспекций.

Составляется план анализа, где должны найти отражение основные мероприятия:

- изучение нормативных правовых актов, устанавливающих правовой статус Инспекции, функциональные обязанности ее сотрудников;

- сведения о рассмотренных за проверяемый период обращения граждан о нарушениях их трудовых прав и принятых по ним мерах реагирования;

- ознакомление с актами проведенных Инспекцией проверок деятельности предприятий по вопросам соблюдения трудового законодательства за проверяемый период, информацией о принятых мерах правового воздействия к руководству предприятий по результатам проведенных проверок;

- правовая оценка решений, принятых Инспекцией по результатам проверок предприятий, на предмет полноты и соответствия правовых мер воздействия выявленным нарушениям;

- сравнение данных о количестве предписаний по вопросам охраны труда, выданных должностным лицам предприятий Инспекцией и об их исполнении;

- анализ применения Инспекцией мер по предупреждению травматизма и иных несчастных случаев, в т.ч. со смертельным исходом, случаев несвоевременной оплаты труда, иных правонарушений в сфере труда, а также состояния контроля за соблюдением работодателями законодательства о труде, об охране труда и техники безопасности.

В частности, прокурор запрашивает из Инспекции постановления, законность которых является предметом анализа, по каждому факту, требующему дополнительной информации, направляет запрос в соответствующие органы, после чего проводит сверку с имеющейся документацией и данными.

Также можно запросить список предписаний с указанием всех исходных данных, копию журнала их регистрации; материалы проверок, по которым внесены предписания; копии судебных исков и принятых по ним решений; копии протоколов об административных правонарушениях по статье 462 КоАП РК [10].

Изучая эти материалы, прокурор проводит сверку количества неисполненных предписаний с количеством протоколов, составленных по статье 462 КоАП РК и количеством исков.

Выявление расхождений будет являться свидетельством наличия нарушений и основанием для проведения полноценной проверки и опроса сотрудников Инспекции, чья служебная деятельность подвергнута анализу.

Прокурор при изучении итогов проведенной Инспекцией проверки обращает внимание на:

- своевременность уведомления, соблюдение сроков проверки, наличие регистрации в органах правовой статистики;

- соответствие предмета проводимой проверки, отнесения вопроса к компетенции уполномоченного органа и полноту охвата проверкой;

- наличие акта реагирования в случаях выявления нарушений, а также на другие материалы.

Например, следует обратить внимание на определение причин несчастных случаев и степени вины (работника и работодателя). Иногда госинспекторами труда при проведении расследований допускается неправильное определение этих причин и степени вины (работника и работодателя).

Так, 28.08.2016 г. в ходе очистки дробящего конуса для прохождения недробимого тела кусков горной массы в конусной дробилке произошел несчастный случай с тяжелым исходом со слесарем-ремонтником АО «АК Алтыналмас» Т.

После установки домкрата для прохождения недробимого тела куска горной массы в конусной дробилке и в целях увеличения вылета стержня была использована металлическая накладка под домкрат.

При поднятии домкрата произошел вылет накладки, которая повредила левую височную часть головы Т.

По выводам комиссии степень вины работодателя составила 80%, а Т. - 20% (невнимательность при выполнении работ).

Между тем комиссией не было учтено, что несчастный случай произошел, во-первых, из-за устного поручения (не предусмотрено нарядом-заданием) механика С., во-вторых, из-за не проведения соответствующего инструктажа и необеспечения контроля за соблюдением техники безопасности.

В данном случае вина работодателя составляет 100%.

Другой пример: 21.05.2019 г. слесарь ТОО «Дорожно-строительное предприятие Тастемир» Т. при снятии баллона с автогрейдера, получил производственную травму тяжелой степени (открытый внутрисуставной перелом большой берцовой кости с незначительным смещением, закрытый краевой перелом мыщелка правой бедренной кости со смещением).

Исходя из причин несчастного случая, комиссия установила степень вины пострадавшего – 30 %, вины работодателя – 70 %.

По мнению комиссии, вина пострадавшего выражена в нарушении инструкции по охране труда для слесарей по ремонту и техническому обслуживанию автомобилей, работающих на газовом топливе.

При этом инструкции, определяющей порядок ремонта и технического обслуживания во время работы с автогрейдером, не имеется.

Таким образом, потерпевший Т. (проработавший всего 1 месяц) не мог знать технику снятия колеса с автогрейдера ввиду отсутствия разработанной инструкции, что также подтверждается объяснениями потерпевшего.

В связи с чем степень вины пострадавшего определена неправильно (по указанному факту возбуждено уголовное дело № 193516031000363 по ч.1 ст.156 УК РК).

Одним из способов анализа является выборочное изучение материалов расследований. Так, прокуратурой Карагандинской области в 2018 году было установлено, что инспекциями фактически не проводится анализ причин производственного травматизма, предложения по их профилактике не вырабатываются. Инспектора труда ограничиваются лишь проведением расследований (констатацией фактов несчастных случаев) и основные причины производственных травм остаются вне поля зрения.

Проводимая работа со стороны руководителей предприятий являлась недостаточной, так как продолжали иметь место несчастные случаи, в том числе со смертельным исходом.

Кроме того, проводимый анализ свидетельствует о неоднозначном подходе уполномоченного органа при определении основных причин производственного травматизма.

При анализе можно выявить факты увода от ответственности работодателя со стороны инспекторов. Для этого следует перепроверить меры

реагирования со стороны инспектора по конкретному заявлению работника, чьи трудовые права были нарушены.

Так, 07.09.2018 г. гр.С. обратилась с заявлением в Инспекцию по вопросу нарушения трудового законодательства в интересах гр.Б. со стороны руководства ТОО «Энергомонтажстрой-А.К.».

В ходе рассмотрения данного обращения инспектором были проведены две внеплановые проверки в ТОО «Энергомонтажстрой-А.К.», где выявлены многочисленные нарушения (нарушения порядка применения дисциплинарных взысканий и сроки выплаты заработной платы, при выплате работникам социального пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, а также при возмещении пострадавшему (членом семьи) ущерба, причиненного здоровью и привлечении к ответственности должностных лиц, виновных за допущенный случай). За указанные нарушения работодатель привлечен к административной ответственности по ст.87 КоАП РК.

По вышеуказанным нарушениям инспектором внесены предписания за № 6 от 28.09.2018 г. и № 7 от 05.10.2018 г. (оплатить разницу по листам о временной нетрудоспособности, возместить ущерб пострадавшему (членам семьи), оплатить разницу за индексацию заработной платы в зависимости от уровня инфляции).

В соответствии с пп.12 п.2 ст.23 ТК РК работодатель обязан выполнять предписания государственных инспекторов труда в установленные им сроки и направить информацию о его исполнении с подтверждающими документами государственному инспектору труда, проводившему проверку.

Согласно ст.462 КоАП РК материалы по фактам неисполнения предписания направляются в суд для привлечения работодателя к административной ответственности (невыполнение постановлений, предписаний и иных требований).

При этом согласно письменному ответу директора ТОО «Энергомонтажстрой-А.К.» следует, что все нарушения и требования, указанные в предписаниях, устранены и по ним приняты меры.

Однако каких-либо подтверждающих документов об устранении нарушений работодателем предоставлено не было, в результате чего заявитель вынужден был повторно обратиться с заявлением.

Как показал анализ, каких-либо мер за неисполнение предписаний уполномоченным органом не было принято.

При анализе материалов специальных расследований, возглавляемых инспекторами, прокурорам следует обратить внимание на сроки проведения расследования.

Например, в результате анализа, проведенного прокуратурой Карагандинской области, были выявлены многочисленные нарушения сроков проведения и необоснованного продления специальных расследований, несвоевременного создания комиссии, неполноты материалов и т.д.

Исходя из требований ст.188 ТК РК следует, что специальное расследование несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, проводится комиссией, создаваемой в течение двадцати четырех часов местным органом по инспекции труда с момента получения заключения о степени тяжести производственной травмы.

Так, 05.06.2018 г. произошел несчастный случай с работником ЦРДТ-филиал АО «Казахтелеком» Г.

Согласно материалам специального расследования, заключение о тяжести производственной травмы на имя Г. Управлению инспекции труда было предоставлено 14.06.2019 г.

Между тем, комиссия по специальному расследованию несчастного случая, произошедшего со Г., была создана лишь 18.06.2018 г., т.е. через 72 часа, вместо 24 часов.

Другой пример, в соответствии со ст.189 ч.1 ТК РК, срок расследования несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, не должен превышать десять рабочих дней со дня создания комиссии.

Однако специальное расследование по несчастному случаю, произошедшему с гр.С. 13.03.2019 г., было завершено только 16.04.2019 г., т.е. расследование по нему проводилось 17 рабочих дней вместо 10 рабочих дней.

Аналогичные нарушения были выявлены по 15 материалам специальных расследований.

В случае выявления несоответствий прокурор составляет справку о результатах анализа и принимает меры по опротестованию незаконных актов.

В случаях установления факта невыполнения или ненадлежащего выполнения своих полномочий уполномоченными государственными органами контроля и надзора, к компетенции которых отнесены указанные вопросы, прокуратурой назначается встречная проверка (на основании ст.6 Закона РК «О прокуратуре»), в рамках которой:

- проверяется полнота, объективность принятых уполномоченными органами мер (исключение из реестра требований кредиторов необоснованно включенных сумм, признание трудовых договоров фиктивными, отмена вынесенных на их основании судебных актов, привлечение виновных лиц к установленной законом ответственности: ст.ст.86-90 КоАП РК [10], ст.152 УК РК, ст.190 УК РК – мошенничество, ст.385 УК РК – подделка документов, ч.1 ст.416 УК РК – фальсификация доказательств по гражданскому делу [13]);

- выясняются причины и условия допущенных нарушений законности (суть выявленных нарушений, причины бездействия уполномоченных органов, законность правовых актов государственных органов, соблюдение законодательства о противодействии коррупции и другие сведения);

- оценивается деятельность государственных и уполномоченных органов, ответственных за недопущение или предотвращение нарушений;

- устанавливаются проблемы соблюдения законности (правовые и организационные) и их влияние на соблюдение прав, свобод и законных интересов граждан и организаций, общества и государства;

- предлагаются приоритетные направления в работе для решения системных проблем.

2 Проведение проверок соблюдения законности в сфере трудовых отношений

Проверка соблюдения законности в сфере трудовых отношений проводится с целью:

- предупреждения нарушений трудовых прав и законных интересов работников;
- выявления нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов;
- обеспечения защиты социально-трудовых прав и законных интересов работников;
- принятия мер по восстановлению нарушенных прав работников и привлечению виновных должностных лиц к ответственности за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов.

Проверка соблюдения законности проводится прокурором в пределах его компетенции после вынесения постановления о производстве проверки.

Следует обратить внимание на то, что с принятием нового Закона «О прокуратуре» [8] (далее – Закон) и подписания приказа Генерального Прокурора от 2 мая 2018 года № 60 «О некоторых вопросах организации прокурорского надзора» [9] изменился механизм осуществления проверок.

Раньше, при поступлении в прокуратуру обращений по вопросам трудовых отношений прокурор имел право начать проверку в отношении любых обращений граждан. Сейчас, в соответствии со статьей 3 Закона [8], прокуратура не вправе вмешиваться в деятельность субъектов предпринимательства, организаций и государственных органов, назначать проверки их деятельности, запрашивать информацию либо документы по основаниям, не предусмотренным Законом.

Поэтому обращения граждан по вопросам нарушения трудовых прав не всегда являются основанием для назначения и проведения проверки.

В случае поступления обращений по вопросам защиты трудовых прав граждан прокурор обязан их адресовать уполномоченному органу (инспекция труда) для реагирования. Кроме того, прокурор может поручить проведение проверки в субъектах предпринимательства уполномоченному государственному органу, в компетенцию которого входит ее проведение.

Основаниями для назначения проверок являются:

- 1) поручение Президента Республики Казахстан;
- 2) поручение Генерального Прокурора Республики Казахстан;
- 3) факт нарушения трудовых прав лиц, которые в силу физических, психических и иных обстоятельств не могут самостоятельно осуществлять свою защиту. К ним можно отнести работающих несовершеннолетних (детей-сирот, детей, оставшиеся без попечения родителей, детей с ограниченными возможностями и т.д.), ограниченно дееспособных, иных лиц, не способных самостоятельно осуществлять защиту своих прав, свобод и законных интересов;
- 4) факт нарушения трудовых прав неограниченного круга лиц;

5) факт нарушения трудовых прав лиц, если это необходимо для предотвращения необратимых последствий для жизни, здоровья людей либо безопасности Республики Казахстан.

К субъектам проверки относятся:

- 1) работодатели;
- 2) государственные, местные представительные и исполнительные органы, органы местного самоуправления и их должностные лица.

Из первой категории следует особо выделить субъектов предпринимательства, так как по ним проверки возможны лишь в исключительных случаях (поручение Президента Республики Казахстан или Генерального Прокурора Республики Казахстан).

Для этого прокурор должен проявить инициативу и подготовить ходатайство, обращенное к Генеральному Прокурору либо лицу, его замещающему.

В ходатайстве о назначении проверки в деятельности субъектов предпринимательства указывается мотивированное обоснование необходимости проведения проверки органами прокуратуры, признаки нарушений законности и меры, принятые уполномоченными государственными органами.

Ходатайства о назначении проверки субъектов предпринимательства направляются Генеральному Прокурору за подписью заместителя Генерального Прокурора, руководителя самостоятельного структурного подразделения Генеральной прокуратуры, прокурора области и приравненных к нему прокуроров, а также лиц, их замещающих.

Проверка проводится на основании последующего поручения Генерального Прокурора.

В отношении второй категории субъектов проверки назначаются и проводятся только при установлении факта невыполнения или ненадлежащего выполнения своих полномочий уполномоченными государственными органами (министерство, инспекции) и в защиту определенного круга лиц.

Исключение составляют следующие случаи:

1) если проверка проводится при осуществлении надзора за соблюдением законности в деятельности правоохранительных и специальных государственных органов;

2) в случае наличия конфликта интересов в деятельности уполномоченного органа контроля и надзора в сфере трудовых отношений либо его должностных лиц, т.е. когда личные интересы указанных лиц могут привести к ненадлежащему исполнению ими своих должностных полномочий;

3) когда поводом для назначения проверки послужила жалоба на решения и действия (бездействие) министерства, инспекции либо их должностных лиц.

Кроме того вышеуказанные ограничения не распространяются на проверки, назначаемые и проводимые по поручениям Президента РК и Генерального Прокурора РК.

Постановление о производстве проверки выносится Генеральным Прокурором, заместителем Генерального Прокурора, руководителем

самостоятельного структурного подразделения Генеральной прокуратуры, прокурором области, заместителем прокурора области, прокурором района и приравненным к нему прокурорами (далее – прокурор района), а также лицами, их замещающими.

В постановлении о производстве проверки указываются:

- 1) номер, дата, наименование государственного органа, фамилия, имя, отчество (при его наличии) и должность прокурора, основания проверки;
- 2) наименование проверяемого субъекта (объекта) или фамилия, имя, отчество (если оно указано в документе, удостоверяющем личность) физического лица, в отношении которого назначено проведение проверки, его местонахождение, бизнес-идентификационный номер (индивидуальный идентификационный номер);
- 3) предмет (тематика) проверки с указанием проверяемого периода;
- 4) кому поручена проверка и сведения о специалистах, привлекаемых к ней;
- 5) срок проведения (начало и конец) проверки;
- 6) права и обязанности проверяемого субъекта;
- 7) подпись лица, уполномоченного подписывать постановление [9].

Постановление о назначении проверки до начала проверки следует зарегистрировать в Комитете по правовой статистике и специальным учетам, в котором указывается номер и дата его регистрации.

Проверка включает несколько этапов: подготовительный, проверочный, аналитический, итоговый, внесение актов надзора, проверка исполнения актов надзора.

При **подготовке к проверке** следует:

1) изучить нормы ТК РК [11], имеющие отношение к предмету проверки, определяющие функции и полномочия проверяемого субъекта. Например, при проверке инспекций в первую очередь рассмотреть нормы, содержащиеся в статье 17 «Компетенция местного органа по инспекции труда» ТК РК [11], а также ряд других норм, регламентирующих порядок деятельности этих органов (статьи 129-157 Главы 13 «Государственный контроль и надзор» Предпринимательского кодекса РК [12], Положение об Инспекции).

2) изучить законы и иные нормативные правовые акты о труде и охране труда (ТК РК, Закон РК «О гражданской защите» [15], Кодекс Республики Казахстан «О здоровье народа и системе здравоохранения» [16]), ведомственные акты, регулирующие вопросы, охватываемые предметом проверки. Например, Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1054 «Об утверждении Правил выдачи работникам молока или равноценных пищевых продуктов и (или) специализированных продуктов для диетического (лечебного и профилактического) питания, специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, обеспечения их средствами коллективной защиты, санитарно-бытовыми помещениями и устройствами за счет средств работодателя» [17], Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 11 июля 2008 года № 178-п «Об утверждении отраслевых норм выдачи за счет средств работодателя специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной

защиты работникам горной и металлургической промышленности и металлургических производств других отраслей промышленности» [18], Приказ Министра национальной экономики Республики Казахстан от 9 декабря 2015 года № 758 «Об утверждении Санитарных правил «Санитарно-эпидемиологические требования к системам вентиляции и кондиционирования воздуха, их очистке и дезинфекции» [19];

3) из Инспекции запросить:

- список обращений граждан, поступивших по вопросу нарушений их трудовых прав;

- информацию о проведенных проверках с отражением сведений об их количестве, проверяемых объектах, месте их расположения, внесенных предписаниях, поданных судебных исках и результатах их рассмотрения;

4) составить план проверки, в котором отразить ее основные стадии, задачи и содержание, вопросы, подлежащие проверке, источники получения необходимой информации.

Проведение проверки.

Прокурор, прибывший на объект для проверки должен предъявить проверяемому субъекту:

1) зарегистрированное постановление о производстве проверки;

2) служебное удостоверение;

3) при необходимости - разрешение компетентного органа на посещение режимных объектов;

4) медицинский допуск (по необходимости).

При посещении организации прокурор должен представиться ее руководителю, иным представителям работодателя, разъяснить основные цели, задачи и предмет проверки, запросить необходимые документы для проверки.

Началом проведения проверки считается дата вручения проверяемому субъекту постановления о производстве проверки.

Руководитель, иные представители работодателя вправе отказаться от подписания постановления, дав письменное объяснение о причинах отказа.

Сведения об ознакомлении или отказе в ознакомлении с постановлением руководителя (представителя) проверяемого субъекта отражаются в момент его вручения в самом постановлении.

Проверку прокурор может осуществлять как самостоятельно, так и совместно с должностными лицами министерства, инспекции либо их должностных лиц.

Проверка проводится только теми лицами, которые указаны в постановлении о назначении проверки.

Состав лиц, проводящих проверку, может измениться по решению прокурора, назначившего проверку либо лица, его замещающего.

Проверка соблюдения законности проводится в течение не более тридцати календарных дней.

При необходимости истребования дополнительных материалов, а также в связи со значительным объемом проверки срок ее проведения в

исключительных случаях продлевается по согласованию с Генеральным Прокурором не более чем на тридцать календарных дней.

Ходатайство о продлении срока проверки вносится Генеральному Прокурору за подписью заместителя Генерального Прокурора, руководителя самостоятельного структурного подразделения, прокурора области, а также лиц, их замещающих, не позднее, чем за пять рабочих дней до истечения срока проверки.

Ходатайство о продлении срока проверки прокурором района вносится прокурору области не позднее, чем за семь рабочих дней до истечения срока проверки.

Проверка приостанавливается в случаях:

назначения экспертизы – до получения заключения эксперта;

необходимости получения сведений и документов от иностранных государств – до их получения;

в иных случаях, препятствующих проведению проверки, – до их устранения.

Исчисление срока проведения приостановленной проверки продолжается со дня ее возобновления.

В случаях продления, приостановления и возобновления производства проверки, изменения состава проверяющих, выносится мотивированное постановление с уведомлением органов правовой статистики и специальных учетов и проверяемого субъекта.

В ходе проверки при отсутствии иных возможностей для выявления скрытых нарушений законодательства Республики Казахстан, имеющих значение для реализации проверки, совместно с сотрудниками, осуществляющими надзор за законностью оперативно-розыскной деятельности, решается вопрос о необходимости осуществления уполномоченными органами оперативно-розыскных мероприятий.

Оперативно-розыскные мероприятия назначаются Генеральным Прокурором, заместителем Генерального Прокурора, прокурором области, лицами, их замещающими.

Экспертиза назначается в случаях, требующих специальных научных знаний и когда без ее назначения не представляется возможным реализовать проверку. Так, при проверках случаев производственного травматизма назначают судебно-медицинскую и судебно-техническую экспертизу, так как возникают многие вопросы, разрешение которых требует специальных знаний в области науки и техники.

Постановление о назначении экспертизы выносится Генеральным Прокурором Республики Казахстан, его заместителями, руководителем самостоятельного структурного подразделения Генеральной прокуратуры, прокурорами областей и приравненными к ним, их заместителями, начальниками структурных подразделений областных и приравненных к ним прокуратур, прокурорами городов, районов и приравненными к ним, а также лицами, исполняющими их обязанности.

В постановлении о назначении экспертизы указываются:

- 1) наименование органа, назначившего экспертизу;
- 2) время, место назначения экспертизы;
- 3) вид экспертизы;
- 4) основания для назначения экспертизы;
- 5) объекты, направляемые на экспертизу, и информация об их происхождении, а также разрешение на возможное полное или частичное уничтожение указанных объектов, изменение их внешнего вида или основных свойств в ходе исследования;
- 6) наименование органа судебной экспертизы и (или) фамилия, имя, отчество (при его наличии) лица, которому поручено производство судебной экспертизы.

В случае необходимости к проверке привлекаются специалисты для дачи заключений, а также сотрудники других правоохранительных органов для обеспечения безопасности и надзорной деятельности.

При наличии в заключении выводов о составе уголовного, административного правонарушения либо правонарушения, являющегося основанием для подачи заявления в суд, экспертиза по материалам прокурорских проверок производится в рамках Уголовно-процессуального кодекса РК, КоАП РК и Гражданского процессуального кодекса РК.

В ходе проверки полученная ранее информация подлежит уточнению. Например, предоставленный инспекцией список обращений граждан следует сверить с журналом учета обращений физических и юридических лиц и отчетом формы-ОЛ.

Также следует:

- изучить обращения, выяснить по всем ли из них проводились проверки, затем просмотреть материалы проверок;

- выяснить, соблюдается ли требование об учете предписаний в соответствующем журнале, для чего проверить наличие журнала и содержащихся в нем сведений;

- выяснить, по всем ли предписаниям, сроки исполнения которых истекли, в случае их неисполнения поданы судебные иски и виновные лица привлекались к административной ответственности по статье 462 КоАП РК (невыполнение предписаний органов государственного контроля и надзора). Для этого запрашиваются номенклатурные производства с копиями судебных исков;

- при выявлении нарушений фиксировать их путем отбора пояснений, снятия копий с документов.

Следует опросить лиц, в отношении которых инспекцией не были приняты те или иные меры, установить, состоят ли эти лица в родственных или близких отношениях с кем-либо из сотрудников инспекции, предоставляли ли они кому-нибудь материальные или иные блага за уход из-под санкций. Данная информация выясняется при опросе. Родственные отношения можно установить, используя СИО ПСО.

При проведении проверок следует:

- выяснить причины и условия допущенных нарушений законности;

- установить проблемы соблюдения законности (правовые и организационные) и их влияние на соблюдение прав, свобод и законных интересов граждан и организаций, общества и государства;

- оценить деятельность государственных и уполномоченных органов, ответственных за недопущение или предотвращение нарушений.

Систематизация и анализ собранных данных.

Все нарушения разделяются по категориям в соответствии с вопросами, подлежащими проверке. Например, первая категория – необеспечение безопасных условий труда; вторая – несвоевременная выплата заработной платы; третья – дискриминация работников и т.д.

При проверке инспекции нарушения также можно классифицировать: 1) непринятие мер по рассмотрению обращений граждан о защите их трудовых прав; 2) непринятие мер по внесению предписаний в случае выявления нарушений и т.д.

В зависимости от вида проверки собранные данные систематизируются и анализируются. При этом выясняется полнота собранных данных. При необходимости собирается дополнительная информация.

Подведение итогов и составление справки.

По окончании проверки составляется справка о результатах проверки (далее - Справка), которая содержит:

1) дату и место составления справки, основания проверки;

2) наименование проверяемого субъекта, предмет (тематика) проверки;

3) общие сведения по тематике проверки (статистика, реализованные проверяемым субъектом мероприятия, сведения об освоенных бюджетных средствах, практика исполнения судебных актов или другие сведения по предмету проверки);

4) оценку соблюдения законности по предмету (тематике) проверки (суть выявленных нарушений, причины бездействия уполномоченных органов, законность правовых актов государственных органов, соблюдение законодательства о противодействии коррупции и другие сведения);

5) анализ причин, способствовавших совершению нарушений;

6) механизм устранения выявленных нарушений законности, причин и условий, способствующих им;

7) выводы и предложения по результатам проверки (акты надзора и реагирования, инициирование досудебного расследования, предложения по совершенствованию законодательства Республики Казахстан, другие меры);

8) подпись должностного лица (лиц), проводившего проверку.

В справке указываются все выявленные нарушения с учетом их систематизации. Если в ходе проверки на незаконные правовые акты были принесены протесты, то это также требует указания.

Справка должна содержать информацию о выводах проверяющего относительно причин, по которым были допущены нарушения, обстоятельств, способствовавших их совершению. Необходимо установить все лица всех лиц, по вине которых были допущены нарушения, дать оценку действиям (бездействию) каждого из них и отразить это в справке.

В конце документа обозначить меры, которые необходимо принять для устранения нарушений и их последствий, внести предложения по мерам

реагирования, а также предусмотреть инициативы профилактического характера.

При выявлении оснований полагать, что в действиях работников проверяемого предприятия или органа усматриваются признаки уголовного правонарушения, в справке следует отразить вопрос направления материалов проверки в органы уголовного преследования.

Справку следует предоставить руководителю прокуратуры и после ее утверждения последним направить работодателю или руководителю проверяемого органа для ознакомления.

Справка вручается проверяемому субъекту в течение пяти рабочих дней после окончания проверки. Сведения об ознакомлении или отказе в ознакомлении со справкой руководителя (представителя) проверяемого субъекта отражаются в момент ее вручения.

Рекомендуется предоставить проверяемому субъекту время для внимательного ознакомления со справкой и дачи возражений, при наличии.

По результатам проверки рассматривается вопрос о внесении актов прокурорского надзора и реагирования, предусмотренных главой 5 Закона, проведении совещаний с обсуждением результатов проверки, направлении информационных писем и принятии других мер, предусмотренных законодательством Республики Казахстан.

Для восстановления нарушенных трудовых прав и защиты интересов лиц, которые в силу физических, психических и иных обстоятельств не могут самостоятельно осуществлять их защиту, либо неограниченного круга лиц, либо лиц, общества и государства, если это необходимо для предотвращения необратимых последствий для жизни, здоровья людей либо безопасности Республики Казахстан предъявляются иски (заявления) в суды.

В остальных случаях разъясняется право каждого на самостоятельную защиту своих прав и свобод в судебном порядке.

Реагирование на выявленные нарушения.

Вопрос внесения актов надзора надлежит рассматривать после направления материалов в органы уголовного преследования и принятия ими процессуального решения.

Порядок дальнейших действий применим при условии, если в действиях сотрудников Инспекции будут отсутствовать признаки административных коррупционных и уголовных правонарушений.

Так как инспекции находятся в составе местных исполнительных органов, подходящим вариантом будет внесение представления на имя акима области (городов республиканского значения, столицы).

Рекомендуемый объем представления составляет не более 5-6 листов. В самом представлении не является обязательным подробно отражать все выявленные факты (если их выявлено большое количество), достаточно отметить их в справке, которую в последующем приложить к представлению.

Важным аспектом является правильная формулировка требований о привлечении виновных лиц к дисциплинарной ответственности.

При наличии серьезных нарушений на имя акима области вносится представление, в котором ставится вопрос о принятии соответствующих мер в отношении руководителя Инспекции.

По каждому блоку нарушений вырабатываются методы по их устранению.

К примеру, в случае выявления фактов непроведения проверок – требовать проведения проверок; в случае обнаружения фактов невнесения предписаний – предлагать внести их; при выявлении случаев бездействия по неисполненным предписаниям – привлекать лица, которым были адресованы данные предписания, к административной ответственности.

В каждом случае непривлечения виновных лиц к административной ответственности, следует рассматривать действия сотрудников Инспекции сквозь призму статьи 660 КоАП РК (укрытие административного правонарушения и фальсификация доказательств по делам об административных правонарушениях).

В качестве принятия мер в данном случае будет служить возбуждение производства по делу об административном правонарушении и направление его в суд самим прокурором либо внесение представления в соответствующие органы для составления протокола и направления его по подсудности.

Проверка исполнения актов надзора.

Ответ на представление должен содержать исчерпывающую информацию о проделанной работе по каждому указанному в этом представлении требованию прокурора с приложением доказательств.

Прокурор, изучая этот ответ, дает оценку его полноте и изучает подтверждающие документы.

К примеру, информация о принятых мерах дисциплинарного характера должна подтверждаться приложенными копиями приказов.

В случае получения неполного ответа прокурор имеет право вернуть его обратно и потребовать всестороннего рассмотрения акта надзора.

Максимальный срок рассмотрения представления составляет тридцать дней, однако его фактическое исполнение может занять более длительное время. В связи с чем прокурор обязан держать на контроле отдельные вопросы до момента их логического завершения.

В случае оставления представления без рассмотрения ставится вопрос о привлечении ответственных должностных лиц к административной ответственности по статье 664 КоАП РК.

Особенности проведения проверок нарушений оплаты труда.

При выявлении нарушений оплаты труда осуществляются те же самые действия, как и при проведении анализа по данному вопросу. Однако спектр возможностей прокурора увеличивается, так как он может на месте совершения правонарушения получать исходные данные, опрашивая потерпевших, осматривая место происшествия.

При осуществлении такой проверки прокурору следует обратить внимание на несколько моментов.

При проверке осуществляются не контрольные, а надзорные полномочия, следовательно, прокурор не имеет права вмешиваться в финансово-

хозяйственную деятельность предприятий. Он должен оценивать состояние законности, т.е. оценивать решения работодателя с точки зрения соответствия нормативным правовым актам, а не целесообразности и рациональности. Поэтому проверка может стать более эффективной при привлечении представителей инспекций.

Следует обратить внимание на периодичность выплаты заработной платы – не реже одного раза в месяц и не позже первой декады следующего месяца. Такая норма установлена п.1 ст.113 ТК РК.

Проверка в данном направлении осуществляется путем сопоставления сведений о фактически отработанном времени (табели учета рабочего времени) и выплаченной заработной платой (из бухгалтерской документации).

Форма и порядок ведения учета рабочего времени определяются актом работодателя (п.2 ст.79 ТК РК).

Наряду с этим время сверхурочных работ, работы в ночное время, выходные и праздничные дни учитывается отдельно (п.2 ст.79 ТК РК).

При выявлении фактов оплаты труда не в полном объеме прокурорам следует обратить внимание на систему оплаты труда и размер тарифных ставок при расчете заработной платы работников.

Так, прокуратурой г.Кокшетау были выявлены случаи неправильного расчета заработной платы в АО «ГМК Казахалтын».

Так, на 31 декабря 2017 года в АО осуществляли трудовую деятельность 4 420 работников («Рудник Бестобе» – 1 533 чел., «Рудник Аксу» – 1 066 чел., «Рудник Жолымбет» – 1 008 чел.).

Оплата их труда производилась на основании коллективного договора, заключенного на 2014-2017 годы, а также Положения об оплате труда и премирования работников АО.

Согласно п.п.4.3, 4.4 Коллективного договора тарифная оплата труда рабочих производится на основе установления часовых тарифных ставок, с их перерасчетом в связи с принятием минимальной заработной платы в бюджет на соответствующий год и применением отраслевого коэффициента, определяемым отраслевым соглашением.

Размеры коэффициентов повышения тарифных ставок по видам работ, деятельности, производствам и по условиям труда утверждены в приложении 3 Коллективного договора.

Минимальный размер месячной заработной платы в 2016 году в Республике Казахстан составлял 22 859 тенге, 2017 году – 24 459 тенге. В результате образовалась 7 % разница МЗП между 2016 и 2017 годом.

Размер тарифных ставок в АО разработан с учетом МЗП 2016 года и утвержден приказом Генерального директора, который применялся при расчете заработной платы рабочих и в 2017 году.

В 2016-2017 годах по инициативе работодателя применялся индекс повышения тарифных ставок от 5 до 9%.

При изучении тарифной сетки прокуратурой было установлено, что некоторым категориям рабочих перерасчет тарифных ставок с учетом МЗП на 2017 год не производился (забойной группе; взрывникам; доставщикам взрывчатых

материалов; крепильщикам по осмотру и ремонту ствола; рабочим подземных и вспомогательных работ, буровых работ; технологическому персоналу обогатительных, золотоизвлекательных фабрик; механической и энергетической службы фабрик; работникам отдела технического контроля; работникам пробирно-аналитической лаборатории, строительных и ремонтно-строительных работ).

Разница неначисленных по условиям Коллективного договора выплат указанным работникам составила от 1 до 2 %.

Согласно представленного главным бухгалтером перерасчета тарифных ставок (с учетом МЗП 2017 года) работодателем не доначислена заработная плата 3 019 работникам в сумме 44 622 717 тенге.

Таким образом, работодателем в нарушение п. 2 ст. 158 ТК РК условия Коллективного договора не были выполнены, что повлекло привлечение к административной ответственности по ч. 3 ст. 97 КоАП РК.

При проведении проверки прокуроры могут использовать метод выборочной проверки работников на предмет равной оплаты труда.

Так, прокуратурой г.Кокшетау в ходе выборочной проверки работников АО «ГМК Казахалтын» было выявлено, что размер заработной платы машинистов подъемных установок рудников «Бестобе», «Жолымбет», «Аксу» работодателем установлен не равнозначно.

Машинистам подъемной установки «Рудника Жолымбет» установлена часовая тарифная ставка, а в «Рудниках Аксу» и «Бестобе» - в виде должностного оклада.

Между тем их функциональные обязанности, согласно должностных инструкций, идентичные.

Разница по установлению заработной платы машинистам подъемных установок во время проверки была устранена. 01.02.2018 года с 28 машинистами «Рудника-Жолымбет» работодателем заключены дополнительные соглашения об установлении должностного оклада.

Вместе с тем при проверках прокурорам следует акцентировать внимание на оплату труда при особых условиях.

ТК РК предусмотрены дополнительные выплаты и особенности исчисления суммы заработной платы для:

- сверхурочных работ (ст. 108 ТК РК);
- работы в выходные и праздничные дни (ст. 109 ТК РК);
- работы в ночное время (ст. 110 ТК РК);
- совмещения должностей, замещение отсутствующих работников и расширение зоны обслуживания (ст. 111 ТК РК);
- выполнение работ, связанных с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда (ст. 105 ТК РК).

Условия оплаты труда могут быть улучшены в трудовом и коллективном договорах, отраслевом, региональном и генеральном соглашениях.

Так, в 2018 году прокуратурой г.Кокшетау было выявлено, что АО «ГМК Казахалтын» не была произведена доплата работникам за сверхурочные работы.

Согласно п.1 ст.78 ТК РК сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника в течение суток два часа, а на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда - один час.

Общая продолжительность сверхурочных работ не должна превышать двенадцать часов в месяц и сто двадцать часов в год (пункт 2 статьи 78 ТК РК).

Учетным периодом при суммированном учете рабочего времени в филиалах АО «ГМК Казахалтын» установлен один год.

Согласно балансу рабочего времени на 2017 год, при пятидневной 40-часовой рабочей неделе общая продолжительность рабочего времени в 2017 году составляла 1960 часов в год, при пятидневной 36-часовой рабочей неделе - 1764 часов в год.

Однако, в нарушение п.1 и 2 ст.78 ТК РК, работники предприятия привлеклись к работе в сверхурочное время, свыше установленного действующим трудовым законодательством времени.

К примеру, горный диспетчер «Рудник-Аксу» А. в 2017 году отработал 2 436 часов (превышение нормы на 476 часов), электрослесарь по обслуживанию и ремонту «Рудник-Жолымбет» Г. - 2 032 часов (превышение 268 часов), машинист насосных установок «Рудник-Бестобе» Б. - 2 176 часов (превышение 412 часов) и т.д.

В общей сложности АО «ГМК Казахалтын» не произведена оплата сверхурочной работы 285 работникам в сумме 7 199 955 тенге, в том числе по 13 уволенным работникам в сумме 363 520 тенге.

Указанными действиями работодателями были нарушены нормы ст.ст.87, 89 КоАП РК.

Кроме того, прокурорам следует знать, что в некоторых регионах Казахстана законодательными актами установлена дополнительная оплата труда. Так, прокуратурой Карагандинской области при проверке Карагайлинской обогатительной фабрики ТОО «Корпорация Казахмыс» был выявлен факт не предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 7 календарных дней и дополнительной оплаты труда в размере 1,25 месячного расчетного показателя.

Согласно ст.8 Закона РК «О социальной защите граждан, пострадавших вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском испытательном ядерном полигоне» [20] Каркаралинский район относится к зоне минимального радиационного риска.

В соответствии со ст.13 Закона население, проживающее на территориях минимального радиационного риска, имеет право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 7 календарных дней и дополнительную оплату труда в размере 1,25 месячного расчетного показателя [20].

Однако данные требования законодательства на фабрике не были соблюдены.

За проверяемый период в результате неправильного применения требований действующего законодательства 34 работникам не предоставлялись дополнительные отпуска и дополнительная оплата труда.

Также прокурорам следует обратить внимание на возмещение работникам командировочных расходов. Например, в г.Темиртау прокуратурой были выявлены факты невыплаты командировочных работникам шахты АО «АрселорМиттал Темиртау».

За 2015-2017 гг. и истекший период 2018 г. на основании приказа директора по производству угольного Департамента для оказания практической помощи в города Сарань и Шахтинск были перемещены 156 работников шахты, т.е. работники шахты трудовую деятельность осуществляли вне места постоянной работы в другой местности.

Однако указанным работникам не были выплачены командировочные (нарушение п.2, п.3 ст.127 ТК РК).

Одним из способов выявления нарушений со стороны работодателя является анализ исполнения решений суда по административным производствам по ст.87 «Нарушение требований по оплате труда» КоАП РК.

В соответствии со ст.111 «Взыскание первой очереди» Закона РК «Об исполнительном производстве» [21] требования работников, вытекающие из трудовых правоотношений, удовлетворяются в первую очередь.

Поэтому при установлении факта уплаты штрафа работодателем по данному делу при непогашении задолженности работнику по оплате труда, налицо новое нарушение, так как уплата штрафа будет относиться к требованию пятой очереди согласно ч.4 ст.112 Закона [21].

Особенности проведения проверок фактов дискриминации при определении размера зарплаты и условий труда.

Осуществляя проверку по данному вопросу, прокуроры могут использовать алгоритм проведения анализа дискриминации при определении размера зарплаты и условий труда, рассмотренный в 1 разделе Методических рекомендаций.

При проведении проверки прокуроры могут непосредственно общаться с работниками, выясняя наиболее важные вопросы.

При выявлении дискриминации по заработной плате производится сверка начисляемой и выплачиваемой зарплаты, а также анализ должностных инструкций, штатного расписания и трудовых договоров. Такой прием обычно используется инспекторами по труду и позволяет выявлять случаи дискриминации по оплате труда. Например, в Атырауской области, в ТОО «Нефгестройсервис ЛТД» было установлено, что местному инженеру установлена часовая тарифная ставка в сумме 568 тенге, а иностранному работнику на аналогичной должности - 6500 тенге [22].

Также при проведении проверки следует обратить внимание на установление разрядов иностранным и казахстанским работникам, так как это тоже влияет на величину заработной платы.

Так, в ТОО «Актобе Мунай маш комплект» были установлены факты дискриминации при установлении разрядов между казахстанскими и иностранными работниками.

В технологическом отделе осуществляют трудовую деятельность на должности инженеров-технологов 7 специалистов, из них 3 казахстанских

специалиста, 4 иностранных. Однако в сравнении с казахстанскими специалистами иностранным гражданам установлены более высокие разряды, что сказывается на размере заработных плат и в частности на размеры различных надбавок и премиальных выплат.

Так, иностранным инженерам-технологам был установлен 11 разряд, тогда как казахстанским специалистам инженерам-технологам - 9 и 10 разряд.

Еще один момент, на который следует обратить внимание, это сопоставление должностей иностранных работников, указанных в разрешении на привлечение иностранной рабочей силы, и по приказу работодателя или трудовому договору.

Например, прокуратурой г.Кокшетау при проверках были установлены факты выполнения иностранными работниками работы по специальности, не соответствующей выданному разрешению или заключенному трудовому договору.

В АО «ГМК Казахалтын» работали 2 иностранных работника (граждане Украины – В. и С.).

В соответствии с дополнительным соглашением к договору № 820 от 08.11.2017 г. В. осуществлял трудовую деятельность в должности директора по производству.

Между тем работодателем при оформлении разрешения в Управлении координации занятости и социальных программ (далее - Управление) на привлечение иностранной рабочей силы была указана должность исполнительного директора.

Как установлено, уже изначально разрешение оформлено незаконно, поскольку в штатном расписании, утвержденном приказом Генерального директора АО «ГМК Казахалтын» от 03.02.2017 г., эта должность отсутствует.

Аналогично С. с 01.12.2017 г. работает в качестве технического директора, тогда как Управлением разрешение ему выдано на должность начальника технического отдела (16.02.2017 года, 01.02.2018 года).

Согласно п.1 ст. 32 Приказа и.о. Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 27 июня 2016 года № 559 «Об утверждении Правил и условий выдачи и (или) продления разрешений работодателям на привлечение иностранной рабочей силы, а также осуществления внутрикорпоративного перевода» местным исполнительным органом производится отзыв действующего разрешения на привлечение иностранной рабочей силы в случае привлечения иностранного работника по профессии или специальности, не соответствующей профессии или специальности, указанной в разрешении.

За нарушение требований привлечения иностранной рабочей силы работодатель был привлечен к административной ответственности по ч.2 ст. 519 КоАП РК.

Такие же факты были допущены на предприятии ТОО «ПО Кокше-Цемент» в отношении 3 граждан Индии, выполнявших работу, не предусмотренную разрешением, выданным Управлением.

При выявлении дискриминации по условиям труда прокурорам следует обратить внимание на продолжительность отдыха, оборудование санузлов, мест отдыха и приема пищи у иностранных и казахстанских работников.

Так как случаи дискриминации встречаются и по другим основаниям (не только между иностранными и казахстанскими работниками), можно провести проверку в части дискриминации инвалидов. Для этого можно использовать два метода – документальный и визуальный.

При документальном методе делается анализ трудовых и коллективных договоров, генеральных, отраслевых или региональных соглашений на предмет установления наличия или отсутствия гарантий и компенсаций для инвалидов, регламентированных трудовым законодательством. Можно промониторить веб-сайт предприятия или организации, стендовую информацию о приеме на работу на предмет их доступности для слабовидящих инвалидов (дублирование информации шрифтом Брайля для слабовидящих), проверить наличие памяток для работников по правилам взаимодействия и оказания помощи лицам с ограниченными возможностями здоровья.

Визуальный метод используется при осмотре рабочих мест, зданий и объектов предприятий, организаций. Рекомендуется выяснить, есть ли свободный доступ для инвалидов к этим местам. Проверяется наличие широких дверных проемов, пандусов, наличие на проходной и в холлах учреждений телефонного аппарата с учетом особых потребностей лиц с нарушениями слуха и зрения и т.д.

Существует проблема дискриминации по половому признаку. По данной проблеме, к сожалению, отсутствуют материалы проверок. Однако можно предположить, что по заявлениям граждан, чьи трудовые права нарушены, возможно проведение проверки.

При этом можно использовать методы:

- изучения жалоб и обращений работников, например, женского пола, на случаи дискриминации при приеме на работу, повышении в должности, по оплате труда, по предоставлению командировок и т.д.;

- анализа количества и содержания жалоб и обращений на проявление дискриминации по признаку пола с учетом динамики за текущий и предшествующий года;

- анализ данных о сохранении должности работника, вышедшего в декретный отпуск (на практике встречаются случаи, когда декретниц переводят на другое место работы в период, их нахождения в отпуске по уходу за ребенком);

- анонимного анкетирования в организации, на предприятии;

- опроса пострадавших по конкретным фактам дискриминации и т.д.

Особенности проведения проверки производственного травматизма и нарушения правил охраны труда и техники безопасности.

При проведении проверки могут быть использованы методы и приемы, проведены мероприятия, которые применяются при анализе по данному вопросу (см. Раздел 1).

При проведении проверки производственного травматизма и нарушения правил охраны труда и техники безопасности прокурорам следует обратить внимание на следующие моменты.

Для выяснения причин травматизма, установления ответственных лиц, степени и формы виновности, а также для разрешения ряда других принципиальных вопросов обычно необходимо собрать и изучить соответствующую документацию.

Всю документацию можно разделить на три группы:

- 1) документы, фиксирующие несчастный случай;
- 2) техническая документация (на станок, агрегат, производственный участок, цех, строительный объект);
- 3) документы по организации и состоянию охраны труда на данном предприятии, организации.

По каждому факту производственного травматизма на предприятии ведется соответствующая документация. Формы необходимых документов и их содержание указаны в Приказе Министра здравоохранения и социального развития РК от 28 декабря 2015 года № 1055 «Об утверждении форм по оформлению материалов расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью» [23]. К этим документам относятся: 1) сообщение о несчастном случае, связанном с трудовой деятельностью; 2) акт расследования; 3) акт специального расследования; 4) акт о несчастном случае; 5) заключение государственного инспектора труда по вопросам расследования несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью; 6) протокол опроса очевидцев происшествия и должностных лиц, ответственных за соблюдение требований безопасности и охраны труда; 7) журнал регистрации несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, и иных повреждений здоровья на производстве.

Помимо перечисленного, к документам, фиксирующим несчастный случай, относятся: схемы, чертежи, составленные комиссией, производившей расследование; приказ руководителя предприятия, изданный в связи с данным несчастным случаем; графики самопишущих контрольных приборов, установленных на некоторых агрегатах; справка (выписка из журнала регистрации) медсанчасти, медпункта, пункта скорой медицинской помощи, оказавшего первую помощь пострадавшему.

К технической документации относятся:

- а) технический паспорт, ведомость комплектации, чертежи, инструкция по обслуживанию машины, агрегата;
- б) акт пуска машины, агрегата в эксплуатацию;
- в) технологические карты (описание технологического процесса);
- г) журнал передачи оборудования от одной смены другой;
- д) рабочие наряды на выполнение работ, во время которых произошел травматический случай;
- е) рабочие наряды на ремонт, устранение неполадок механизмов, оборудования, при работе на котором уже произошел травматический случай;
- ж) первоначальный (проектный) план данного цеха, производственного

участка;

з) специальные акты, составляемые при периодических испытаниях ряда приспособлений, представляющих повышенную опасность (сосуды под давлением, подъемные тросы, ручной электроинструмент и др.).

К документам по организации и состоянию охраны труда относятся: журнал с записью о прохождении пострадавшим при поступлении на работу вводного инструктажа по технике безопасности; журнал (карточка) с записью о прохождении пострадавшим такого инструктажа на рабочем месте.

Следует иметь в виду, что такие инструктажи должны проводиться не только со вновь поступающими рабочими, но и при переводах рабочих на новую работу, при изменении профессии рабочим, при каждом изменении технологического процесса. Необходимо наличие: удостоверения на право выполнения некоторых видов работ (для электрогазосварщиков, стропальщиков, крановщиков и др.); приказов по предприятию о распределении обязанностей между инженерно-техническими работниками по соблюдению правил охраны труда; журнала регистрации несчастных случаев; справки о частоте, тяжести несчастных случаев на предприятии, производственном участке; справки бухгалтерии о расходовании средств, отпущенных на мероприятия по охране труда; подекадная справка о ходе выполнения производственного плана цехом, предприятием в течение одного-двух последних кварталов.

Приведенный перечень документов не является исчерпывающим.

В каждом конкретном случае могут понадобиться и другие документы, а некоторые из указанных выше, окажутся излишними.

Также следует знать, что предусмотрено два вида расследования несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью: ведомственное и специальное.

Отличие специального расследования несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, от расследования (ведомственного) заключается в степени тяжести последствий, порядке назначения комиссии, составе комиссии.

В соответствии с ч.3 ст.188 «Порядок образования и состав комиссии по расследованию несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью» ТК РК специальному расследованию подлежат:

«1) несчастные случаи, связанные с трудовой деятельностью, с тяжелым или со смертельным исходом;

2) групповые несчастные случаи, связанные с трудовой деятельностью, происшедшие одновременно с двумя и более работниками, независимо от степени тяжести производственных травм пострадавших;

3) групповые случаи острого отравления» [11].

В отличие от простого, при специальном расследовании комиссия назначается не работодателем, а уполномоченным государственным органом по труду или Правительством РК.

При несчастном случае с тяжелым исходом или связанном с гибелью одного человека комиссия создается местным органом по инспекции труда под председательством государственного инспектора труда.

При гибели двух человек комиссию возглавляет главный государственный инспектор труда области, города республиканского значения, столицы.

При гибели от трех до пяти человек специальное расследование проводится комиссией, создаваемой уполномоченным государственным органом по труду, а при гибели более пяти человек – Правительством РК.

В зависимости от обстоятельств несчастного случая в состав комиссии должны включаться представители других государственных органов.

При аварии на опасном производственном объекте, председателем комиссии назначается представитель уполномоченного органа в области промышленной безопасности или его территориального подразделения.

При несчастных случаях, связанных с трудовой деятельностью, происшедших на опасных производственных объектах, а также в организациях электроэнергетической отрасли в состав комиссии должны быть включены государственный инспектор по государственному надзору в области промышленной безопасности и должностное лицо, осуществляющее государственный энергетический надзор и контроль; при случае острого отравления - представители государственного органа в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения и т.д. (ч.ч.4-9 ст.188 ТК РК) [11].

Поэтому прокурору следует обратить внимание не только на сроки создания комиссии, но и на состав ее участников.

Так, прокуратурой г.Кокшетау были выявлены нарушения пп.1 п.6 ст.188 ТК РК при несчастных случаях, связанных с трудовой деятельностью, произошедших на опасных производственных объектах, в состав комиссии не всегда включается инспектор по государственному надзору в области промышленной безопасности.

К примеру, при расследовании несчастного случая, произошедшего с проходчиком «Рудника-Аксу» К., в составе комиссии специалист по надзору промышленной безопасности не присутствовал.

Такие же нарушения установлены в действиях ответственных лиц по охране труда АО «ГМК Казахалтын» и при расследовании профессиональных заболеваний.

Во всех 4 случаях расследование было проведено в отсутствие специалиста по санитарно-эпидемиологическому надзору. Между тем, в соответствии с п. 4 ст. 186 ТК РК, его участие обязательно.

В ряде случаев для нужной ориентировки в событии прокурорам целесообразно опросить некоторых очевидцев.

Можно задать следующие вопросы:

1) почему, в связи с чем, очевидец был на месте произошедшего несчастного случая; в каком именно месте он находился в момент происшедшего; что он сам делал;

2) что именно он видел и слышал на месте происшествия; как развивалось событие;

3) какое оборудование или механизмы работали (не работали) в момент происшествия после него; кто остановил аварийное оборудование после

несчастного случая; были ли в исправном или неисправном состоянии машины, оборудование;

4) как вел себя потерпевший в момент происшествия; что именно делал; в каком состоянии был; был ли он в нетрезвом виде;

5) не применял ли потерпевший во время работы запрещенные техникой безопасности методы труда;

6) подавались ли световые или звуковые сигналы опасности и как потерпевший реагировал на них;

7) в каком состоянии находилось рабочее место потерпевшего; не было ли оно захламлено; имелись ли необходимые проходы между оборудованием; каково было освещение и т.п.;

8) имелись ли на месте работы потерпевшего необходимые средства индивидуальной защиты, предохранительные устройства, обеспечивающие безопасность труда;

9) кто еще был очевидцем случившегося.

При опросе очевидцев или лиц, принимавших участие в спасении пострадавших, следует выяснить, какова была обстановка до начала работ по спасению, где находились пострадавшие, как производилось их извлечение, какие средства применялись при этом и т.д.

При опросе пострадавших выясняются вопросы, касающиеся характера производимых работ на участке, где произошел несчастный случай, какое задание получил и что конкретно выполнял пострадавший.

Если установлено, что задание было изменено, то кем и чем были вызваны эти изменения.

В тех случаях, когда по условиям работы у работника должны быть средства индивидуальной защиты, необходимо выяснить, имелись ли эти средства, были ли они исправны, и пользовался ли пострадавший ими в процессе работы; если не пользовался, то почему.

Выясняя вопрос о состоянии механизмов и оборудования, на которых работал пострадавший, прокурор может установить, были ли какие-либо неисправности; если пострадавший знал об имеющихся неисправностях, то сообщал ли о них кому-либо и принимались ли меры к их устранению.

В ходе опроса пострадавшего следует выяснить, насколько он подготовлен для выполнения производственной операции, которую выполнял в момент несчастного случая (квалификация, стаж работы по данной специальности, давно ли работает на данном участке и т.д.), а также был ли он обучен безопасным методам работы, проходил ли он инструктаж по правилам техники безопасности (когда, где, кто непосредственно его инструктировал и было ли это оформлено документально).

Если будет установлено, что пострадавший во время работы применял запрещенные методы труда, не соблюдал правила техники безопасности, то следует выяснить, сознавал ли он, что работает с нарушением установленных правил; если сознавал, то почему допускал.

Справляясь о состоянии здоровья пострадавшего перед получением травмы, важно выяснить, когда он проходил медицинский осмотр, не перенес

ли заболевание, которое могло дать осложнения (на зрение, слух и т.д.), не был ли пострадавший в момент причинения ему травмы в состоянии опьянения.

Выясняя у пострадавшего обстановку, предшествующую наступлению несчастного случая, следует выяснить, кто еще наблюдал эту обстановку, кто присутствовал и видел, как происходило событие.

Большое значение имеет установление причин несчастных случаев, а также мер, предпринятых работодателем для их устранения.

Прокурорам следует выяснить не только это, но и каким образом осуществляется контроль за этим со стороны Инспекции, так как ненадлежащий контроль способствует совершению новых несчастных случаев.

Так, из-за длительного неустранения причин производственного травматизма на Южно-Жезказганском руднике ТОО «Корпорация Казахмыс» произошло два смертельных случая при выполнении работ от поражения электрическим током в одном и том же месте (31.03.2017 г. погиб работник С. и 26.09.2017 г. – К.).

Следует отметить, что несчастный случай с К. произошел спустя 6 месяцев в результате неустранения причин первого смертельного несчастного случая на производстве.

Случаи производственного травматизма нередко укрываются. В целях выявления подобных фактов следует запросить информацию из учреждений здравоохранения, полиции и медико-социальных экспертиз и сделать сверку данных с данными, представленными работодателями, инспекциями;

Так, прокуратурой Карагандинской области в результате анализов производственного травматизма с изучением материалов специальных расследований несчастных случаев, проведенных в 2018-2019 годах, было установлено, что с 2015 по 2019 гг. на предприятиях Карагандинской области было укрыто 196 случаев производственных травм. По данным фактам инспекциями не были проведены специальные расследования.

В частности, в ходе проверки Стального Департамента АО «АрселорМиттал Темиртау» при сверке журналов регистрации вызовов скорой медицинской помощи (далее – СМП), журналов регистраций производственных травм СМП Стального департамента и Центральной больницы г.Темиртау были выявлены расхождения данных.

Заключение

Органы прокуратуры являются важным элементом государственно-правового механизма охраны и защиты трудовых прав граждан. Для выполнения своих задач они наделены определенным объемом властных полномочий. Однако в настоящее время в связи с изменениями в законодательстве Республики Казахстан надзорные полномочия прокуроров сокращены, что не способствует оперативному и полноценному восстановлению нарушенных прав и свобод трудящихся.

Вместе с тем, прокурорский надзор в рассматриваемой сфере остается актуальным, так как уполномоченные органы в силу объективных и субъективных причин не в полном объеме выполняют возложенные на них задачи. Такая же ситуация сложилась и в отношении других правозащитных органов – профсоюзов, общественных организаций.

Так как защита конституционных прав граждан Казахстана является приоритетной задачей для прокуратуры, за ней остается ведущая роль в организации полноценной охраны и защиты трудовых прав граждан. Работа прокуратуры в этом направлении теперь должна носить профилактический, предупредительный характер. Органы прокуратуры не должны подменять уполномоченные государственные органы и их должностных лиц.

Однако работа уполномоченных органов не всегда осуществляется на должном уровне, встречаются факты укрывательства производственного травматизма, несвоевременное реагирование на явные нарушения трудового законодательства.

Поэтому прокурорский надзор в сфере трудовых отношений призван мотивировать сотрудников инспекций в нужном направлении, выявлять нарушения и недостатки, анализ которых позволит правильно организовать контрольно-надзорную деятельность уполномоченных органов и устранить при наличии недочеты в их работе.

Характер прокурорского надзора определяется миссией прокуратуры – обеспечивать законность на всей территории республики. Прокуроры обязаны выявлять нарушения законности и требовать не только устранения правонарушений, но и причин и условий, им способствующих, оценивать состояние законности в регионах, разрабатывать предупредительные меры.

Выполнение вышеуказанных функций прокурорами в той или иной мере связано с аналитической работой. Информационная среда, в которой они осуществляют свою деятельность, постоянно усложняется: в трудовое законодательство регулярно вносятся изменения и дополнения, принимаются новые ведомственные нормативные правовые акты, принимаются решения об ограничении, моратории на проверки субъектов предпринимательства.

Поэтому разработка методик проведения анализа и проверок состояния законности реализации трудовых прав граждан способствует оптимизации профессиональной деятельности прокуроров.

Владение такой методикой поможет обрести навыки получения необходимой информации из различных источников, истребовать

соответствующую документацию, иметь достоверное представление о случаях нарушения трудового законодательства и правильно их квалифицировать, своевременно выявить и купировать возникающие проблемы, сделать правильные выводы и предпринять адекватные меры по восстановлению нарушенных трудовых прав граждан и наказанию виновных в этом лиц.

Предложенные методические рекомендации содержат материалы по методике проведения анализа и проверок состояния законности реализации трудовых прав граждан. Их содержание направлено на формулирование объективно необходимых целей и задач, выбор наиболее целесообразных путей и средств их решения, поиск ответов на вопросы, возникающие в процессе этой деятельности.

Надеемся, что методические рекомендации позволят правильно распланировать действия прокуроров по проведению анализа и проверок состояния законности реализации трудовых прав граждан.

Правильное применение трудового законодательства является основой соблюдения трудовых прав работников и отсутствия конфликтов между работником и работодателем, залогом стабильности в Республике Казахстан.

Рекомендуемые к применению правовые акты

1. Конституция Республики Казахстан от 30 августа 1995 года (с изменениями и дополнениями) /Информационная система «Параграф» (дата обращения 05.09.2021).

2. О прокуратуре: Закон Республики Казахстан от 30 июня 2017 года № 81-VI /Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Эдилет» (дата обращения 14.07.2021).

3. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК. – Алматы: Норма-К, 2021.

4. Предпринимательский кодекс РК от 29 июня 2015 года № 375-V ЗРК /Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Эдилет» (дата обращения 14.07.2021).

5. Кодекс Республики Казахстан об административных правонарушениях от 5 января 2014 года № 235-V ЗРК. – Алматы: Норма-К, 2021.

6. Уголовный кодекс Республики Казахстан от 3 июля 2014 года № 226-V. – Алматы: Норма-К, 2021.

7. О гражданской защите: Закон Республики Казахстан от 11 апреля 2014 года № 188-V ЗРК /Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Эдилет» (дата обращения 22.09.2021).

8. Приказ Генерального Прокурора от 2 мая 2018 года № 60 «О некоторых вопросах организации прокурорского надзора» /Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Эдилет» (дата обращения 14.07.2021).

9. Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 11 июля 2008 года № 178-п «Об утверждении отраслевых норм выдачи за счет средств работодателя специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам горной и металлургической промышленности и металлургических производств других отраслей промышленности» /Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Эдилет» (дата обращения 15.07.2021).

10. 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, руководителей и лиц, ответственных за обеспечение безопасности и охраны труда» /Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Эдилет» (дата обращения 15.07.2021).

11. Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1054 «Об утверждении Правил выдачи работникам молока или равноценных пищевых продуктов и (или) специализированных продуктов для диетического (лечебного и профилактического) питания, специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, обеспечения их средствами коллективной защиты,

санитарно-бытовыми помещениями и устройствами за счет средств работодателя» /Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әдилет» (дата обращения 14.07.2021).

12. 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» /Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әдилет» (дата обращения 14.07.2021).

13. Приказ Министра национальной экономики Республики Казахстан от 9 декабря 2015 года № 758 «Об утверждении Санитарных правил «Санитарно-эпидемиологические требования к системам вентиляции и кондиционирования воздуха, их очистке и дезинфекции» /Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әдилет» (дата обращения 17.07.2021).

Список использованных источников

1 Конституция Республики Казахстан от 30 августа 1995 года /Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әдилет».

2 Елюбаева А., Казахстанские компании задолжали работникам 837 млн. тенге /<https://kapital.kz/economic/93752/kazakhstanskiye-kompanii-zadolzhili-rabotnikam-837-mln-tenge.html>.

3 Диспропорция в оплате труда выявлена на 25 казахстанских предприятиях / https://forbes.kz/news/2019/11/26/newsid_213515.

4 Безопасность и охрана труда 2020 год: данные Комитета труда, социальной защиты и миграции Министерства труда и социальной защиты населения РК /https://www.gov.kz/memleket/entities/lspm/activities_/292?lang=ru.

5 Право на безопасный труд /<https://www.caravan.kz/gazeta/pravo-na-bezopasnyjj-trud-767017/>.

6 Казахстанцы массово жалуются на работодателей /https://tengrinews.kz/kazakhstan_news/kazah-stantsyi-massovo-jaluyutsya-na-rabotodateley-418228/.

7 Массовое заражение медиков в больнице Алматы /<https://informburo.kz/novosti/bekshin-ozvuchil-promezhutochnye-itogi-rassledovaniya-massovogo-zarazheniya-vrachey-v-cgkb-almaty.html>.

8 О прокуратуре: Закон Республики Казахстан от 30 июня 2017 года № 81-VI /Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әдилет».

9 Приказ Генерального Прокурора от 2 мая 2018 года № 60 «О некоторых вопросах организации прокурорского надзора» /Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әдилет».

10 Кодекс Республики Казахстан об административных правонарушениях от 5 июля 2014 года № 235-V ЗРК. – Алматы: Норма-К, 2021.

11 Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК. – Алматы: Норма-К, 2021.

12 Предпринимательский кодекс Республики Казахстан от 29 октября 2015 года № 375-V ЗРК. – Алматы: Норма-К, 2021.

13 Уголовный кодекс Республики Казахстан от 3 июля 2014 года № 226-V. – Алматы: Норма-К, 2021.

14 О гражданской защите: Закон Республики Казахстан от 11 апреля 2014 года № 188-V ЗРК /Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әдилет».

15 Кодекс Республики Казахстан «О здоровье народа и системе здравоохранения» от 7 июля 2020 года № 360-VI /Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әдилет».

16 Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1054 «Об утверждении

Правил выдачи работникам молока или равноценных пищевых продуктов и (или) специализированных продуктов для диетического (лечебного и профилактического) питания, специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, обеспечения их средствами коллективной защиты, санитарно-бытовыми помещениями и устройствами за счет средств работодателя» /Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әдилет».

17 Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 11 июля 2008 года № 178-п «Об утверждении отраслевых норм выдачи за счет средств работодателя специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам горной и металлургической промышленности и металлургических производств других отраслей промышленности» /Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әдилет».

18 Приказ Министра национальной экономики Республики Казахстан от 9 декабря 2015 года № 758 «Об утверждении Санитарных правил «Санитарно-эпидемиологические требования к системам вентиляции и кондиционирования воздуха, их очистке и дезинфекции» /Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әдилет».

19 О социальной защите граждан, пострадавших вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском испытательном ядерном полигоне: Закон Республики Казахстан от 18 декабря 1992 года № 1787-ХІІ /Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әдилет».

20 Об исполнительном производстве: Закон Республики Казахстан от 2 апреля 2010 года № 261-ІV /Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әдилет».

21 Компании, привлекающие иностранных рабочих, должны соблюдать права казахстанцев – Б.Нурымбетов /<https://otyrar.kz/2019/10/kompanii-privlekayushhie-inostrannyh-rabochih-dolzny-soblyudat-prava-kazahstan-tsev-b-nurymbetov/>.

22 Приказ Министра здравоохранения и социального развития РК от 28 декабря 2015 года № 1055 «Об утверждении форм по оформлению материалов расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью» /Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әдилет».

Бекишева С.Д., Алпысов Н.С., Омаров Е.А.

**Методические рекомендации по вопросам прокурорского надзора за
обеспечением законности в сфере трудовых прав граждан**

Методические рекомендации

Под общей редакцией М.И. Шереметьева

Подписано в печать 2021.

Формат 60×84 1/16.

Уч.изд.л. 2.91

ГУ «Академия правоохранительных органов
при Генеральной прокуратуре Республики Казахстан»
021804, Акмолинская область, Целиноградский район,
г. Косшы, ул. Республики 16

Отпечатано в типографии Академии правоохранительных органов
при Генеральной прокуратуре Республики Казахстан
021804, Акмолинская область, Целиноградский район,
г. Косшы, ул. Республики 16