**«Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне еңбек даулары мен жанжалдарын шешу тәртібін оңайлату бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы»** **Қазақстан Республикасы Заңы жобасына**

**САЛЫСТЫРМА КЕСТЕ**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ р/с** | **Құрылымдық элемент** | **Қолданыстағы редакция** | **Ұсынылатын редакция** | **Негіздеме** |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **1. ҚР Еңбек кодексі** |
|  | 23-баптың2-тармағы 6) тармақшасы | **23-бап. Жұмыс берушінің негізгі құқықтары мен міндеттері**2. Жұмыс беруші: 6) жұмыскерді **ұжымдық шартпен,** еңбек тәртіптемесі қағидаларымен, жұмыс берушінің жұмыскердің жұмысына (еңбек функциясына) тікелей қатысы бар өзге де актілерімен және осы Кодексте көзделген жағдайларда жұмыс берушінің басқа да актілерімен жеке-дара немесе оларды курьерлік пошта байланысы, пошта байланысы, факсимильді байланыс, электрондық пошта және өзге де ақпараттық-коммуникациялық технологиялар арқылы жіберу жолымен таныстыруға; | **23-бап. Жұмыс берушінің негізгі құқықтары мен міндеттері**2. Жұмыс беруші: 6) жұмыскерді ұжымдық шартпен, **Келісу комиссиясының жұмысы туралы келісіммен,** еңбек тәртіптемесі қағидаларымен, жұмыс берушінің жұмыскердің жұмысына (еңбек функциясына) тікелей қатысы бар өзге де актілерімен және осы Кодексте көзделген жағдайларда жұмыс берушінің басқа да актілерімен жеке-дара немесе оларды курьерлік пошта байланысы, пошта байланысы, факсимильді байланыс, электрондық пошта және өзге де ақпараттық-коммуникациялық технологиялар арқылы жіберу жолымен таныстыруға; | Жұмыскерлердің келісу комиссиясының болуы туралы хабардар емес және еңбек дауы болған кезде келісу комиссиясына жүгіну тәртібімен таныс емес жұмыскерлердің құқықтарының бұзылуын болдырмау үшін жұмыс берушінің міндеттеріне Келісу комиссиясының жұмысы туралы келісіммен танысуды жүктеу ұсынылады. |
|  | 159-баптың 1-тармағыекінші бөлігі | **159-бап. Жеке еңбек дауын қарау тәртібі**1. Жұмыс беруші мен микрокәсіпкерлік субъектінің, жұмыскерлерінің саны он бес адамнан аспайтын коммерциялық емес ұйымның жұмыскері, үй жұмыскері, заңды тұлғаның жеке-дара атқарушы органы, заңды тұлға атқарушы органының басшысы, сондай-ақ заңды тұлғаның алқалы атқарушы органының басқа да мүшелері арасында туындайтын дауларды қоспағанда, жеке еңбек дауларын – келісу комиссиялары, ал реттелмеген мәселелер не келісу комиссиясы шешімінің орындалмауы бойынша соттар қарайды.Осы Кодексте айқындалған тәртіппен жеке еңбек дауларын қарау үшін келісу комиссиясын құру туралы талап еңбегі Қазақстан Республикасының арнайы заңдарында және өзге де нормативтік құқықтық актілерінде көзделген ерекшеліктермен Қазақстан Республикасының Еңбек кодексімен реттелетін жұмыскерлердің жекелеген санаттарына, оның ішінде әскери қызметте тұратын жұмыскерлерге, арнаулы мемлекеттік және құқық қорғау органдарының қызметкерлеріне, **мемлекеттік қызметшілерге** қолданылмайды. | **159-бап. Жеке еңбек дауын қарау тәртібі**1. Жұмыс беруші мен микрокәсіпкерлік субъектінің, жұмыскерлерінің саны он бес адамнан аспайтын коммерциялық емес ұйымның жұмыскері, үй жұмыскері, заңды тұлғаның жеке-дара атқарушы органы, заңды тұлға атқарушы органының басшысы, сондай-ақ заңды тұлғаның алқалы атқарушы органының басқа да мүшелері арасында туындайтын дауларды қоспағанда, жеке еңбек дауларын – келісу комиссиялары, ал реттелмеген мәселелер не келісу комиссиясы шешімінің орындалмауы бойынша соттар қарайды.Осы Кодексте айқындалған тәртіппен жеке еңбек дауларын қарау үшін келісу комиссиясын құру туралы талап еңбегі Қазақстан Республикасының арнайы заңдарында және өзге де нормативтік құқықтық актілерінде көзделген ерекшеліктермен Қазақстан Республикасының Еңбек кодексімен реттелетін жұмыскерлердің жекелеген санаттарына, оның ішінде әскери қызметте тұратын жұмыскерлерге, арнаулы мемлекеттік және құқық қорғау органдарының қызметкерлеріне, мемлекеттік қызметшілерге**,** **жұмыскерлерінің саны он бес адамнан аспайтын микрокәсіпкерлік, коммерциялық емес ұйым субъектілеріне, үй жұмыскерлеріне** қолданылмайды. | Келісу комиссиясына жүгінуден босатылатын жұмыскерлердің және еңбекті реттеу ерекшеліктеріне байланысты (мысалы, мемлекеттік қызметшілер, шағын бизнес субъектілері) келісу комиссиясын құрудан босатылатын жұмыс берушілердің санаттарын ажырату ұсынылады. |
|  | 159-баптың 2-тармағы | **159-бап. Жеке еңбек дауын қарау тәртібі**2. Келісу комиссиясы **жұмыс беруші** мен жұмыскерлер өкілдерінің бірдей санынан тепе-тең негізде ұйымдарда, оның филиалдары мен өкілдіктерінде құрылатын, тұрақты жұмыс істейтін орган болып табылады.Ұжымдық шартта **ұйымның** өзге де оқшауланған құрылымдық бөлімшелерінде келісу комиссияларын құру көзделуі мүмкін. | **159-бап. Жеке еңбек дауын қарау тәртібі**2. Келісу комиссиясы **жұмыс беруші өкілдері** мен жұмыскерлер өкілдерінің бірдей санынан тепе-тең негізде ұйымдарда, оның филиалдары мен өкілдіктерінде құрылатын, тұрақты жұмыс істейтін орган болып табылады.Ұжымдық шартта ұйымның **филиалдарында, өкілдіктерінде және** өзге де оқшауланған құрылымдық бөлімшелерінде келісу комиссияларын құру көзделуі мүмкін. | Кейбір ұйымдарда Қазақстанның жекелеген қалаларында және шетелде филиалдар мен өкілдіктердің тіркелгенін ескере отырып, жұмыс берушіге ұжымдық шартта бұл ұйымның оқшауланған құрылымдық бөлімшелеріне қатысты бекітілгендей, филиалдар мен өкілдіктерде қосымша келісу комиссияларын құру туралы мәселені шешуді таңдау құқығын беру ұсынылады. |
|  | 159-баптың 3-тармағы | **159-бап. Жеке еңбек дауын қарау тәртібі**3. Келісу комиссиясы мүшелерінің сандық құрамы, оның жұмыс істеу тәртібі, келісу комиссиясы шешімінің мазмұны мен оны қабылдау тәртібі, келісу комиссиясы өкілеттігінің мерзімі, делдалды тарту туралы мәселе жұмыс беруші мен жұмыскерлер өкілдерінің арасындағы жазбаша келісімде не ұжымдық шартта белгіленеді. | **159-бап. Жеке еңбек дауын қарау тәртібі****Келісу комиссиясын құру үшін жұмыс беруші мен жұмыскерлердің өкілдері арасында Келісу комиссиясының жұмысы туралы келісімге не ұжымдық шартқа қол қойылады, онда тараптардың келісімімен келісу комиссиясы мүшелерінің сандық құрамы, келісу комиссиясы мүшелерінің арасынан комиссия Төрағасын сайлау және хатшысын сайлау тәртібі, келісу комиссиясына өтініш беру тәртібі, келісу комиссиясы жұмысының тәртібі мен регламенті, келісу комиссиясы шешімінің мазмұны мен оны қабылдау тәртібі, келісу комиссиясы мүшелерінің өкілеттік мерзімі, келісу комиссиясының мүшелеріне кепілдіктер беру туралы мәселе және келісу комиссиясының жұмысын ұйымдастыру жөніндегі өзге де мәселелер айқындалады.****Келісу комиссиясының отырысын ақпараттық-коммуникациялық технологияларды қолдана отырып өткізуге жол беріледі. Мұндай жағдайда, келісу комиссиясы мүшелерінің және өзге де тұлғалардың қатысуы электрондық цифрлық қолтаңбамен немесе өзге де электрондық тәсілмен расталады, бұл ретте жұмыс беруші отырыс жазбасын сақтап, авторизациялау, сәйкестендіру қамтамасыз етіледі.** | Келісу комиссиясы келісімінің мазмұнын не Келісу комиссиясының қызметін реттеу бөлігінде ұжымық шарт мазмұнының нысанасын белгілеу ұсынылады. Көптеген жұмыс берушілер бұйрықпен келісу комиссиясын құрғандықтан, бірақ жұмыс беруші мен жұмысшылардың өкілдері арасында қол қойылған Келісу комиссиясының жұмысы туралы келісімге қол қоймады.Еңбек дауын қарау барысында Келісу комиссиясының жұмысы бойынша даулы мәселелер туындайды, оның ішінде жұмыскерлерде де келісу комиссиясына өтініш қалай берілетіні және келісу комиссиясында қарау тәртібі қандай және Келісімде не ұжымдық шартта реттеу ұсынылатын басқа да көптеген мәселелер туындайды. |
|  | 159-баптың 4-тармағыүшінші және төртінші бөліктері(жаңа) | **159-бап. Жеке еңбек дауын қарау тәртібі**4. Келісу комиссиясына келіп түскен өтінішті көрсетілген комиссия берілген күні міндетті түрде тіркеуге тиіс.Дау өтініш берушінің және (немесе) Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес берілген өкілеттіктер шегінде ол уәкілеттік берген өкілдің қатысуымен қаралады. Өтініш берушінің жазбаша келісімі болған кезде дауды оның қатысуынсыз қарауға жол беріледі. | **159-бап. Жеке еңбек дауын қарау тәртібі**4. Келісу комиссиясына келіп түскен өтінішті көрсетілген комиссия берілген күні міндетті түрде тіркеуге тиіс.Дау өтініш берушінің және (немесе) Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес берілген өкілеттіктер шегінде ол уәкілеттік берген өкілдің қатысуымен қаралады. Өтініш берушінің жазбаша келісімі болған кезде дауды оның қатысуынсыз қарауға жол беріледі.**Өтініш берушінің келісу комиссиясына бұрын берілген өтінішін комиссия шешімі шығарылғанға дейін кез келген уақытта комиссия хатшысын кері қайтарып алу туралы жазбаша хабардар ете отырып, кері қайтарып алуға құқығы бар.****Бұрын еңбек қатынастарында болған адам келісу комиссиясында өзінің мүдделерін білдіру құқығын кәсіподақ органдарына, жұмыскерлердің сайланбалы өкілдеріне жазбаша өтінішпен беруге құқылы.** | Кодекстің 159-бабының 2-тармағына сәйкес келісу комиссиясы ұйымда жұмыс беруші мен жұмыскерлер өкілдерінің тең санынан тепе-тең негізде құрылады.Кодекстің 20-бабының 2-тармағына сәйкес кәсіптік одақ мүшелері болып табылмайтын, жұмыскерлердің сайланбалы өкілдерін сайлауға қатыспаған жұмыскерлер кәсіподақ органдарына, жұмыскерлердің сайланбалы өкілдеріне өздерінің мүдделерін білдіруге құқық беруге құқылы.Жұмыскерлің жазбаша өтініші негізінде кәсіподақ органдары, жұмыскерлердің сайланбалы өкілдері оның мүддесін білдіруді қамтамасыз етеді.Алайда, егер қызметкер еңбек қатынастары кезеңінде өтініш жазбаса және еңбек шарты тоқтатылғаннан кейін еңбек шартын тоқтату туралы бұйрыққа шағымданғысы келсе, онда келісу комиссиясында оның өкілі жоқ, сондықтан сотқа одан әрі жүгінуге конституциялық құқықты жүзеге асыру үшін келісу комиссиясына жүгіну ұсынылады, бұрын еңбек қатынастарында болған адамға жазбаша өтінішпен келісу комиссиясында кәсіподақ органдарына немесе жұмыскерлердің сайланған өкілдеріне оның мүдделерін білдіру құқығын беру. |
|  | 159-баптың 5-тармағыекінші-алтыншы бөліктері(жаңа) | **159-бап. Жеке еңбек дауын қарау тәртібі**5. Келісу комиссиясы дауды өтініш тіркелген күннен бастап он бес жұмыс күні ішінде қарауға және дау тараптарына шешімнің көшірмесін ол қабылданған күннен бастап үш жұмыс күні ішінде беруге міндетті.**жоқ** | **159-бап. Жеке еңбек дауын қарау тәртібі**5. Келісу комиссиясы дауды өтініш тіркелген күннен бастап он бес жұмыс күні ішінде қарауға және дау тараптарына шешімнің көшірмесін ол қабылданған күннен бастап үш жұмыс күні ішінде беруге міндетті.**Келісу комиссиясын, егер тараптар ұжымдық шартта не Келісу комиссиясының жұмысы туралы келісімде өзгеше айқындамаса, жұмыс берушінің өкілдері мен жұмыскерлер өкілдері арасынан ротациялық негізде екі жыл мерзімділікпен комиссия мүшелері сайлайтын төраға басқарады.****Келісу комиссиясының отырысы мен шешімі, егер жеке еңбек дауын қарау кезінде оған жұмыскерлер өкілдері мен жұмыс беруші өкілдерінің тарапынан мүшелердің тең санын сақтай отырып, комиссия мүшелерінің тең саны қатысса, құқықты болып табылады. Дауыс беру кезінде комиссияның әрбір мүшесі бір дауысқа ие болады.** **Келісу комиссиясы мүшелерінің дауыстары тең бөлінген кезде төрағаның дауысы шешуші болып табылады. Шешім уәжді болуға, жазбаша нысанда жазылуға және оған келісу комиссиясының Төрағасы мен хатшысы қол қоюға тиіс.****Келісу комиссиясының шешімі жұмыс беруші, жұмыскерлер және бұрын еңбек қатынастарында болған адамдар үшін міндетті болып табылады.****Келісу комиссиясының мүшелері жеке еңбек дауын қарау уақытында жалақысы сақтала отырып, еңбек міндеттерін орындаудан босатылады.** | Жеке еңбек дауын қарау кезінде тепе-теңдік негізде құрылған келісу комиссиясы консенсусқа қол жеткізбеуге байланысты дауыс беру кезінде шешім қабылдаған кезде, іс жүзінде дауыстар тең бөлінген жағдайлар туындайды.Осыған байланысты, келісу комиссиясының тараптары арасында арыз берушінің одан арғы іс-әрекеттері туралы, сотқа жүгінуге құқығы бар ма деген даулар туындайды. Жеке еңбек дауларын келісу комиссиялары, ал реттелмеген мәселелер бойынша - Соттар қарайтыны бекітілген Кодекстің 159-бабының 1-тармағының ережелеріне сүйене отырып, келісу комиссиясы мүшелерінің дауыстары тең бөлінген жағдайда, шешуші дауыс келісу комиссиясы Төрағасының даусы болып табылатынын түсіндіру және нақтылау ұсынылады.Сондай-ақ, келісу комиссиясының шешімі жұмыс беруші, қызметкерлер және бұрын еңбек қатынастарында болған адамдар үшін міндетті болып табылады, әйтпесе келісу комиссиясы жұмысының мәні жоғалады. |
|  | 159-баптың 6-тармағы | **159-бап. Жеке еңбек дауын қарау тәртібі**6. Келісу комиссиясының шешімі, жұмысқа қайта алу туралы дауды қоспағанда, онда **белгіленген мерзімде** орындалуға тиіс. | **159-бап. Жеке еңбек дауын қарау тәртібі**6. Келісу комиссиясының шешімі, жұмысқа қайта алу туралы дауды қоспағанда, онда **белгіленген мерзімде, бірақ келісу комиссиясының шешімі шыққан күннен бастап бір айдан кеш емес мерзімде** орындалуға тиіс.**Комиссияның шешімі бойынша жұмыс берушіден өндіріп алынған сомалар өтініш берушіге комиссия шешімі шығарылғаннан кейін таяудағы айда жалақы төлеу үшін белгіленген мерзімде төленеді.** | Іс жүзінде компаниялар заңнамалық деңгейде келісу комиссиясының шешімін орындау мерзімінің болмауын теріс пайдаланады және шешімнің орындалу мерзімін 6 айға дейін немесе бір жылдан кейін белгілейді, бұл шешім орындалмаған жағдайда сотқа талап арыз беру мүмкіндігін қиындатады. |
|  | 159-баптың 7-тармағы | **159-бап. Жеке еңбек дауын қарау тәртібі**7. **Белгіленген мерзімде келісу комиссиясының шешімі** орындалмаған, мәселелер реттелмеген **жағдайларда,** жұмыскер немесе бұрын еңбек қатынастарында болған адам не жұмыс беруші сотқа жүгінуге құқылы. | **159-бап. Жеке еңбек дауын қарау тәртібі**7. **Келісу комиссиясының шешімі өзі белгілеген мерзімде** орындалмаған не мәселелер реттелмеген **жағдайда,** жұмыскер немесе бұрын еңбек қатынастарында болған адам не жұмыс беруші сотқа жүгінуге құқылы. | Заң техникасы. |
|  | 160-бап | **160-бап. Жеке еңбек дауларын қарау бойынша жүгіну мерзімдері**Келісу комиссиясына немесе сотқа жеке еңбек дауларын қарау бойынша жүгіну үшін мынадай мерзімдер белгіленеді:1) жұмысқа қайта алу туралы даулар бойынша – еңбек шартын тоқтату туралы жұмыс беруші актісінің көшірмесі келісу комиссиясына табыс етілген немесе табыс етілгені туралы хабарламасы бар тапсырысты хатпен пошта арқылы жіберілген күннен бастап бір ай, ал сотқа жүгіну үшін – реттелмеген даулар бойынша жүгінген кезде не еңбек шарты тарапы келісу комиссиясының шешімін орындамаған кезде келісу комиссиясы шешімінің көшірмесі табыс етілген немесе табыс етілгені туралы хабарламасы бар тапсырысты хатпен пошта арқылы жіберілген күннен бастап екі ай;2) басқа еңбек даулары бойынша – **жұмыскер** немесе жұмыс беруші өз құқығының бұзылғаны туралы білген немесе білуге тиіс күннен бастап бір жыл.**.........**Келісу комиссиясы жұмыскердің, оның ішінде бұрын еңбек қатынастарында болған жұмыскердің белгіленген мерзімдерде келісу комиссиясына жүгінбеу себептері дәлелді себептерге жататындығын не жатпайтындығын дербес айқындайды.  | **160-бап. Жеке еңбек дауларын қарау бойынша жүгіну мерзімдері**Келісу комиссиясына немесе сотқа жеке еңбек дауларын қарау бойынша жүгіну үшін мынадай мерзімдер белгіленеді:1) жұмысқа қайта алу туралы даулар бойынша – еңбек шартын тоқтату туралы жұмыс беруші актісінің көшірмесі келісу комиссиясына табыс етілген немесе табыс етілгені туралы хабарламасы бар тапсырысты хатпен пошта арқылы жіберілген күннен бастап бір ай, ал сотқа жүгіну үшін – реттелмеген даулар бойынша жүгінген кезде не еңбек шарты тарапы келісу комиссиясының шешімін орындамаған кезде келісу комиссиясы шешімінің көшірмесі табыс етілген немесе табыс етілгені туралы хабарламасы бар тапсырысты хатпен пошта арқылы жіберілген күннен бастап екі ай;2) басқа еңбек даулары бойынша – жұмыскер, **оның ішінде бұрын еңбек қатынастарында болған жұмыскер** немесе жұмыс беруші өз құқығының бұзылғаны туралы білген немесе білуге тиіс күннен бастап бір жыл.**.........**Келісу комиссиясы жұмыскердің, оның ішінде бұрын еңбек қатынастарында болған жұмыскердің белгіленген мерзімдерде келісу комиссиясына жүгінбеу себептері дәлелді себептерге жататындығын не жатпайтындығын дербес айқындайды.  | Еңбек кодексінің 1 – бабы 1-тармағының 16) тармақшасына сәйкес еңбек дауы – Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын қолдану, келісімдердің, еңбек және (немесе) ұжымдық шарттардың, жұмыс беруші актілерінің талаптарын орындау немесе өзгерту мәселелері бойынша жұмыскер мен жұмыс берушінің, оның ішінде бұрын еңбек қатынастарында болған келіспеушіліктер.Жұмыс беруші, жұмыскер және бұрынғы жұмыскер, яғни бұрын еңбек қатынастарында болған адам өтініш беруші ретінде Келісу комиссиясының субъектілері бола алады.Алайда, бұрын еңбек қатынастарында болған адам Кодекстің 160-бабында көзделген мерзімде келісу комиссиясына өтініш бере алатын субъектілерді регламенттеу кезінде жіберіп алынған. |
|  | 164-баптың 2-тармағы | **164-бап. Ұжымдық еңбек дауларын қарау жөніндегі органдар және жұмыскерлердің талаптарын ресімдеу мен қарау тәртібі****...**2. Жұмыскерлердің Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын қолдану, жұмыскерлер мен жұмыс беруші, жұмыс берушілер бірлестігі (қауымдастығы, одағы) арасындағы келісімдердің, ұжымдық және (немесе) еңбек шарттарының, жұмыс беруші актілерінің талаптарын орындау немесе өзгерту мәселелері бойынша талаптары жұмыскерлердің жалпы жиналысында (конференциясында) қалыптастырылады және бекітіледі.Жұмыскерлер жиналысы, егер оған ұйым жұмыскерлерінің жалпы санының кемінде үштен екісі қатысса, заңды деп танылады.Конференция, егер оған хаттамалық шешімдерге сәйкес жұмыскерлер сайлаған делегаттардың кемінде үштен екісі қатысса, заңды деп танылады.Жұмыскерлер жиналысының (конференциясының) шешімі, егер олар ұсынған талаптарды қатысушылардың **кемінде үштен екісі** қолдап дауыс берсе, қабылданды деп есептеледі. Жұмыскерлер жиналысын (конференциясын) өткізу мүмкін болмаған кезде, жұмыскерлердің өкілді органының өзі ұсынған талаптарын қолдауға жұмыскерлердің **кемінде үштен екісінің** қолтаңбасын жинап, өз шешімін бекітуге құқығы бар. | **164-бап. Ұжымдық еңбек дауларын қарау жөніндегі органдар және жұмыскерлердің талаптарын ресімдеу мен қарау тәртібі****...**2. Жұмыскерлердің Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын қолдану, жұмыскерлер мен жұмыс беруші, жұмыс берушілер бірлестігі (қауымдастығы, одағы) арасындағы келісімдердің, ұжымдық және (немесе) еңбек шарттарының, жұмыс беруші актілерінің талаптарын орындау немесе өзгерту мәселелері бойынша талаптары жұмыскерлердің жалпы жиналысында (конференциясында) қалыптастырылады және бекітіледі.Жұмыскерлер жиналысы, егер оған ұйым жұмыскерлерінің жалпы санының кемінде үштен екісі қатысса, заңды деп танылады.Конференция, егер оған хаттамалық шешімдерге сәйкес жұмыскерлер сайлаған делегаттардың кемінде үштен екісі қатысса, заңды деп танылады.Жұмыскерлер жиналысының (конференциясының) шешімі, егер олар ұсынған талаптарды қатысушылардың **жартысынан астамы** қолдап дауыс берсе, қабылданды деп есептеледі. Жұмыскерлер жиналысын (конференциясын) өткізу мүмкін болмаған кезде жұмыскерлердің өкілді органының өзі ұсынған талаптарын қолдауға жұмыскерлердің **жартысынан астамының** қолтаңбасын жинап, өз шешімін бекітуге құқығы бар | Наразылық акцияларын өткізу мәселесі бойынша дауыс беруді міндетті түрде өткізу талаптары халықаралық практикада қолданылады. Ресей Федерациясында, Беларусь Республикасында, Болгарияда, Хорватияда, Чехияда, Венгрияда, Данияда, Исландияда, Италияда, Латвияда, Литвада, Люксембургте, Мальтада, Польшада, Румынияда, Словенияда және т.б. бұл талаптар заңнамалық деңгейде бекітілген.Бұл ретте, ереуілдің заңды болуы барлығына ортақ, жиналыс/конференцияға жұмыскерлердің жартысынан көбі қатысуы керек және көпшілік оны өткізуге дауыс беруі керек.Осыған байланысты, осы елдермен ұқсастық бойынша еңбек дауы туындаған кезде жұмыскерлердің талаптарын ұсыну үшін дауыс санына қойылатын талаптарды азайту ұсынылады.Оң дауыс берген жұмыскерлер санына қойылатын талаптарды төмендету құқықтық саладағы еңбек дауларын шешу мақсатында ереуілді ұйымдастыру тәртібін оңайлатуға бағытталған. |
|  | 164-баптың 5-тармағы | **164-бап. Ұжымдық еңбек дауларын қарау жөніндегі органдар және жұмыскерлердің талаптарын ресімдеу мен қарау тәртібі****...**5. Жұмыс беруші, жұмыс берушілер бірлестігі (қауымдастығы, одағы) жұмыскерлердің талаптар қою жөнінде жиналыс (конференция) өткізуіне кедергі келтіретін қандай да болсын араласуға бармауға міндетті. | **164-бап. Ұжымдық еңбек дауларын қарау жөніндегі органдар және жұмыскерлердің талаптарын ресімдеу мен қарау тәртібі****...**5. **Жұмыс беруші, жұмыс берушілер бірлестігі (қауымдастығы, одағы) жұмыскерлердің жиналысын (конференциясын) өткізу үшін үй-жай беруге және қажетті жағдайлар жасауға міндетті және оны өткізуге кедергі жасауға құқығы жоқ.** | Ұжымдық еңбек дауы туындаған кездегі міндетті талаптардың бірі жұмыс берушіге қойылатын талаптарды бекіту үшін жұмыскерлердің жалпы жиналысын (конференциясын) өткізу болып табылады.Жалпы жиналысты (конференцияны) өткізбеу талаптарды ұсыну тәртібін сақтамау және кейіннен жұмыскерлердің іс-әрекеттерін заңсыз деп тану үшін сараланатын болады.Өз кезегінде, жұмыскерлердің жалпы жиналысын (конференциясын) өткізу үшін үй-жаймен қамтамасыз етуден бастап кеңсе жабдықтарына дейін белгілі бір жағдайлар қажет.Жұмыс орнында (объектіде) болу жағдайларында жұмыскерлер осы шарттарды дербес қамтамасыз ете алмайдыАл жалпы жиналыс (конференция) қалай және қайда өткізілетініне тек жұмыскерлердің қойылған талаптарын ресімдеу ғана емес, барлық жұмыскерлердің пікірін ескеруге (*іс жүзінде қызметкерлердің көпшілігі хаттамаға егжей-тегжейін анықтамастан қол қояды),* қойылатын талаптардың нақты тұжырымы *(оларды шешу үшін де маңызды рөл атқаратын),* сондай-ақ жалпы алғанда талаптарды ұсынудың орындылығына байланысты.Мысалы, Ресей Федерациясында бұл шарттарды жұмыс беруші қамтамасыз етеді.Осыған байланысты, жұмыс берушіге үй-жай беру және жұмыскерлер жиналысын (конференциясын) өткізу үшін қажетті жағдайлар жасау міндетін бекіту ұсынылады. |
|  | 166-баптың 2-тармағы | **166-бап. Еңбек төрелігі****...**2. Еңбек төрелігі мүшелерінің саны, оның дербес құрамы, еңбек дауын қарау тәртібі тараптардың келісімімен тепе-теңдік негізде айқындалады. Еңбек төрелігі кемінде бес адамнан тұруға тиіс. Еңбек төрелігінің құрамына мемлекеттік **еңбек инспекторы** кіреді. | **166-бап. Еңбек төрелігі****…**2. Еңбек төрелігі мүшелерінің саны, оның дербес құрамы, еңбек дауын қарау тәртібі тараптардың келісімімен тепе-теңдік негізде айқындалады. Еңбек төрелігі кемінде бес адамнан тұруға тиіс. Еңбек төрелігінің құрамына мемлекеттік еңбек инспекторы, **әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі үшжақты комиссияның өкілдері** кіреді.  | Еңбек заңнамасына сәйкес үшжақты комиссиялар салалық деңгейде де, өңірлік деңгейде де (облыс, қала және аудан) құрылып, жұмыс істейді, оған деңгейіне қарай МО, ЖАО, жұмыскерлер мен жұмыс берушілер бірлестіктерінің өкілдері кіреді.Туындаған еңбек дауларының көп жағдайда ерекшелікті сипатта болатындығын ескере отырып, мысалы, белгілі бір аймақтағы азық-түлік бағасының өсуіне сәйкес зиянды еңбек жағдайлары үшін салалық коэффициенттерді көтеру немесе жалақыны көтеру, осы мәселелерді шешу үшін тиісті үш жақты комиссиялардың өкілдерін қосу ұсынылады |
|  | 166-баптың 5-1-тармағы (жаңа) | **166-бап. Еңбек төрелігі****…****5-1. жоқ** | **166-бап. Еңбек төрелігі****…****5-1. Ұжымдық еңбек дауын еңбек төрелігі қараған кезеңде жұмыскерлер бір рет сағаттық ескерту ереуілін өткізуі мүмкін, ол туралы жұмыс берушіге 3 жұмыс күнінен кешіктірілмей жазбаша нысанда ескертілуге тиіс.** | Ресей Федерациясы, Әзірбайжан Республикасы, Қырғызстан Республикасы, Литва, Польша, Румыния, Австрия, Болгария, Венгрия, Германия, Литва, Эстония, Польша және Румыния сияқты жақын және алыс шетелдердің көптеген елдерінде қысқа мерзімді алдын алу наразылық акцияларын өткізу заңды түрде бекітілген.Осыған байланысты, осы норманы біздің еңбек заңнамамызға енгізу ұсынылады.Осы норманы енгізу арқылы қызметкерлерге өндірістік процестерге зиян келтірместен және жұмыс берушіге зиян келтірместен өз ниеттерінің маңыздылығын көрсету құқығы беріледі.Бұл қысқа мерзімді акция жұмыс берушілерді екі тарап үшін де ерекше салдарсыз келіссөздер үстеліне отыруға итермелейді деп күтілуде. |
|  | 170-баптың 5-тармағы 1) тармақшасы | **170-бап. Тараптардың және татуластыру органдарының ұжымдық еңбек дауларын реттеу жөніндегі міндеттері****...**5. Жұмыс беруші:1) жұмыскерлердің осы Кодекстің 164-бабының 3-тармағына сәйкес ресімделген талаптарын алған күннен бастап **бес жұмыс күні ішінде** ұжымдық еңбек дауының туындағаны туралы, ол түпкілікті шешілгенге дейін ахуал туралы кейіннен апта сайын хабардар ете отырып, еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органды хабардар етуге; | **170-бап. Тараптардың және татуластыру органдарының ұжымдық еңбек дауларын реттеу жөніндегі міндеттері****...**5. Жұмыс беруші:1) жұмыскерлердің осы Кодекстің 164-бабының 3-тармағына сәйкес ресімделген талаптарын алған күннен бастап **дереу** ұжымдық еңбек дауының туындағаны туралы, ол түпкілікті шешілгенге дейін ахуал туралы кейіннен апта сайын хабардар ете отырып, еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органды хабардар етуге; | Келіссөздер процесінің барлық ықтимал қатысушыларының еңбек дауын шешуге жедел қосылу үшін. |
|  | 171-баптың 1-тармағыекінші бөлігі(жаңа) | **171-бап. Ереуіл өткізу құқығы**1. Егер татуластыру рәсімдері арқылы ұжымдық еңбек дауын шешуге қол жеткізілмесе, сондай-ақ жұмыс беруші татуластыру рәсімдерінен жалтарған не ұжымдық еңбек дауын шешу барысында қол жеткізілген келісімді орындамаған жағдайларда, жұмыскерлер ереуіл өткізу туралы шешім қабылдай алады.**жоқ** | **171-бап. Ереуіл өткізу құқығы**1. Егер татуластыру рәсімдері арқылы ұжымдық еңбек дауын шешуге қол жеткізілмесе, сондай-ақ жұмыс беруші татуластыру рәсімдерінен жалтарған не ұжымдық еңбек дауын шешу барысында қол жеткізілген келісімді орындамаған жағдайларда, жұмыскерлер ереуіл өткізу туралы шешім қабылдай алады.**Егер ұйымда кәсіптік одақтар мен сайланбалы өкілдер жұмыскерлердің мүдделерін білдіретін болса, онда ереуіл өткізу туралы шешімді олар құрған бірыңғай өкілді орган қабылдайды.** | Халықаралық тәжірибеде кейбір елдерде (Германия, Грекия, Польша, Венгрия, Чехия, Словакия және Швеция) ереуілге шығу құқығы тек кәсіподақтар арқылы жүзеге асырылады.«Кәсіптік одақтар туралы» ҚРЗ 18-бабына сәйкес кәсіподақтар жұмыс берушіден тәуелсіз болып табылады және кәсіподақ органдары арқылы жұмыс берушімен қарым-қатынаста өз мүшелерін білдіреді, олардың еңбек және әлеуметтік құқықтары мен мүдделерін қорғайды.Осыған байланысты, осы норманы енгізу еңбек заңнамасының нормаларына сәйкес ереуіл өткізу туралы, сондай-ақ кәсіподақтардың рөлін күшейтуге бағытталған таразыланған және ұйымдастырылған шешім қабылдауды қамтамасыз етуге бағытталған. |
|  | 171-баптың 2-тармағы | **171-бап. Ереуіл өткізу құқығы****...**2. Ереуіл өткізу жөніндегі шешім жұмыскерлердің (олардың өкілдерінің) жиналысында (конференциясында) қабылданады.Жұмыскерлер жиналысы, егер оған ұйым жұмыскерлерінің жалпы санының жартысынан астамы қатысса, заңды деп танылады.Конференция, егер оған хаттамалық шешімдерге сәйкес жұмыскерлер сайлаған делегаттардың кемінде **үштен екісі қатысса,** заңды деп танылады.Жұмыскерлер жиналысының (конференциясының) шешімдері дауыс берушілердің көпшілік дауысымен қабылданды деп есептеледі. Жұмыскерлер жиналысын (конференциясын) өткізу мүмкін болмаған кезде жұмыскерлердің өкілді органының ереуілді өткізуді қолдайтын жұмыскерлердің жартысынан астамының қолын жинап, өз шешімін бекітуге құқығы бар. | **171-бап. Ереуіл өткізу құқығы****...**2. Ереуіл өткізу жөніндегі шешім жұмыскерлердің (олардың өкілдерінің) жиналысында (конференциясында) қабылданады.Жұмыскерлер жиналысы, егер оған ұйым жұмыскерлерінің жалпы санының жартысынан астамы қатысса, **құқықты** деп танылады.**Конференция, егер оған хаттамалық шешімдерге сәйкес жұмыскерлер сайлаған делегаттардың жартысынан астамы қатысса, құқықты деп танылады.**Жұмыскерлер жиналысының (конференциясының) шешімдері дауыс берушілердің көпшілік дауысымен қабылданды деп есептеледі. Жұмыскерлер жиналысын (конференциясын) өткізу мүмкін болмаған кезде жұмыскерлердің өкілді органының ереуілді өткізуді қолдайтын жұмыскерлердің жартысынан астамының қолын жинап, өз шешімін бекітуге құқығы бар. | Жұмыскерлердің талаптарын білдірудің заңды тетігі ретінде ереуілдерді ұйымдастыру тәртібін жеңілдетеді. |
|  | 175-баптың 3-тармағы (жаңа) | **175-бап. Жұмыскерлерге ереуіл өткізуге байланысты берілетін кепілдіктер**2. Ереуіл кезінде жұмыскердің жұмыс орны (лауазымы), еңбекке уақытша қабілетсіздігі бойынша әлеуметтік жәрдемақы төлеміне құқығы, еңбек өтілі сақталады, сондай-ақ еңбек қатынастарынан туындайтын өзге де құқықтарына кепілдік беріледі.Ереуіл жалақының төленбеуіне немесе уақтылы төленбеуіне байланысты өткізілгеннен басқа жағдайларда, ереуілге қатысушы жұмыскерлердің ереуіл уақыты ішіндегі жалақысы сақталмайды.**3. жоқ** | **175-бап. Жұмыскерлерге ереуіл өткізуге байланысты берілетін кепілдіктер**2. Ереуіл кезінде жұмыскердің жұмыс орны (лауазымы), еңбекке уақытша қабілетсіздігі бойынша әлеуметтік жәрдемақы төлеміне құқығы, еңбек өтілі сақталады, сондай-ақ еңбек қатынастарынан туындайтын өзге де құқықтарына кепілдік беріледі.Ереуіл жалақының төленбеуіне немесе уақтылы төленбеуіне байланысты өткізілгеннен басқа жағдайларда, ереуілге қатысушы жұмыскерлердің ереуіл уақыты ішіндегі жалақысы сақталмайды.**3. Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіпке сәйкес ұйымдастырылған ереуілге қатысатын жұмыскерлерді ауыстыруға жол берілмейді.** | Халықаралық практикада (Австрия, Греция, Италия, Литва, Португалия) ереуіл кезінде жұмыс берушілер ереуілшілерді, жұмысқа орналастыру жөніндегі уақытша бюролардың қызметкерлерін ауыстыруға құқылы емес, сондай-ақ жұмысқа тарта алмайды.Сондай-ақ, шетелдіктер, егер олар ереуілшілердің орнын алады деп болжанса, жұмысқа рұқсат ала алмайды.Осыған байланысты, жұмыс берушілердің дауды шешуге мүдделілігін арттыру үшін ҚР ЕК-де осындай кепілдікті қарастыру ұсынылады.Осыған байланысты, жұмыс берушілердің дауды шешуге мүдделілігін арттыру үшін ҚР ЕК-де осындай кепілдікті қарастыру ұсынылады. |
|  | 178-баптың 3-тармағы | **176-бап. Заңсыз ереуілдер****...**3) осы Кодексте көзделген мерзімдер, рәсімдер мен талаптар ескерілмей жарияланған жағдайда;**жоқ** | **176-бап. Заңсыз ереуілдер****...**3) осы Кодексте көзделген мерзімдер, рәсімдер мен талаптар ескерілмей жарияланған жағдайда;**Сот кәсіподақтар ұйымдастырған ереуілді заңсыз деп таныған жағдайда, «Қоғамдық бірлестіктер туралы» Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес облыстардың, республикалық маңызы бар қалалардың, астананың жергілікті атқарушы органдарының өтініші бойынша оларды тіркеген органдар мәліметтерінің негізінде оның қызметін сот тәртібімен үш айдан алты айға дейінгі мерзімге тоқтата тұруға әкеп соғады.** | Кейбір елдерде ереуілді тек кәсіподақ жариялай алады.Өз кезегінде Ирландияда ереуіл өткізу ережелерін сақтамайтын кәсіподақтар лицензиясынан айырылады, яғни қызметі тоқтатылады.Кестенің 9 ұстанымында көзделген толықтырумен міндеттерді бекіту арқылы кәсіподақтардың рөлі артатындығына байланысты, кейбір жағдайларда ереуілді тек кәсіподақтар ұйымдастырады, дауларды құқықтық салада шешуді қамтамасыз ету үшін олардың жауапкершілігін қарастыру ұсынылады. |
| **2. «Кәсiптiк одақтар туралы» Қазақстан Республикасының Заңы** |
| 19. | 17-баптың 5) тармақшасы | **17-бап. Кәсiподақтардың міндеттері**Кәсiподақтар:5) кәсiподақ мүшелері арасында олардың **құқықтық,** оның ішінде Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының негіздері, сондай-ақ ұжымдық шарт ережелері бойынша сауаттылығын арттыру, келіссөздер жүргізе алу және еңбек дауларында пәтуаға қол жеткізу дағдыларын дамыту жөнінде түсіндіру жұмысын жүргізуге; | **17-бап. Кәсiподақтардың міндеттері**Кәсiподақтар:**5)** кәсіподақ мүшелері арасында олардың **құқықтық сауаттылығын арттыру, оның ішінде Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының негіздері, келіссөздер жүргізу дағдыларын дамыту және еңбек дауларында консенсусқа қол жеткізу бойынша түсіндіру жұмыстарын жүргізуге, сондай-ақ ұжымдық шарттың, Келісу комиссиясының жұмысы туралы келісімнің ережелерін түсіндіруге;** | Кодекстің 1-бабының 44) тармағы негізінде келісім комиссиясын құру кезінде жұмысшылардың өкілдері кәсіподақтар болады және Келісу комиссиясының жұмысы туралы келісімге қол қояды және кәсіподақ мүшелерінің мүдделерін білдіреді, сондықтан оларға Келіссіммен таныстыру бойынша міндетті бекіту ұсынылады. |

|  |
| --- |
| **Қазақстан Республикасы** **Парламентінің депутаттары** **Е. Смышляева** |
|  |
|  **Ж. Омарбекова**  |
|  |
|  **Н. Төреғалиев** |
|  |