

*Секция: Юридические науки*

**Мейрамов Еркин Эсенгельдинович**

*магистрант*

*Университета “Туран-Астана”*

*г. Астана, Казахстан*

## **НОВЫЙ ТРУДОВОЙ КОДЕКС РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН В УРЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

С начала 2016 года действует новый Трудовой кодекс Республики Казахстан (далее - ТК). Принятый закон прежде всего направлен на формирование новой модели регулирования трудовых отношений, для создания необходимых правовых условий развития социального взаимодействия работодателей и работников в комплексе мер по либерализации экономики. Новый ТК также предлагает расширить механизмы гибкого регулирования трудовых отношений и снять ряд ограничений, препятствующих развитию предприятий, что должно положительно сказаться на развитии предпринимательства, рынка труда и привлечению иностранных инвестиций.

При разработке ТК решалась весьма сложная задача: с одной стороны, создать правовые основы саморегулирования трудовых отношений с минимальным участием в этих процессах государства, а с другой – сохранить сложившийся высокий уровень правовой защищенности и гарантий трудовых прав работников, обеспечиваемых ранее государством.

Поводом же для разработки ТК стало обретение Казахстаном членства ВТО и принятие на себя обязательств по Договору о Евразийском экономическом союзе (ЕАЭС), что потребовало за собой гармонизации национального законодательства с нормами и стандартами, применяемыми соответствующими международными организациями.

Здесь отобрано несколько наиболее важных изменений в трудовом кодексе:

### ***1. Обязательное досудебное урегулирование.***

Одно из существенных изменений нового ТК касается порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Ранее в соответствии с ТК старой редакции индивидуальные трудовые споры рассматривались согласительными комиссиями и (или) судами. В согласительной комиссии споры рассматривались только по заявлению стороны трудового спора.

Новый ТК предусматривает обязательное рассмотрение индивидуальных трудовых споров посредством согласительных комиссий, а по неурегулированным вопросам либо по вопросам неисполнения решений согласительной комиссии - судами, за исключением субъектов малого предпринимательства и руководителей исполнительного органа юридического лица (п. 1. ст. 159 ТР).

Согласительная комиссия является постоянно действующим органом, создаваемым в организации, ее филиалах и представительствах на паритетных началах из равного числа представителей от работодателя и работников (п. 2 ст. 159 ТК), а также обязательным досудебным органом для урегулирования индивидуальных трудовых споров, возникающих в организации между работниками и работодателем. Комиссия вправе рассматривать все, без исключения, возникающие индивидуальные трудовые споры.

Согласительная комиссия рассматривает споры работников, связанные с применением трудового законодательства, споры, возникающие в связи с коллективными договорами, соглашениями и иными локальными правовыми актами, трудовыми договорами, а также в обязательном порядке рассматривает другие индивидуальные трудовые споры, связанные с применением трудового законодательства, коллективного и трудовых договоров, актов работодателя.

Согласительная комиссия обязана рассмотреть спор в течение 15 рабочих дней со дня регистрации заявления и выдать сторонам спора копии решения в 3-х дневный срок со дня его принятия (п. 5 ст. 159 ТК). Для сравнения, ранее действовавший ТК предусматривал, что спор рассматривается в течение 7 дней со дня подачи заявления.

## **2. Сроки обращения за разрешением трудовых споров (ст. 160 ТК).**

Для обращения в согласительную комиссию или суд для рассмотрения индивидуальных трудовых споров регламентированы следующие сроки:

а) по спорам о восстановлении на работе:

- для обращения в согласительную комиссию - 1 месяц со дня вручения копии акта работодателя о прекращении трудового договора,
- для обращения в суд - 2 месяца со дня вручения копии решения согласительной комиссии при обращении по неурегулированным спорам либо при неисполнении решения комиссии стороной трудового договора;

Ранее для данной категории споров был предусмотрен 3-х месячный срок, который отчитывался со дня вручения копии акта работодателя о расторжении трудового договора.

б) по другим трудовым спорам – срок обращения в согласительную комиссию составляет 1 год со дня, когда работник или работодатель узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Течение срока приостанавливается в период действия договора о медиации по рассматриваемому трудовому спору, а также в случае отсутствия согласительной комиссии до ее создания.

## **3. Порядок работы комиссий по трудовым спорам.**

Трудовой спор рассматривается комиссией, если работник не урегулировал разногласия работодателем. Прием заявлений, поступающих

в комиссию, производится работодателем, все расходы по работе комиссии также несет последний.

Заявитель должен быть извещен о заседании комиссии не позднее, чем за 3 дня, а само заседание проводится только в его присутствии. Заочное рассмотрение спора допускается лишь по письменному заявлению работника. Заседания комиссии по трудовым спорам назначаются и проводятся в удобное время для всех сторон, включая третьих лиц (свидетели, специалисты и эксперты).

Если работник не явился на заседание комиссии, то рассмотрение его заявления откладывается. При повторной неявке работника без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии данного заявления с рассмотрения, однако это не лишает работника права подать заявление вновь.

Согласительная комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, поручать отдельным лицам проведение технических и бухгалтерских проверок, требовать от администрации представления документов и расчетов, направлять запросы и пользоваться консультациями государственных и вышестоящих профсоюзных органов.

Заинтересованный работник имеет право заявить мотивированный отвод любому члену комиссии, участвующему в заседании. Этот отвод должен быть заявлен в начале заседания комиссии. При заявлении отвода рассмотрение спора переносится на другое время, устанавливаемое комиссией.

Вопрос об удовлетворении отвода решается:

- а) в отношении представителя администрации — руководителем организации;
- б) в отношении представителя профсоюза — профсоюзным комитетом.

Руководитель издает приказ, а профсоюзный комитет принимает решение, которым удовлетворяется либо не удовлетворяется заявление об отводе. Вместо отведенного члена комиссии может быть назначен другой представитель.

Согласительная комиссия правомочна принимать решение, если на ее заседании присутствует не менее 2/3 всех членов комиссии. Решения комиссии по трудовым спорам принимаются по соглашению между всеми представителями профсоюзного комитета или работников, и представителями администрации, участвующими в заседании, имеют обязательную силу и в каком-либо утверждении не нуждаются.

Решения комиссии должны быть мотивированы и основаны на действующем законодательстве, коллективном и трудовом договорах, соглашениях, правилах, положениях и инструкциях. Решение согласительной комиссии в течение 3-х рабочих дней должно быть направлено работодателю и заявителю.

На каждом заседании комиссии по трудовым спорам обязательно ведется протокол. Протокол подписывается после окончания заседания председателем и секретарем. Если при рассмотрении заявления в комиссии не достигнуто соглашение, в протоколе заседания комиссии следует изложить предложения каждой стороны и указать о том, что соглашение не состоялось.

К протоколу прилагаются материалы проверок, письменные объяснения, заключения, переписка и иные документы, полученные комиссией в ходе рассмотрения спора.

#### ***4. Порядок исполнения решений комиссии по трудовым спорам.***

Решение согласительной комиссии подлежит исполнению в установленный ею срок, за исключением споров о восстановлении на работе, которые подлежат немедленному исполнению (п. 6 ст. 159 ТК).

В случае неисполнения решения согласительной комиссии в установленный срок, работник или работодатель вправе обратиться в суд (п. 7 ст. 159 ТК)

Новым Трудовым кодексом также предусмотрено, что стороны согласительной комиссии обязаны проводить ежегодное обучение членов согласительной комиссии основам трудового законодательства Республики Казахстан, развитию умения вести переговоры и достижению консенсуса в трудовых спорах.