



**Трудовой договор
и его заключение
по законодательству
Республики Казахстан**

ОО «Казахстанское Международное бюро по правам человека и
соблюдению законности»
Международная правовая инициатива
Центр Солидарности

УДК 39.2

Трудовой договор и его заключение по законодательству Республики Казахстан

Подготовлено в рамках проекта «Трудовые права в Казахстане»

доктор юридических наук Рахимбердин К.Х.

Алматы, 2020 г.

Трудовой договор и его заключение по законодательству Республики Казахстан

Введение

В современном обществе огромное значение имеет человеческий труд. Как бы не усложнялась наша жизнь, какие бы новые достижения науки и техники, сферы высоких технологий не окружали нас по-прежнему справедливы слова о том, что человеческий труд создает общественное богатство, делает возможным и искусственный интеллект и современные здания и сооружения, словом все то, что относится к понятию инфраструктуры. Труд созидает не только материальные ценности, но и облагораживает духовное развитие социума. Однако труд это не только созидание, но и источник существования миллионов людей. Так есть сейчас и вряд ли это положение изменится в обозримом будущем. Есть еще одна особенность труда о которой необходимо помнить всегда. Труд как созидательная человека имеет тесную связь с договором. Наши желания реализовать себя в той или иной сфере жизнедеятельности общества, достичь успеха и получить средства для достойного существования себя и своих близких предполагает необходимость договориться с тем, кто может создать для этого условия, т.е. с работодателем. Договор это величайшее завоевание цивилизации которое стоит в одном ряду со многими выдающимся открытиями прошлого и современности. И договор уже сегодня стал неотъемлемым спутником всех трудовых отношений в которые вступают многие наши граждане. Поэтому о трудовом договоре нужно знать все каждому человеку. Ведь иначе нельзя и шагу вступить на маршруте трудовых отношений. Трудовой договор это своего рода компас, который помогает на этом маршруте не потеряться.

1. Понятие трудового договора

Напомним уважаемым читателям, что трудовому договору посвящены важные положения авторитетных международно-правовых актов ООН, основного закона Республики Казахстан – Конституции и конечно же Трудового кодекса РК, в который необходимо заглядывать как можно чаще каждому гражданину, независимо от того есть ли у него работа или он только ее ищет.

И так самое время поговорить о том, что собой представляет трудовой договор. В соответствии со ст. 1 п.36 Трудового кодекса РК (далее – ТК РК) трудовой договор – письменное соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работник обязуется лично выполнять определенную работу (трудовую функцию), соблюдать трудовой распорядок, а работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные законами Республики Казахстан и иными нормативными правовыми актами

Республики Казахстан, коллективным договором, актами работодателя, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату.

Обратим внимание читателя, на следующие важные моменты, прежде всего трудовой договор это соглашение, о соглашении означает, что кто с кем-то согласился и согласовал те или иные вопросы. Т.е. хорошо подумал, осознал свои интересы и потребности, а затем облек их письменную форму договора. Кто же и с кем согласовал? Очевидно, что работник (точнее гражданин желающий стать работником) с работодателем. Это значит, что они нашли друг друга. Ибо ищет не только тот, кому нужна работа, ищет и работодатель толкового, ответственного и думающего работника. Бездельники и лентяи в условиях рыночной экономики никому не нужны. Работник это гражданин, а значит, в первую очередь человек или как еще говорят юристы физическое лицо. Вполне очевидно, что в качестве работника может выступать только человек и никогда этот статус не сможет приобрести организация (юридическое лицо). Как было сказано ранее трудовой договор это соглашение. А любое соглашение является добровольным, т.е. гражданин по своему усмотрению исходя из своих желаний и возможностей, образования, уровня квалификации, жизненного опыта и многих других вещей ищет своего работодателя. Для кого-то в этом выборе решающим может оказаться и такой момент: две или пять автобусных остановок ему надо будет отчитать на пути к месту нахождения работодателя. Принудительный труд, т.е. труд из-под палки, под угрозой какой-то репрессии в Казахстане запрещен.

И так работник это гражданин, который готов трудиться у определенного работодателя, отдавая свое время, знания, способности, квалификацию за регулярное вознаграждение (заработную плату). Кто же является работодателем? Понятно, что это тот, кто предоставил работнику возможность трудиться, выполнять тот или иной вид труда и выплачивает работнику заработную плату. Именно с ним заключает работник соглашение именуемое трудовым договором. Работодателем может быть юридическое лицо (организация). Может быть государство (например, для государственных служащих), в некоторых случаях работодателем может выступить международная публичная организация (например, представительство ООН набирает персонал сотрудников для работы в своих офисах). Довольно часто работодателем становится физическое лицо – индивидуальный предприниматель, руководитель фермерского, крестьянского хозяйства.

Кто бы ни был наш работодатель, это участник трудовых отношений, предоставляющий возможность выполнения трудовой функции и получения заработной платы.

Таким образом, трудовой договор это соглашение между работником и работодателем о труде, заключаемое как этого требует закон в письменной форме.

2. Отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров

Хотелось сказать несколько слов об отличиях трудового договора от других видов договоров встречающихся в современной практике организации хозяйственной жизни. Среди множества гражданско-правовых договоров наиболее часто встречаются договор подряда и договор возмездного оказания услуг. Они очень похожи на трудовой договор. Однако близнецами все-таки не назовёшь. Чем же они отличаются, от трудового договора? Во-первых, договор подряда и договор возмездного оказания услуг являются гражданско-правовыми договорами, т.е. они предусмотрены другим законом – Гражданским кодексом РК. Во-вторых, в этих договорах нет работника, а есть исполнитель услуги или подрядчик. Например, на строительстве и ремонте офисных сооружений. В-третьих, раз в этих договорах нет работника, то нет и заработной платы, различных стимулирующих набавок, премий за добросовестный труд, а есть вознаграждение, которое выплачивается, как правило, после того, как исполнитель оказал услуги, подрядчик выполнил работу, а заказчик эти услуги работы принял. В-четвертых, в трудовом договоре имеет большое значение личность работника, который трудовую функцию должен выполнять от своего имени, не переключая ее на кого то другого. В гражданско-правовых договорах личность подрядчика или исполнителя услуги значима для заказчика далеко не всегда. Например, заказчик обращается в мастерскую по ремонту обуви, с просьбой восстановить сломанный каблук сапога, ему все равно, кто будет именно этот ремонт производить, и сколько человек займется его проблемой. Все обезличено, и оплата произойдет только после того, как заказчик получит свою обувь. В-пятых, трудовой договор практически всегда содержит такие важные и приятные для слуха положения, как социальные гарантии и компенсации работнику, оплачиваемый отпуск, оплата дородового и послеродового периода для работницы женщины, ничего подобного в гражданско-правовых договорах нет. Нет так называемого «больничного листа», ни отпускных, ни выходных и праздничных дней и т.п. Так, что думайте и решайте, что для Вас лучше, трудовой договор или договор гражданско-правовой. Во всяком случае, в гражданско-правовых договорах нет даже упоминания о труде. В место труда в нем упоминается работа или услуга.

Так случилось, что по мере становления рыночной экономики в Казахстане отдельным предпринимателям и организациям не редко было более выгодно заключать именно гражданско-правовые договоры, сведя к минимуму свои социальные обязательства перед работниками. Конечно, в ряде случаев без этих гражданско-правовых договоров обойтись не возможно. Не будем же мы заключать трудовой договор с парикмахером, посещая салон красоты или с часовым мастером. Однако гражданско-правовые договоры не должны подменять трудовой договор, ибо подобная подмена противоречила бы принципам социального государства.

3. Условия заключения трудового договора и защита от дискриминации в трудовых отношениях

Какие же требования существуют к заключению трудового договора и есть ли алгоритм его заключения?

В соответствии с Трудовым кодексом РК стороной трудового договора работником может стать гражданин РК, достигший 16-летнего возраста. Этот возраст юристы называют периодом достижения трудовой правоспособности. При этом можно стать стороной трудового договора и раньше, по достижению 15-ти и 14-ти возраста, по выполнению посильной и несложной работы и с обязательного письменного согласия законных представителей ребенка. Этими законными представителями являются родители несовершеннолетнего, организации в которых несовершеннолетние содержатся на постоянной основе (интернаты, детские дома и т.п.).

Бывают и такие случаи, когда стороной трудовых отношений оказывается малолетний ребенок (до 14-ти лет), трудовая функция которого состоит в исполнении роли в художественном фильме, театрализованном или спортивном представлении. В подобных ситуациях трудовой договор за малолетнего работника - ребенка подписывают его законные представители. Наконец, в ряде случаев для заключения трудового договора требуется достижения совершеннолетия работником. Например, это касается сферы государственной службы или выполнения работ с вредными и опасными условиями труда. Исключительно важно, также помнить о том, что трудовое законодательство Казахстана категорически запрещает дискриминацию в сфере труда. О запрете этой дискриминации говорят международные стандарты прав человека (Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, Конвенции Международной организации труда (МОТ) и другие авторитетные документы). Дискриминация это прямое или косвенное нарушение прав человека (в нашем случае работника), в зависимости от его гендерной, национальной, религиозной, социальной принадлежности, взглядов и убеждений, внешних данных и других признаков. Например, если гражданину отказывают в трудоустройстве потому, что у него отсутствует регистрация проживания в месте нахождения работодателя, то это дискриминация, связанная с местом жительства. Если работодатель требует от соискательницы работы только «привлекательной» внешности, то это дискриминация по внешнему виду. Если работодатель отказывает в трудоустройстве, по мотиву гендера, не желает принимать на работу женщин, это также дискриминация, но уже связанная с половой принадлежностью работника. Главное, что нужно помнить всегда: свобода труда и трудового договора вовсе не означает свободу дискриминации. Если Вы чувствуете, что Вас увольняют или отказывают в приеме на работу по дискриминационным мотивам, обращайтесь в суд за защитой нарушенных социальных прав. Более того, за некоторые виды дискриминации предусмотрена даже уголовная ответственность (в частности за необоснованный отказ в заклю-

чении трудового договора с женщиной или необоснованное прекращение с ней трудового договора по мотивам ее беременности, ч.2 ст. 152 УК РК). К сожалению, следует отметить, что не все виды дискриминации можно легко выявить, например, часто выпускники вузов или лиц преклонного возраста сталкиваются со случаями, когда первым отказывают в трудоустройстве по причине отсутствия опыта, а вторым, потому, что не могут найти для них «подходящую» работу. Ответить на вопрос о том, дискриминация ли это или реальная отсутствие возможности работодателя принять на работу пожилого человека или молодого выпускника вуза бывает не просто. Возможно и другая ситуация, трудоустроиться желает гражданин отбывший наказание в местах лишения свободы, часто такие лица получают отказ от работодателя, в каких-то случаях эти отказы явно дискриминационны. Потому, что факт отбытия наказания не превращает человека в изгоя общества, однако следует помнить, что такие отказы в трудоустройстве не всегда связаны с дискриминацией. К некоторым видам трудовой деятельности лица отбывшие наказания в виде лишения свободы не могут быть допущены исходя из требований закона. Это касается претендентов на должности в государственной службе, правоохранительных органах, в образовательных организациях, финансово-кредитных учреждениях. Поэтому в каждом случае отказа в трудоустройстве следует разбираться, имеет ли этот отказ дискриминационную природу или нет. В связи с этим обратим внимание читателя, на установленные законодательством ограничения в трудоустройстве работников. Так в соответствии со ст. 26 ТК РК не допускается заключение трудового договора:

- 1) на выполнение работы, противопоказанной лицу по состоянию здоровья на основании медицинского заключения;
- 2) с гражданами, не достигшими восемнадцатилетнего возраста, на тяжелые работы, работы с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на должности и работы, предусматривающие полную материальную ответственность работника за необеспечение сохранности имущества и других ценностей работодателя, а также на работы, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных развлекательных заведениях, производство, перевозка и торговля алкогольной продукцией, табачными изделиями, наркотическими средствами, психотропными веществами и прекурсорами);
- 3) с гражданами, лишенными права занимать определенную должность или заниматься определенной деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- 4) с иностранцами и лицами без гражданства, временно пребывающими на территории Республики Казахстан, до получения разрешения местного исполнительного органа на привлечение иностранной рабочей силы либо справки о соответствии квалификации для самостоятельного трудоустройства, выданной в порядке, определяемом уполномоченным органом по

вопросам миграции населения, иностранным работникам, либо до получения разрешения трудовому иммигранту, выдаваемого органами внутренних дел в порядке, установленном Министерством внутренних дел Республики Казахстан, или без соблюдения ограничений или изъятий, установленных законами Республики Казахстан;

5) с иностранными студентами и стажерами, временно пребывающими на территории Республики Казахстан, не представившими справки из организации образования с указанием формы обучения или принимающей организации о прохождении профессиональной подготовки и (или) стажировки и разрешения на пребывание с целью получения образования;

6) с иностранцами и лицами без гражданства, временно пребывающими на территории Республики Казахстан, не представившими разрешения на въезд и пребывание с целью воссоединения семьи и документ, подтверждающий состояние в признаваемом законодательством Республики Казахстан браке с гражданином Республики Казахстан;

7) на выполнение работ (оказание услуг) в домашнем хозяйстве одним работодателем – физическим лицом одновременно более чем с пятью трудовыми иммигрантами.

Таким образом, в трудовом законодательстве РК существуют различные ограничения касающиеся трудоустройства и заключения трудового договора. Эти ограничения касаются определенных видов труда и сферы его применения и затрагивают различные категории населения: иностранцев, лиц несовершеннолетнего возраста, лиц осужденных за коррупционное преступление и т.п.

4. Порядок заключения трудового договора

Каков порядок заключения трудового договора?

Этот порядок или алгоритм предусмотрен трудовым законодательством Казахстана. Соискатель рабочего места нашедший заинтересовавшего работодателя самостоятельно или через службу занятости должен совершить ряд юридически значимых действий:

1) Составить заявление на имя работодателя в письменной форме. Заявление может отправлено по почте, через глобальную сеть Интернет;

2) К заявлению следует приложить копию трудовой книжки (если она имеется), ИИН, копию диплома об образовании, документ подтверждающего квалификацию, профессию.

3) Копии иных документов, которые ищущий работу считает целесообразным представить (дипломов, сертификатов, грамот и т.п.).

4) Если имеются государственные награды, то вполне уместно сообщить о них потенциальному работодателю.

5) В современном мире весьма приветствуются рекомендательные письма от других работодателей, известных и уважаемых людей. Наличие рекомендательных писем существенно повышает шанс на трудоустройство.

б) Конечно, совсем не мешает резюме, отправление которого работодателю будет по сути означать предложение со стороны работника о заключение трудового договора.

Примерный список документы, необходимые для заключения трудового договора содержится в ст.32 ТК РК.

Отметим, что заключение трудового договора это целый процесс, в котором имеется:

- 1) Этап поиска работодателя.
- 2) Этап введения переговоров с ним после приглашения на собеседование с ним.
- 3) Этап согласования интересов сторон и принятие работодателем решения.
- 4) Этап подписания сторонами трудового договора.
- 5) Издания работодателем приказа о приеме работника.
- 6) Этап начала выполнения работником трудовой функции.

Конечно, в отделе кадров организации от Вас при приеме на работу попросят копию документа удостоверяющего личность. Могут попросить написать автобиографию, заполнить личный листок по учету кадров. В ряде случаев возникает необходимость предоставления и других документов: санитарной книжки для продавца и работника сферы бытового обслуживания населения, справки об отсутствие судимости и декларации о доходов для претендентов на должность в государственной службе, диплома о наличие специального образования (например, медицинского или юридического для соответствующих видов деятельности. Понятно, что без диплома врача Вас никто не допустит к осуществлению врачебной деятельности). В каждом конкретном случае перечень запрашиваемых документов различен. Однако следует помнить, что работодатель не вправе требовать от Вас каких либо сведений или документов, которые не обусловлены Вашей будущей трудовой функцией и не имеют к ней никакого отношения. Например, Вы не обязаны предоставлять работодателю свидетельство о расторжение брака, который был ранее у Вас прекращен, или завещания которое на Вас оформил родственник или справку из Бюро кредитных историй. Это Ваша частная жизнь и с работой никак не пересекается.

5. Содержание трудового договора

И так Вы подписали трудовой договор с работодателем. Важно при этом знать каковы его элементы и иначе говоря его условия.

Согласно статья 28 ТК РК содержание трудового договора включает в себя:

- 1) реквизиты сторон:
фамилию, имя, отчество (если оно указано в документе, удостоверяющем личность) работодателя – физического лица, адрес его постоянного

места жительства и сведения о регистрации по месту жительства, наименование, номер и дату выдачи документа, удостоверяющего личность;

индивидуальный идентификационный номер (бизнес-идентификационный номер);

наименование работодателя – юридического лица и его место нахождения, номер и дату государственной регистрации работодателя – юридического лица, бизнес-идентификационный номер;

фамилию, имя, отчество (если оно указано в документе, удостоверяющем личность) работника, адрес его постоянного места жительства и сведения о регистрации по месту жительства, наименование, номер, дату выдачи документа, удостоверяющего его личность, индивидуальный идентификационный номер;

2) работу по определенной специальности, профессии, квалификации или должности (трудовую функцию);

3) место выполнения работы;

4) срок трудового договора;

5) дату начала работы;

6) режим рабочего времени и времени отдыха;

7) размер и иные условия оплаты труда;

8) характеристику условий труда, гарантии и льготы, если работа относится к тяжелым и (или) выполняется во вредных и (или) опасных условиях;

9) права и обязанности работника;

10) права и обязанности работодателя;

11) порядок изменения и прекращения трудового договора;

12) ответственность сторон;

13) дату заключения и порядковый номер.

Таким образом, в трудовом договоре должны быть отражены его предмет, срок действия договора, права и обязанности сторон (работника и работодателя), режим рабочего времени и времени отдыха, трудовая дисциплина и порядок разрешения трудовых споров, заработная плата, размер и сроки ее выплаты, гарантии и компенсации предоставляемые работникам, ответственность сторон за нарушения трудового договора. Отметим, также что трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых является оригиналом документа, подписывается сторонами и хранится в соответствии у работника и работодателя. Приложение к договору в случае их составления, является неотъемлемой частью самого договора. В этих приложениях могут быть изложены особые условия, например предоставление работнику работодателем служебного помещения, льготного займа на приобретение автомобиля и т.п.

Скажем несколько слов о предмете трудового договора. Без этого предмета нет и самого договора. Поскольку не будет тех отношений, ради которых договор заключается. Предметом трудового договора является трудовая функция работника. Она означает конкретный вид труда выполняемого

работником. Это может быть трудовая функция инженера на производстве, трудовая функция фармацевта, бухгалтера, спортивного тренера, учителя школы, медицинской сестры в поликлиники и т.п. Необходимо помнить, что Вы принимаетесь на работу именно в соответствии с той трудовой функцией, которая образует предмет договора и Ваша работа должна ей соответствовать. Т.е. если Вы выполняете трудовую функцию кондитера, то поработать бухгалтером Вас никто не попросит. Однако нередко бывает, что работника с одной трудовой функцией привлекают к выполнению смежных, близких по профилю работ. Так, например, бывает когда на офисного секретаря организации, возлагают функцию делопроизводителя или архивариуса. Делает это работодатель из желания сэкономить средства на оплату труда.

Закключаемый с инвалидом трудовой договор должен содержать условия по оборудованию рабочих мест с учетом их индивидуальных возможностей.

В статьях 36 и 37 ТК РК предусмотрено заключение трудового договора на условиях испытания работника. Согласно ст.36 ТК РК при заключении трудового договора в трудовом договоре может быть установлено условие об испытательном сроке в целях проверки соответствия квалификации работника поручаемой работе. Испытательный срок начинается с начала действия трудового договора.

Испытательный срок включается в трудовой стаж работника и не может превышать три месяца. Для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств организаций испытательный срок может быть увеличен до шести месяцев.

Испытательный срок приостанавливается на период, когда работник фактически отсутствовал на работе.

Согласно ст. 37 ТК РК «при отрицательном результате работы работника в период испытательного срока работодатель вправе расторгнуть с ним трудовой договор, уведомив его в письменной форме, с указанием причин, послуживших основанием для расторжения трудового договора».

Если срок испытания истек и ни одна из сторон не уведомила о расторжении трудового договора, то работник считается прошедшим испытательный срок.

Отметим, что если работник не справился с испытанием, т.е. не подтвердил свою возможность выполнять предоставленную работу, то он увольняется работодателем, как не выдержавший испытание. Но его трудовой договор в любом случае начинает действовать с момента подписания сторонами, а не тогда, когда успешно завершится испытательный срок и уж конечно противоречит закону практика когда работнику находящемуся на испытании не доплачивают его заработок, мотивируя это тем, что «больше будешь получать когда завершится испытательный срок».

Одним из условий трудового договора является его срок. Он может быть различным в разных ситуациях. В соответствии со ст.30 ТК РК трудовой договор может быть заключен:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не менее одного года. При истечении срока трудового договора стороны вправе продлить его на неопределенный или определенный срок не менее одного года.

В случае истечения срока действия трудового договора, если ни одна из сторон в течение последнего рабочего дня (смены) письменно не уведомила о прекращении трудовых отношений, он считается продленным на тот же срок, на который был ранее заключен, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2 статьи 51 ТК РК.

Количество продлений срока трудового договора, заключенного на определенный срок не менее одного года, не может превышать двух раз.

При продолжении трудовых отношений трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок;

- 3) на время выполнения определенной работы;
- 4) на время замещения временно отсутствующего работника;
- 5) на время выполнения сезонной работы;
- 6) в пределах устанавливаемых законодательством Республики Казахстан сроков осуществления трудовой деятельности иностранными работниками, прибывающими для самостоятельного трудоустройства, выданных местным исполнительным органом разрешений на привлечение иностранной рабочей силы либо выданного органами внутренних дел разрешения трудовому иммигранту.

Субъекты малого предпринимательства могут заключать трудовые договоры с работниками на определенный срок без ограничения, предусмотренного подпунктом 2) пункта 1 ст.30 ТК РК.

Трудовой договор с иностранным работником государственного органа заключается на срок, определяемый руководителем государственного органа.

Трудовой договор с руководителем исполнительного органа юридического лица заключается собственником имущества юридического лица или уполномоченным им лицом (органом) либо уполномоченным органом юридического лица или уполномоченным им лицом на срок и в порядке, которые установлены законами Республики Казахстан, учредительными документами или соглашением сторон.

В случае истечения срока действия трудового договора, заключенного с руководителем исполнительного органа юридического лица, если ни одна из сторон не позднее последнего рабочего дня до истечения срока действия трудового договора не уведомила о прекращении трудовых отношений, трудовой договор продлевается на срок до принятия решения учредителями, собственником имущества юридического лица или уполномоченного им

лица (органа) либо уполномоченного органа юридического лица об избрании (назначении, утверждении в должности) нового руководителя, либо того же лица, если иной срок продления не определен указанным решением.

С работником, достигшим пенсионного возраста в соответствии с пунктом 1 статьи 11 Закона Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан» и обладающим высоким профессиональным и квалификационным уровнем, с учетом его работоспособности трудовой договор может продлеваться ежегодно без ограничения, предусмотренного частью четвертой подпункта 2) пункта 1 ст.30 ТК РК.

Таким образом, в зависимости от категории работников, места труда и вида трудовой функции сроки трудового договора могут различаться, и при этом может использоваться еще с советского времени модель трудового договора на неопределённый срок. Следует помнить, что выполнение работником трудовой функции, а значит и действия трудового договора начинается с момента, когда работник фактически приступил к работе, а работодатель знал об этом. Именно данный момент является точкой отсчета в возникновении трудовых отношений, даже если по вине кадровой службы его оформили не своевременно и не вовремя не подготовили приказ об его приеме на работу.

Таким образом, трудовой договор подписан и действует. Выполняя его работнику важно помнить, о своих правах и законных интересах. Но не менее важно помнить о том, что находясь на работе или службе он должен добросовестно трудиться, выполнять законные требования и интересы работодателя, соблюдать трудовую дисциплину.

Трудовой договор это не только согласования интересов работника и работодателя, но и закрепление взаимосвязи их прав и обязанностей.

Уважаемый читатель, в настоящем издании мы ознакомили Вас с наиболее важными вопросами трудового договора, основания и порядка его заключения. Учитывая, что каждому гражданину необходимо быть знакомым с ключевыми положениями трудового законодательства РК, рекомендуем Вам в целях повышения правовой культуры и юридической грамотности внимательно изучить конкретные статьи Трудового кодекса РК посвященные регулированию трудового договора. Изучить не только для знания, но и умения использовать нормы трудового законодательства в различных жизненных ситуациях.