**СРАВНИТЕЛЬНАЯ ТАБЛИЦА**

**к проекту Закона Республики Казахстан «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по упрощению порядка разрешения трудовых споров и конфликтов»**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№п/п** | **Структурный элемент** | **Действующая редакция** | **Предлагаемая редакция** | **Обоснование** |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **1. Трудовой Кодекс РК** | | | | |
|  | Статья 23 пункт 2 подпункт 6) | **Статья 23. Основные права и обязанности работодателя**  2. Работодатель обязан:  6) знакомить работника с коллективным **договором,** правилами трудового распорядка, иными актами работодателя, имеющими непосредственное отношение к работе (трудовой функции) работника, и в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими актами работодателя лично или путем направления их посредством курьерской почтовой связи, почтовой связи, факсимильной связи, электронной почты и иных информационно-коммуникационных технологий; | **Статья 23. Основные права и обязанности работодателя**  2. Работодатель обязан:  6) знакомить работника с коллективным договором**, Соглашением о работе согласительной комиссии**, правилами трудового распорядка, иными актами работодателя, имеющими непосредственное отношение к работе (трудовой функции) работника, и в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими актами работодателя лично или путем направления их посредством курьерской почтовой связи, почтовой связи, факсимильной связи, электронной почты и иных информационно-коммуникационных технологий; | Во избежание нарушения прав работников, которые не осведомлены о наличии в организации согласительной комиссии и незнакомы с порядком обращения в согласительную комиссию при наличии трудового спора, предлагается вменить в обязанности работодателя ознакомление с Соглашением о работе согласительной комиссии. |
|  | Статья 159 пункт 1  часть вторая | **Статья 159. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора**  Требование о создании согласительной комиссии для рассмотрения индивидуальных трудовых споров в порядке, определенном настоящим Кодексом, не распространяется на отдельные категории работников, труд которых регулируется Трудовым кодексом Республики Казахстан с особенностями, предусмотренными специальными законами и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, в том числе состоящих на воинской службе, сотрудников специальных государственных и правоохранительных органов, **государственных служащих.** | **Статья 159. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора**  Требование о создании согласительной комиссии для рассмотрения индивидуальных трудовых споров в порядке, определенном настоящим Кодексом, не распространяется на отдельные категории работников, труд которых регулируется Трудовым кодексом Республики Казахстан с особенностями, предусмотренными специальными законами и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, в том числе состоящих на воинской службе, сотрудников специальных государственных и правоохранительных органов, государственных служащих, **субъектов микропредпринимательства, некоммерческой организации с численностью работников не более пятнадцати человек, домашних работников.** | Предлагается разграничить категории работников, которые освобождаются от обращения в согласительную комиссию и тех, работодателей, которые освобождаются от создания согласительной комиссии в связи с особенностями регулирования труда (например, госслужащие, субъекты малого бизнеса). |
|  | Статья 159 пункт 2 | **Статья 159. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора**  2. Согласительная комиссия является постоянно действующим органом, создаваемым в организации, ее филиалах и представительствах на паритетных началах из равного числа представителей от работодателя и **работников.**  В коллективном договоре может предусматриваться **создание согласительных комиссий в** иных обособленных структурных подразделениях организации. | **Статья 159. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора**  2. Согласительная комиссия является постоянно действующим органом, создаваемым в организации, ее филиалах и представительствах на паритетных началах из равного числа представителей от работодателя **и представителей работников**.  В коллективном договоре может предусматриваться **создание согласительных комиссий в филиалах, представительствах и** иных обособленных структурных подразделениях организации. | Учитывая, что в некоторых организациях зарегистрированы филиалы и представительства в отдельных городах Казахстана и за рубежом, предлагается предоставить работодателю право выбора в коллективном договоре решать вопрос о создании дополнительных согласительных комиссий в филиалах и представительствах, как это закреплено по отношению к обособленным структурным подразделениям организации. |
|  | Статья 159 пункт 3 | **Статья 159. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора**  3. Количественный состав членов согласительной комиссии, порядок ее работы, содержание и порядок принятия решения согласительной комиссией, срок полномочий согласительной комиссии, вопрос о привлечении посредника устанавливаются в письменном соглашении между работодателем и представителями работников либо в коллективном договоре. | **Статья 159. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора**  **3. Для создания согласительной комиссии между работодателем и представителями работников подписывается Соглашение о работе согласительной комиссии либо в коллективном договоре, в котором определяется соглашением сторон количественный состав членов согласительной комиссии, порядок избрания из числа членов согласительной комиссии Председателя и избрание секретаря комиссии, порядок подачи заявления в согласительную комиссию, порядок и регламент работы согласительной комиссии, содержание и порядок принятия решения согласительной комиссией, срок полномочий членов согласительной комиссии, вопрос о предоставлении гарантий членам согласительной комиссии и иные вопросы по организации работы согласительной комиссии.**  **Допускается проведение заседания согласительной комиссии с применением информационно-коммуникационных технологий. В таком случае, участие членов согласительной комиссии и иных лиц, подтверждается электронной цифровой подписью или иным электронным способом с обеспечением авторизации, идентификации с сохранением работодателем записи заседания.** | Предлагается четко оговорить содержание Соглашения согласительной комиссии либо предмет содержания коллективного договора в части регулирования деятельности согласительной комиссии. Поскольку многие работодатели приказом создали согласительную комиссию, но так и не подписали Соглашение о работе согласительной комиссии, которое подписывается между работодателем и представителями работников. В ходе рассмотрения трудового спора возникают спорные моменты по работе согласительной комиссии, в том числе и у работников, каким образом подается заявление в согласительную комиссию и каков порядок рассмотрения в согласительной комиссии и многие другие вопросы, которые предлагается урегулировать в Соглашении либо в коллективном договоре. |
|  | Статья 159 пункт 4  части третья и четвертая  (новые) | **Статья 159. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора**  4. Заявление, поступившее в согласительную комиссию, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией в день подачи.  Спор рассматривается в присутствии заявителя и (или) уполномоченного им представителя в пределах делегированных ему полномочий в соответствии с нормативными правовыми актами Республики Казахстан. Допускается рассмотрение спора без участия заявителя при наличии его письменного согласия.  **отсутствует** | **Статья 159. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора**  4. Заявление, поступившее в согласительную комиссию, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией в день подачи.  Спор рассматривается в присутствии заявителя и (или) уполномоченного им представителя в пределах делегированных ему полномочий в соответствии с нормативными правовыми актами Республики Казахстан. Допускается рассмотрение спора без участия заявителя при наличии его письменного согласия.  **Заявитель имеет право отозвать ранее поданное заявление в согласительную комиссию в любое время до вынесения решения комиссии, письменно уведомив об отзыве секретаря комиссии.**  **Лицо, ранее состоявшее в трудовых отношениях вправе письменным заявлением делегировать право представлять его интересы в согласительной комиссии профсоюзным органам, выборным представителям работников.** | Согласно п. 2 ст. 159 Кодекса согласительная комиссия создается в организации на паритетных началах из равного числа представителей от работодателя и работников.  Согласно п. 2 ст. 20 Кодекса работники, не являющиеся членами профессионального союза, не принимавшие участие в избрании выборных представителей работников вправе делегировать право представлять их интересы профсоюзным органам, выборным представителям работников. На основании письменного заявления работника профсоюзные органы, выборные представители работников обеспечивают представительство его интересов.  Однако, если работник в период трудовых отношений не написал заявления и после прекращения трудового договора хочет обратиться по обжалованию приказа о прекращении трудового договора, то в согласительной комиссии нет его представителя. В связи с этим предлагается для обращения в согласительную комиссию с целью реализации конституционного права на дальнейшее обращение в суд, предоставить возможность лицу, ранее состоявшему в трудовых отношениях.письменным заявлением делегировать право представлять его интересы в согласительной комиссии профсоюзным органам либо выборным представителям работников. |
|  | Статья 159 пункт 5  части вторая-шестая  (новые) | **Статья 159. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора**  5. Согласительная комиссия обязана рассмотреть спор в течение пятнадцати рабочих дней со дня регистрации заявления и выдать сторонам спора копии решения в течение трех рабочих дней со дня его принятия.  **отсутствует** | **Статья 159. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора**  5. Согласительная комиссия обязана рассмотреть спор в течение пятнадцати рабочих дней со дня регистрации заявления и выдать сторонам спора копии решения в течение трех рабочих дней со дня его принятия.  **Согласительную комиссию возглавляет председатель, избираемый членами комиссии из числа представителей работодателя и представителей работников на ротационной основе с периодичностью в два года, если иное не определено сторонами в коллективном договоре либо в Соглашении о работе согласительной комиссии.**  **Заседание и решение согласительной комиссии является правомочным, если при рассмотрении индивидуального трудового спора, на нем присутствовало равное количество членов комиссии, с соблюдением равного количества членов со стороны представителей от работников и представителей работодателя. Каждый член комиссии при голосовании имеет один голос.**  **При разделении голосов членов согласительной комиссии поровну решающим является голос председателя. Решение должно быть мотивированным, излагаться в письменной форме и подписываться Председателем и секретарём согласительной комиссии.**  **Решение согласительной комиссии является обязательным для работодателя, работников и лиц, ранее состоявших в трудовых отношениях.**  **Члены согласительной комиссии освобождаются от выполнения трудовых обязанностей на время рассмотрения индивидуального трудового спора с сохранением заработной платы.** | При рассмотрении индивидуального трудового спора согласительная комиссия, которая создана на паритетной основе, при вынесении решения в момент голосования ввиду недостижения консенсуса возникают на практике ситуации, когда голоса разделились поровну.  В связи с чем, возникают между сторонами согласительной комиссии споры о дальнейших действиях заявителя, имеет ли он право обращаться в суд.  Исходя из положений п. 1 ст. 159 Кодекса, где закреплено, что индивидуальные трудовые споры рассматриваются согласительными комиссиями, а по неурегулированным вопросам – судами, предлагается скорреспондировать и уточнить, что в случае разделения голосов поровну членов согласительной комиссии, решающим голосом является голосом Председателя согласительной комиссии.  Также уточняется, что решение согласительной комиссии является обязательным для работодателя, работников и лиц, ранее состоявших в трудовых отношениях, иначе теряется смысл работы согласительной комиссии. |
|  | Статья 159 пункт 6 | **Статья 159. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора**  6. Решение согласительной комиссии подлежит исполнению в установленный ею **срок**, за исключением спора о восстановлении на работе. | **Статья 159. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора**  6. Решение согласительной комиссии подлежит исполнению в установленный ею срок, **но не позднее месячного срока со дня вынесения решения согласительной комиссии**, за исключением спора о восстановлении на работе.  **Суммы, взысканные с Работодателя по решению комиссии, выплачиваются заявителю в срок, установленный для выплаты заработной платы, ближайшего месяца после вынесения решения комиссии.** | На практике компании злоупотребляют отсутствием на законодательном уровне срока исполнения решения согласительной комиссии и устанавливают срок исполнения решения до 6 месяцев или через год, что усложняет возможность подачи искового заявления в суд в случае неисполнения решения согласительной комиссии. |
|  | Статья 159 пункт 7 | **Статья 159. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора**  7. **В случаях** неисполнения решения согласительной **комиссии, неурегулирования вопросов в установленный срок** работник или лицо, ранее состоявшее в трудовых отношениях, либо работодатель вправе обратиться в суд. | **Статья 159. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора**  7. **В случае** неисполнения решения согласительной **комиссии в установленный ею срок либо неурегулирования вопросов** работник или лицо, ранее состоявшее в трудовых отношениях, либо работодатель вправе обратиться в суд. | Юридическая техника |
|  | Статья 160 | **Статья 160. Сроки обращения по рассмотрению индивидуальных трудовых споров**  Для обращения в согласительную комиссию или в суд по рассмотрению индивидуальных трудовых споров устанавливаются следующие сроки:  1) по спорам о восстановлении на работе – один месяц со дня вручения или направления по почте заказным письмом с уведомлением о вручении копии акта работодателя о прекращении трудового договора в согласительную комиссию, а для обращения в суд – два месяца со дня вручения или направления по почте заказным письмом с уведомлением о вручении копии решения согласительной комиссии при обращении по неурегулированным спорам либо при неисполнении ее решения стороной трудового договора;  2) по другим трудовым спорам – один год с того дня, **когда работник** или работодатель узнал или должен был узнать о нарушении своего права.  **.........**  Согласительная комиссия самостоятельно определяет относятся ли к уважительным причины, по которым работник, в том числе ранее состоявший в трудовых отношениях, не обратился в согласительную комиссию в установленные сроки. | **Статья 160. Сроки обращения по рассмотрению индивидуальных трудовых споров**  Для обращения в согласительную комиссию или в суд по рассмотрению индивидуальных трудовых споров устанавливаются следующие сроки:  1) по спорам о восстановлении на работе – один месяц со дня вручения или направления по почте заказным письмом с уведомлением о вручении копии акта работодателя о прекращении трудового договора в согласительную комиссию, а для обращения в суд – два месяца со дня вручения или направления по почте заказным письмом с уведомлением о вручении копии решения согласительной комиссии при обращении по неурегулированным спорам либо при неисполнении ее решения стороной трудового договора;  2) по другим трудовым спорам – один год с того дня, когда работник**, в том числе ранее состоявший в трудовых отношениях,** или работодатель узнал или должен был узнать о нарушении своего права.  **.........**  Согласительная комиссия самостоятельно определяет относятся ли к уважительным причинам, по которым работник, в том числе ранее состоявший в трудовых отношениях, не обратился в согласительную комиссию в установленные сроки. | Согласно пп.16) п. 1 ст. 1 Кодекса трудовой спор – разногласия между работником и работодателем, в том числе ранее состоявшими в трудовых отношениях, по вопросам применения трудового законодательства Республики Казахстан, выполнения или изменения условий соглашений, трудового и (или) коллективного договоров, актов работодателя.  Субъектами согласительной комиссии в качестве заявителя могут выступать работодатель, работник и бывший работник, т.е. лицо ранее состоявший в трудовых отношениях.  Однако, лицо ранее состоявший в трудовых отношениях упущен при регламентировании субъектов, которые могут подать заявление в согласительную комиссию в сроки, предусмотренные ст. 160 Кодекса. |
|  | Статья 164 пункт 2 | **Статья 164. Органы по рассмотрению коллективных трудовых споров и порядок оформления и рассмотрения требований работников**  **….**  2. Требования работников по вопросам применения трудового законодательства Республики Казахстан, выполнения или изменения условий соглашений, коллективного и (или) трудового договоров, актов работодателя между работниками и работодателем, объединением (ассоциацией, союзом) работодателей формируются и утверждаются на общем собрании (конференции) работников.  Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа работников организации.  Конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей делегатов, избранных работниками в соответствии с протокольными решениями.  Решение собрания (конференции) работников считается принятым, если в поддержку выдвинутых ими требований проголосовало **не менее двух третей** участников. При невозможности проведения собрания (конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав **не менее двух третей** подписей работников в поддержку выдвинутых им требований. | **Статья 164. Органы по рассмотрению коллективных трудовых споров и порядок оформления и рассмотрения требований работников**  **….**  2. Требования работников по вопросам применения трудового законодательства Республики Казахстан, выполнения или изменения условий соглашений, коллективного и (или) трудового договоров, актов работодателя между работниками и работодателем, объединением (ассоциацией, союзом) работодателей формируются и утверждаются на общем собрании (конференции) работников.  Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа работников организации.  Конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей делегатов, избранных работниками в соответствии с протокольными решениями.  Решение собрания (конференции) работников считается принятым, если в поддержку выдвинутых ими требований проголосовало **более половины** участников. При невозможности проведения собрания (конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав **более половины** подписей работников в поддержку выдвинутых им требований. | Требования обязательного проведения голосования по вопросу проведения протестных акций применяется в международной практике.  В Российской Федерации, Республике Беларусь, Болгарии, Хорватии, Чехии, Венгрии, Дании, Исландии, Италии, Латвии, Литве, Люксембурге, на Мальте, в Польше, Румынии, Словении и др. эти требования закреплены на законодательном уровне.  При этом, общим для всех является то, чтобы забастовка стала законной, на собрании/конференции должно присутствовать более половины работников и за ее проведение должно проголосовать большинство.  В этой связи предлагается по аналогии с данными странамиуменьшить требования к количеству голосов для выдвижения требований работников при возникновении трудового спора.  Снижение требований к числу положительно голосовавших работников, направлено на упрощение порядка организации забастовки в целях разрешения трудовых споров в правовом поле. |
|  | Статья 164 пункт 5 | **Статья 164. Органы по рассмотрению коллективных трудовых споров и порядок оформления и рассмотрения требований работников**  **….**  5. Работодатель, объединение (ассоциация, союз) работодателей обязаны воздерживаться от всякого вмешательства, способного воспрепятствовать проведению собрания (конференции) работников по выдвижению требований. | **Статья 164. Органы по рассмотрению коллективных трудовых споров и порядок оформления и рассмотрения требований работников**  **….**  **5. Работодатель, объединение (ассоциация, союз) работодателей обязаны предоставить помещение и создать необходимые условия для проведения собрания (конференции) работников и не имеет права препятствовать его (ее) проведению.** | Одним из обязательных требований при возникновении коллективного трудового спора является проведение общего собрания (конференции) работников для утверждения требований к работодателю.  Непроведение общего собрания (конференции) будет квалифицироваться как несоблюдение порядка выдвижений требований и в последующем для признания действий работников незаконным.  В свою очередь, для проведения общего собрания (конференции) работников необходимы определенные условия, начиная от обеспечения помещением и заканчивая канцелярскими принадлежностями.  В условиях нахождения на рабочем месте (объекте) работники не могут самостоятельно обеспечить данные условия.  Тогда как от того, как и где будет проводиться общее собрание (конференция) зависит не только оформление выдвинутых требований работников, но и учет мнения всех работников (*на практике большинство работников даже не вдаваясь в подробности на ходу подписывают протокол*), четкая формулировка выдвигаемых требований (*которое также играет не маловажную роль для их решения*), а также вообще целесообразность выдвижения требований.  К примеру, в Российской Федерации данные условия обеспечиваются работодателем.  В этой связи, предлагается аналогично закрепить за работодателем обязанность предоставления помещения и создания необходимых условий для проведения собрания (конференции) работников. |
|  | Статья 166 пункт 2 | **Статья 166. Трудовой арбитраж**  **…**  2. Количество членов трудового арбитража, его персональный состав, порядок рассмотрения трудового спора определяются соглашением сторон на паритетной основе. Трудовой арбитраж должен состоять не менее чем из пяти человек. В состав трудового арбитража включается государственный **инспектор труда.** | **Статья 166. Трудовой арбитраж**  **…**  2. Количество членов трудового арбитража, его персональный состав, порядок рассмотрения трудового спора определяются соглашением сторон на паритетной основе. Трудовой арбитраж должен состоять не менее чем из пяти человек. В состав трудового арбитража включается государственный инспектор труда, **представители трехсторонней комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений.** | В соответствии с трудовым законодательством трехсторонние комиссии созданы и функционируют как на отраслевом уровне, так и на региональном уровне (область, город и район), куда входят, в зависимости от уровня, представители ГО, МИО, объединений работников и работодателей.  Учитывая, что возникающие трудовые споры, в большинстве случаев, носят именно специфичный характер. К примеру, повышение отраслевых коэффициентов за вредные условия труда или повышение заработной платы в соответствии с ростом цен на продукты в том или ином регионе, для решения данных вопросов предлагается включать представителей соответствующих трехсторонних комиссий. |
|  | Статья 166 пункт 5-1 (новый) | **Статья 166. Трудовой арбитраж**  **…**  **5-1. отсутствует** | **Статья 166. Трудовой арбитраж**  **…**  **5-1. В период рассмотрения коллективного трудового спора трудовым арбитражем работниками может быть однократно проведена часовая предупредительная забастовка, о которой работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за 3 рабочих дня.** | Во многих странах, как ближнего, так и дальнего зарубежья, таких как Российская Федерация, Республика Азербайджан, Республика Кыргызстан, Литва, Польша, Румыния, Австрия, Болгария, Венгрия, Германия, Литва, Эстония, Польша и Румыния законодательно закреплено проведение краткосрочных предупредительных акций протеста.  В этой связи, предлагается ввести данную норму в наше трудовое законодательство.  Путем введения данной нормы, предоставляется право работникам продемонстрировать серьезность своих намерений без нанесения вреда производственным процессам и убытков работодателю.  Ожидается, что данная краткосрочная акция должна подтолкнуть работодателей сесть за стол переговоров без особых последствий для обеих сторон. |
|  | Статья 170 пункт 5 подпункт 1) | **Статья 170. Обязанности сторон и примирительных органов по урегулированию коллективных трудовых споров**  **…**  5. Работодатель обязан:  1) **в течение пяти рабочих дней** со дня получения требований работников, оформленных в соответствии с пунктом 3 статьи 164 настоящего Кодекса, информировать местный орган по инспекции труда о возникновении коллективного трудового спора с последующим еженедельным информированием о ситуации до окончательного его разрешения; | **Статья 170. Обязанности сторон и примирительных органов по урегулированию коллективных трудовых споров**  …  5. Работодатель обязан:  1) **немедленно** со дня получения требований работников, оформленных в соответствии с пунктом 3 статьи 164 настоящего Кодекса, информировать местный орган по инспекции труда о возникновении коллективного трудового спора с последующим еженедельным информированием о ситуации до окончательного его разрешения; | Для оперативного подключения к решению трудового спора всех возможных участников переговорного процесса. |
|  | Статья 171 пункт 1  часть вторая  (новая) | **Статья 171. Право на забастовку**  1. Работники могут принять решение о проведении забастовки, если посредством примирительных процедур не удалось добиться разрешения коллективного трудового спора, а также в случаях уклонения работодателя от примирительных процедур либо невыполнения соглашения, достигнутого в ходе разрешения коллективного трудового спора.  **отсутствует** | **Статья 171. Право на забастовку**  1. Работники могут принять решение о проведении забастовки, если посредством примирительных процедур не удалось добиться разрешения коллективного трудового спора, а также в случаях уклонения работодателя от примирительных процедур либо невыполнения соглашения, достигнутого в ходе разрешения коллективного трудового спора.  **В случае если в организации интересы работников представляют профессиональные союзы и выборные представители, то решение о проведении забастовки принимается созданным ими единым представительным органом.** | В международной практике в некоторых странах (в Германии, Греции,  Польше, Венгрии, Чехии, Словакии и Швеции) право на забастовку осуществляется только посредством профсоюзов.  В соответствии со ст. 18 Закона Республики Казахстан «О профессиональных союзах» профсоюзы являются независимыми от работодателя и через профсоюзные органы представляют своих членов в отношениях с работодателем, защищают их трудовые и социальные права и интересы.  В этой связи, введение данной нормы направлено на обеспечение взвешенного и организованного, в соответствии с нормами трудового законодательства, принятия решения о проведении забастовки, а также на усиление роли профсоюзов. |
|  | Статья 171 пункт 2 | **Статья 171. Право на забастовку**  **…**  2. Решение о проведении забастовки принимается на собрании (конференции) работников (их представителей).  Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины от общего числа работников организации.  Конференция считается правомочной, если на ней присутствует **не менее двух третей делегатов**, избранных работниками в соответствии с протокольными решениями.  Решения собрания (конференции) работников считаются принятыми большинством голосов участников. При невозможности проведения собрания (конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку проведения забастовки. | **Статья 171. Право на забастовку**  **…**  2. Решение о проведении забастовки принимается на собрании (конференции) работников (их представителей).  Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины от общего числа работников организации.  **Конференция считается правомочной, если на ней присутствует более половины делегатов, избранных работниками в соответствии с протокольными решениями.**  Решения собрания (конференции) работников считаются принятыми большинством голосов участников. При невозможности проведения собрания (конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку проведения забастовки. | Упрощает порядок организации забастовок как законного механизма выражения требований работников. |
|  | Статья 175 пункт 3 (новый) | **Статья 175. Гарантии работникам в связи с проведением забастовки**  2. На время забастовки за работником сохраняются место работы (должность), право на выплату социального пособия по временной нетрудоспособности, трудовой стаж, а также гарантируются другие права, вытекающие из трудовых отношений.  Заработная плата за время забастовки участвующим в ней работникам не сохраняется, кроме случаев, когда забастовка проводится в связи с невыплатой или несвоевременной выплатой заработной платы.  **3. отсутствует** | **Статья 175. Гарантии работникам в связи с проведением забастовки**  2. На время забастовки за работником сохраняются место работы (должность), право на выплату социального пособия по временной нетрудоспособности, трудовой стаж, а также гарантируются другие права, вытекающие из трудовых отношений.  Заработная плата за время забастовки участвующим в ней работникам не сохраняется, кроме случаев, когда забастовка проводится в связи с невыплатой или несвоевременной выплатой заработной платы.  **3. Не допускается замена работников, участвующих в забастовке, организованной в соответствии с порядком, установленным законодательством Республики Казахстан.** | В международной практике (Австрия, Греция, Италия, Литва, Португалия) во время забастовки работодатели не имеют право заменять бастующих, работниками из временных бюро по трудоустройству, а также не могут задействовать лиц, ищущих работу.  Также, иностранцы не могут получить разрешение на работу, если предполагается, что они займут места бастующих.  В этой связи, предлагается, для повышения заинтересованности работодателей в разрешении спора, аналогичную гарантию предусмотреть в Трудовом Кодексе Республики Казахстан. |
|  | Статья 176 пункт 3  часть вторая  (новая) | **Статья 176. Незаконные забастовки**  …  3. Решение о признании забастовки незаконной принимается судом в соответствии с законами Республики Казахстан.  **отсутствует** | **Статья 176. Незаконные забастовки**  …  3. Решение о признании забастовки незаконной принимается судом в соответствии с законами Республики Казахстан.  **В случае признания судом забастовки организованной профсоюзами незаконной, влечет приостановление его деятельности в судебном порядке на срок от трех до шести месяцев в соответствии с Законом Республики Казахстан «Об общественных объединениях» по обращению местных исполнительных органов областей, городов республиканского значения, столицы на основании сведений органов, зарегистрировавших их.** | В некоторых странах забастовку может объявить лишь профсоюз.  В свою очередь, в Ирландии профсоюзы, не соблюдающие правила проведения забастовок, лишаются лицензий, то есть деятельность приостанавливается.  В связи с тем, что дополнением, предусмотренным в позиции 9 таблицы, повышается роль профсоюзов путем закрепления обязанности, в отдельных случаях, организации забастовки только профсоюзами, для обеспечения разрешения споров в правовом поле, предлагается предусмотреть их ответственность. |
| **2. Закон РК «О профессиональных союзах»** | | | | |
| 19. | Статья 17  подпункт 5) | **Статья 17. Обязанности профсоюзов**  Профсоюзы обязаны:  5) проводить разъяснительную работу среди членов профсоюза по повышению их правовой грамотности, в том числе по основам трудового законодательства **Республики Казахстан,** а также положениям коллективного договора, развитию навыков умения вести переговоры и достижения консенсуса в трудовых спорах; | Статья 17. Обязанности профсоюзов  Профсоюзы обязаны:  5) проводить разъяснительную работу среди членов профсоюза по повышению их правовой грамотности, в том числе по основам [трудового законодательства](http://online.zakon.kz/Document/?link_id=1004865736) Республики Казахстан, **развитию навыков умения вести переговоры и достижения консенсуса в трудовых спорах, а также разъяснять положения коллективного договора, Соглашения о работе согласительной комиссии;** | Исходя из пп.44) п. 1 ст. 1 Кодекса профсоюзы являются представителями работников при создании согласительной комиссии и подписывают Соглашение о работе согласительной комиссии, и представляют интересы членов профсоюза, поэтому предлагается закрепить за ними обязанность по ознакомлении с Соглашением. |

|  |
| --- |
| **Депутаты Парламента**  **Республики Казахстан Е. Смышляева** |
|  |
| **Ж. Омарбекова** |
|  |
| **Н. Торегалиев** |