

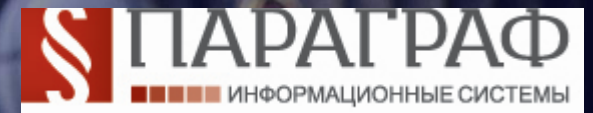


GRATA
INTERNATIONAL

Практические аспекты рассмотрения индивидуальных трудовых споров

29 июля 2020 года

Аскар Конысбаев, Партнер GRATA International
Зейнебике Мадыбаева, Советник GRATA International



I. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров (ИТС)

Согласно ст. 159 ТК:

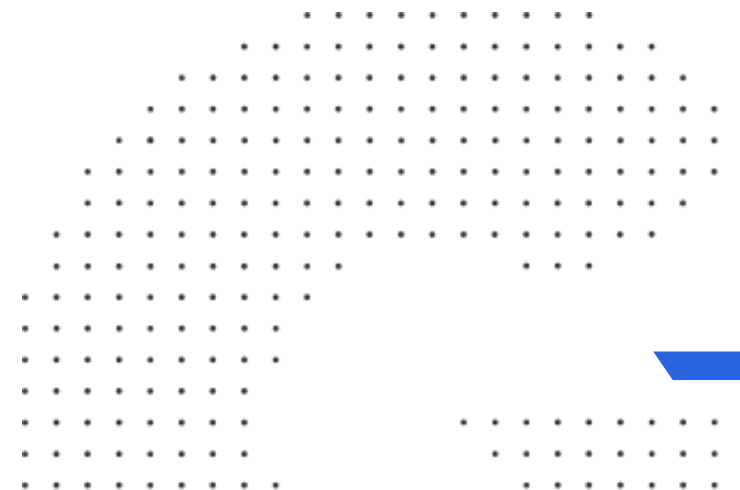
А. Согласительная комиссия (СК);

В. Суд;

С. **Исключение:** субъекты малого предпринимательства (не более 15 чел.), некоммерческие организации, домашние работники, отдельные категории работников, военнослужащие, сотрудники специальных государственных и правоохранительных органов.

II. Кто может обратиться в СК

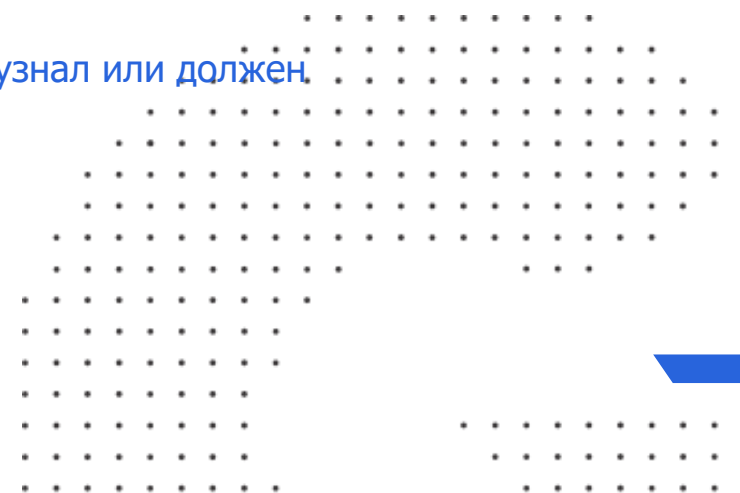
- А. Работники;
- В. Лица, ранее состоявшие в трудовых отношениях;
- С. Работодатели.



III. Порядок и сроки по разрешению ИТС

- А. Один месяц - для обращения в СК по спорам о восстановлению на работе, со дня вручения или направления по почте уведомления;
- В. Два месяца – в суд по спорам о восстановлении на работе, со дня вручения или направления по почте решения согласительной комиссии;.
- С. Один год – по иным трудовым спорам.

- *Кому не нужно обращаться в СК для разрешения спора, срок для обращения в суд:
- А. Три месяца – со дня вручения или направления акта работодателя о прекращении трудового договора;
- В. По иным трудовым спорам – один год с того дня, когда работник или работодатель узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

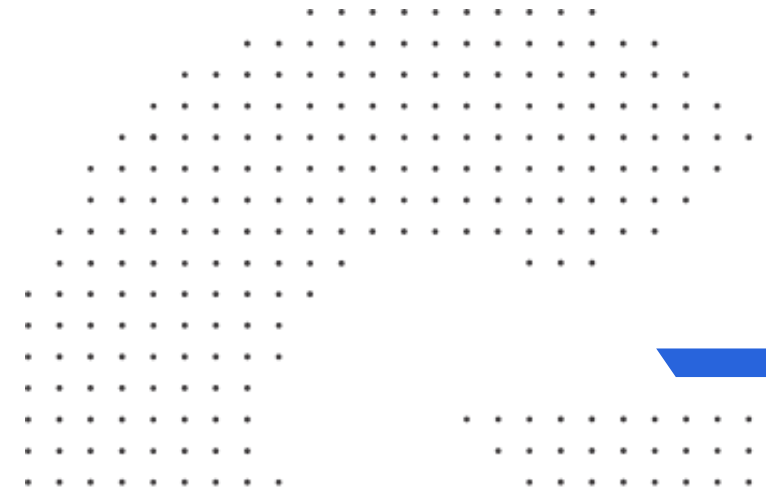


IV. Что такое СК и порядок ее создания

- А. Это **постоянно** действующий орган, который создается в организации;
- В. Создается на паритетных началах из равного числа представителей от работодателя и работников.
- С. Создание СК – обязательство работодателя (пп. 26 ч. 2 ст. 23 ТК)

■ V. Какие споры рассматриваются СК

- А. Возникающие в процессе применения трудового законодательства при регулировании:
 - - трудовых отношений;
 - - отношений, непосредственно связанных с трудовыми;
 - - по вопросам социального партнерства;
 - - безопасности охраны труда.



V. Какие споры рассматриваются СК

В. К таким спорам относятся, споры:

- Об оплате труда;
- О переводе на другую работу и перемещении на другое рабочее место;
- Об оплате труда, в том числе при совмещении должностей, временном замещении отсутствующего работника, совместительстве, за работу в сверхурочное, ночное время, выходные и праздничные дни;
- О праве на получение и размере причитающихся работнику вознаграждений, предусмотренных действующей системой оплаты труда;
- О выплате компенсаций и предоставлении гарантий;
- О возврате денежных сумм, удержанных из заработной платы работника;
- О предоставлении отпусков;
- О выдаче специальной одежды, специальной обуви, средств индивидуальной защиты, лечебно-профилактического питания;
- О выплате заработной платы за время вынужденного прогула или разницы в зарплате за время выполнения нижеоплачиваемой работы в связи с незаконным переводом;
- О взыскании заработной платы, включая надбавок, предусмотренных системой оплаты труда;

V. Какие споры рассматриваются СК

- О применении дисциплинарных взысканий;
- О неправильных или неточных записях в трудовой книжке сведений о заключении или изменении трудового договора, если эти записи не соответствуют приказу (распоряжению) или иным предусмотренным законодательством документам;
- О восстановлении на работе, об изменении даты и формулировки причины увольнения;
- О возмещении причиненного материального ущерба;
- О соблюдении режима рабочего времени и времени отдыха;
- Об отмене решений аттестационной комиссии;
- Иные индивидуальные трудовые споры, связанные с применением трудового законодательства, коллективного и трудовых договоров, актов работодателя.



VI. Порядок работы СК

А. Документы, которые необходимо подписать для создания СК:

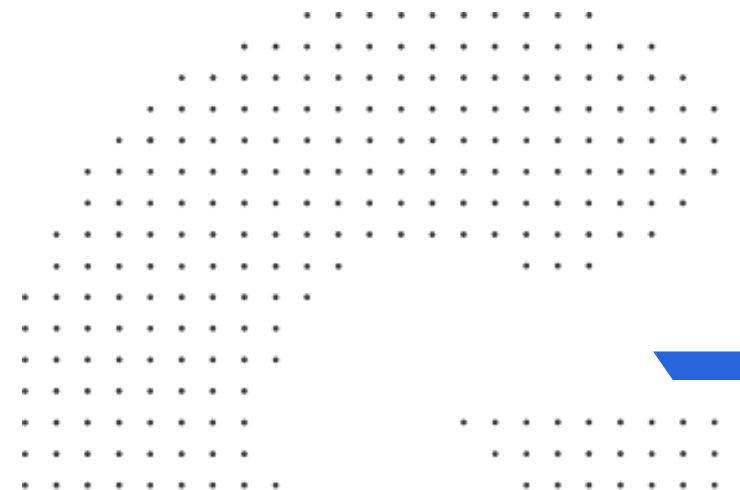
- Положение о согласительной комиссии;
- Соглашение об утверждении Положения о СК;
- Приказ о создании СК.

В. Процедура внутри СК:

- Принятие заявления о рассмотрении спора (регистрация в журнале) – *в день подачи заявления (1 день);*
- Рассмотрение заявления с принятием решения – *в течение 15 рабочих дней со дня принятия.*

Закон не ограничивает рассмотрение спора в более короткие сроки (можно указать меньше);

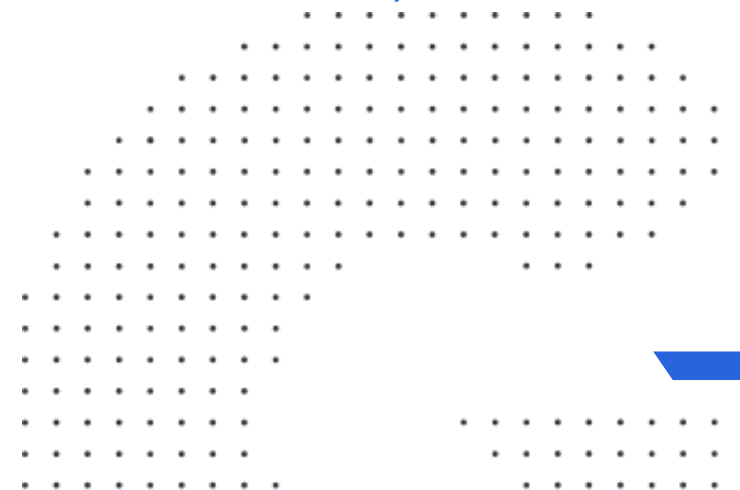
- Подготовка протокола комиссии и решения;
- Копия решения выдается сторонам – *в течение 3 рабочих дней;*
- Исполнение решения – *срок устанавливается по усмотрению комиссии;*
- При неисполнении решения – *обращение в суд в общем порядке.*



VI. Порядок работы СК

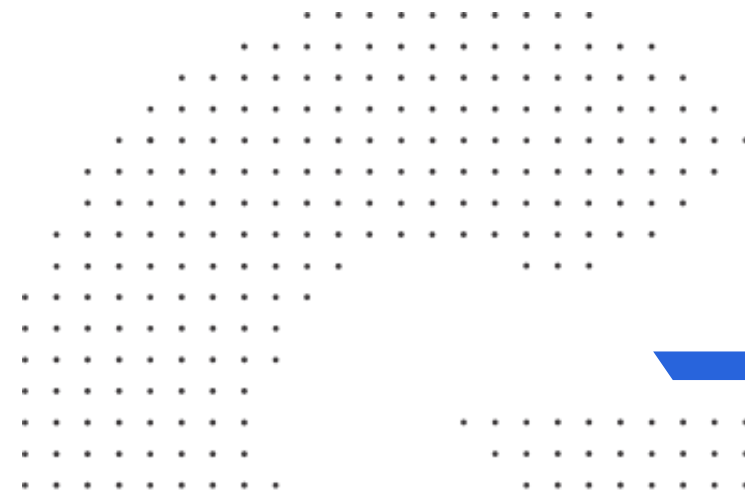
С. Работа по оформлению акта расследования:

- Обращение ответственного лица внутри компании (по факту нарушения) руководителю;
- Приказ о создании комиссии по расследованию ситуации на основании такого обращения: (1) указать состав комиссии; (2) сроки проведения расследования;
- Акт расследования комиссии, который содержит: (1) состав членов комиссии; (2) действия, которые комиссия предприняла (обратилась к консультанту, опросила работников, обратилась к третьим лицам и т.д.); (3) выводы комиссии, установленные обстоятельства; (4) рекомендации (к примеру, возместить ущерб, обратиться в суд к работнику, соблюсти необходимые досудебные процедуры – обращение в согласительную комиссию); (5) приложить заключение консультанта.



VII. Порядок рассмотрения ИТС в суде

- A. Соблюдение досудебного порядка рассмотрения спора;
- B. Сроки обращения в суд;
- C. Суд не связан с решением согласительной комиссии;
- D. Непосредственное выяснение всех обстоятельств спора.



VIII. Организация труда, безопасность и оплата в период карантина

Организация труда — это система мер, обеспечивающих наиболее эффективное использование материальных и трудовых ресурсов для повышения производительности труда и мотивации работников. Организация труда различных категорий работников требует пристального внимания работодателя, поскольку от того, как организован труд людей, напрямую зависят эффективность деятельности предприятия и его финансово-экономические результаты.

Именно, от того, как будет организован труд в период введения чрезвычайной ситуации и карантина, зависит очень многое.

Карантин - меры, направленные на предотвращение распространения инфекционных заболеваний и предусматривающие особый режим предпринимательской и (или) иной деятельности.

Эпидемия - массовое распространение инфекционного заболевания, существенно превышающее обычно регистрируемый уровень заболеваемости.



VIII. Организация труда, безопасность и оплата в период карантина

Пандемия (греч. πανδημία «весь народ») — необычайно сильная эпидемия, распространившаяся на территории стран, континентов; высшая степень развития эпидемического процесса. Обычно под пандемией подразумевают болезнь, принявшую массовый, повальный характер, поражающую значительную часть всего населения, первоначально, почти всё население. Согласно критериям ВОЗ, пандемия — распространение нового заболевания в мировых масштабах.

Согласно Указу Президента РК от 15 марта 2020 года *«О введении чрезвычайного положения в Республике Казахстан»*, на период действия чрезвычайного положения постановлено ввести следующие меры и временные ограничения:

- ввести карантин;
- осуществить масштабные санитарно-противоэпидемические мероприятия, в том числе с участием структурных подразделений Министерства обороны Республики Казахстан и органов внутренних дел, осуществляющих деятельность в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

VIII. Организация труда, безопасность и оплата в период карантина

В связи с введением чрезвычайного положения и карантина - много вопросов по поводу осуществления трудовой деятельности, обеспечением безопасных условий труда.

А. Обязанности работодателя (по ТК):

- Предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- Своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату и иные выплаты, предусмотренные нормативно-правовыми актами РК, трудовым, коллективными договорами, актами работодателя;
- Обеспечивать работникам условия труда в соответствии с трудовым законодательством РК, трудовым, коллективным договором.

(подпункты 4, 5, 9 части 2 ст. 23 ТК)

В. По Кодексу «О здоровье народа и системе здравоохранения» (пункты 1,2, 15 ст. 82):

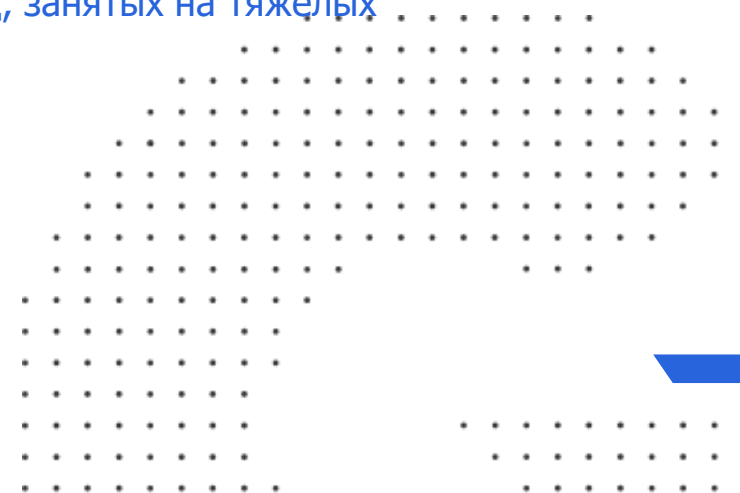
- проводить санитарно-противоэпидемические и санитарно-профилактические мероприятия;
- выполнять требования нормативных правовых актов в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения и гигиенических нормативов, а также актов и санитарно-эпидемиологических заключений должностных лиц, осуществляющих государственный санитарно-эпидемиологический контроль и надзор;

VIII. Организация труда, безопасность и оплата в период карантина

- за счет собственных средств проводить по эпидемиологическим показаниям и предписаниям, постановлениям должностных лиц государственного органа в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения дезинфекцию, дезинсекцию и дератизацию.

Пункт 1 ст. 102 Кодекса:

- В целях предупреждения возникновения и распространения инфекционных и паразитарных заболеваний, отравлений населения проводятся санитарно-противоэпидемические, санитарно-профилактические мероприятия, в том числе по осуществлению санитарной охраны территории Республики Казахстан, введению ограничительных мероприятий, в том числе карантина, в отношении лиц, больных инфекционными и паразитарными заболеваниями, по проведению медицинских осмотров, профилактических прививок, гигиенического обучения лиц, относящихся к декретированной группе населения, и лиц, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.



IX. Выполнение работы

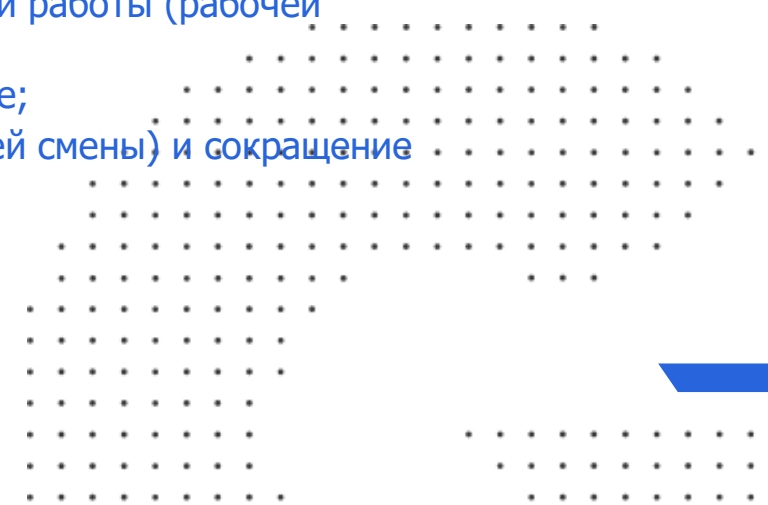
А. Согласно ст. 138 ТК:

- **дистанционная работа**- форма осуществления трудового процесса вне места расположения работодателя с применением в процессе работы информационно-коммуникационных технологий;
- порядок соблюдения работниками, занятыми на дистанционной работе, требований по безопасности и охране труда, а также по обеспечению безопасного выполнения трудовых обязанностей, определяются **актом работодателя (п. 4 ст. 138 ТК – обновлено от 4 мая 2020 года)**;

В. **Неполное рабочее время** (п. 1 ст. 70 ТК):

время, которое меньше нормальной продолжительности, установленной ТК:

- неполный рабочий день, то есть уменьшение нормы продолжительности ежедневной работы (рабочей смены);
- неполная рабочая неделя, то есть сокращение числа рабочих дней в рабочей неделе;
- одновременное уменьшение нормы продолжительности ежедневной работы (рабочей смены) и сокращение числа рабочих дней в рабочей неделе.

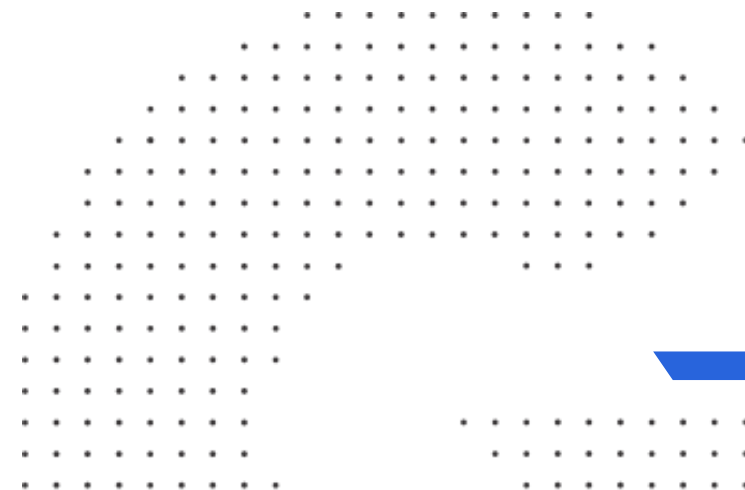


IX. Выполнение работы

С. Простой (пп. 10 п. 1 ст. 1 ТК):

- временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, организационного, иного производственного или природного характера;
- Согласно ст. 112 ТК, простой может быть: по вине работника, по вине работодателя, по причинам, независящим от работодателя и работника.

Д. Учет рабочего времени (ст. 79 ТК).

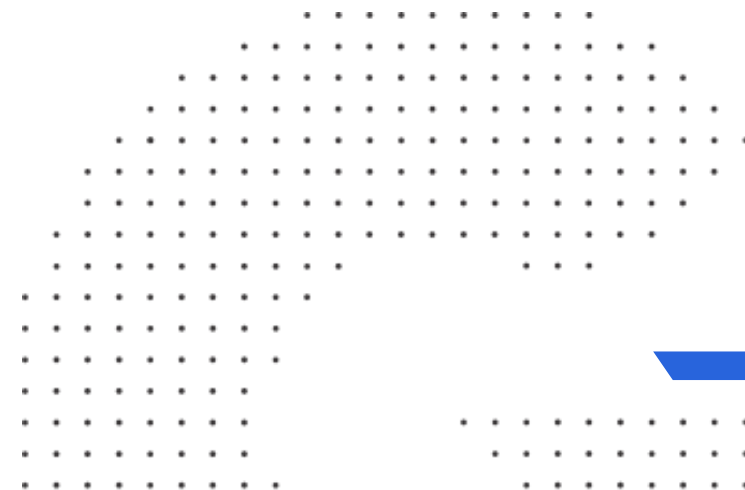


Х. Оплата труда

Согласно ст. 103 ТК:

Размер заработной платы устанавливается дифференцированно в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и качества выполняемой работы, а также условий труда. Зарплата выплачивается работнику за фактически отработанное им время, учтенное в документах работодателя по учету рабочего времени.

- в соответствии с трудовым договором в полном размере;
- за фактически отработанное время;
- за простой - не ниже минимального размера заработной платы- 42 500 т., может быть больше, если предусмотрено трудовым, коллективным договором;
- по временной нетрудоспособности;
- предоставление оплачиваемого трудового отпуска;
- оплата одному из родителей, вынужденному осуществлять уход за детьми.



БЛАГОДАРИМ ВАС!

Аскар Конысбаев
Зейнебике Мадыбаева

+7 775 030 0009

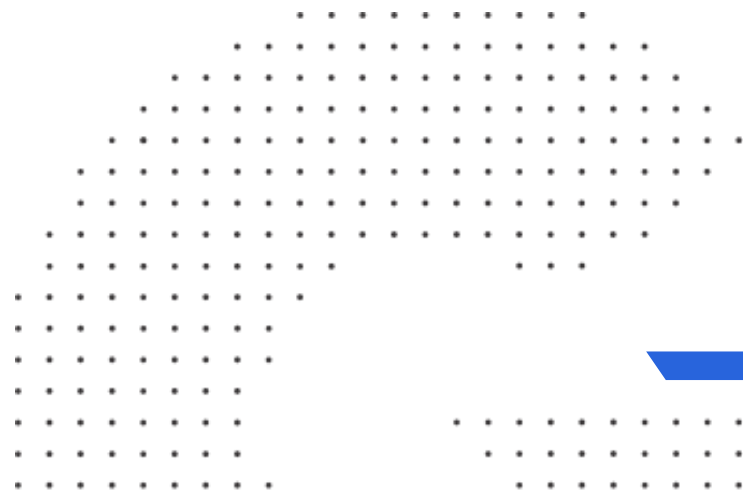
akonysbayev@gratanet.com

www.gratanet.com

ВОПРОСЫ

АЙГУЛЬ

В соответствии с п.1 ст.112 ТК РК, условия оплаты времени простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, определяются трудовым, коллективным договорами и устанавливаются в размере не ниже минимального размера заработной платы. Таким образом, несколько рабочих дней простоя в течение месяца, по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, должны оплачиваться из расчета МЗП в размере, рассчитанном пропорционально времени простоя (например, 9 659 тг. за 5 дней простоя из расчета МЗП)? Или Работодатель должен в любом случае выплатить МЗП (42 500 тг.) за 5 дней простоя, не производя пропорциональные расчеты?



ВОПРОСЫ

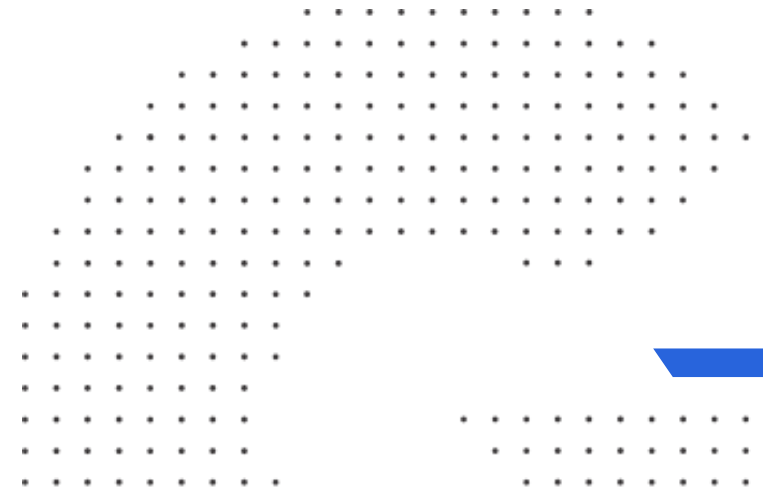
АЙГУЛЬ

2. По Указу Президента РК «О введении чрезвычайного положения в РК» от 15.03.2020 г., а также согласно решению Государственной комиссии по обеспечению режима чрезвычайного положения при Президенте РК о введении карантина в г.Алматы с 19.03.2020 г., на всей территории Республики Казахстан было введено чрезвычайное положение, а также был ограничен въезд/выезд людей в/из города Алматы. При этом в Интернете была размещена информация, что если Работодатель получил разрешение и продолжил свою деятельность, а сотрудники, чье присутствие было необходимо на рабочем месте в г.Алматы, (так как они не могли выполнять свои трудовые обязанности дистанционно (удаленно), а трудовые оплачиваемые отпуска были ранее предоставлены и отпускные дни полностью исчерпаны), не могли въехать на территорию города из Алматинской области, то это необходимо расценивать как отсутствие на рабочем месте по уважительной причине и не оплачивать заработную плату Работнику. При этом Работодатель вправе выплатить компенсацию данным сотрудникам в размере, определяемом самостоятельно - правомерно ли данное рассуждение, вправе ли Работодатель так поступить?

ВОПРОСЫ

ЕВГЕНИЙ

3. ТОО является субъектом малого предпринимательства. В штате 2 человека: первый руководитель и менеджер по логистике. Под исключение, предусмотренное п.1 ст.159 ТК, трудовые споры, связанные с менеджером по логистике, не подпадают. В то же время создание согласительной комиссии не представляется возможным. Каким образом, по Вашему мнению, должен быть порядок рассмотрения трудовых споров в отношении менеджера по логистике?



ВОПРОСЫ

СВЕТЛАНА

4. Согл. п.2 ст.159 ТК РК "Согласительная комиссия является постоянно действующим органом, создаваемым в организации, ее филиалах и представительствах на паритетных началах из равного числа представителей от работодателя и работников." Как рассчитать равное количество от работодателя и работников, если в организации все работники - члены профсоюза?



ВОПРОСЫ

НАЙЛЯ

5. 1. По работе согласительной комиссии. 1) Согласно п.8 ст.159 ТК РК, Члены согласительной комиссии обязаны проходить ежегодное обучение по применению трудового законодательства Республики Казахстан, развитию навыков ведения переговоров и достижения консенсуса в трудовых спорах.». ВОПРОС: - имеется ли в виду обучение от уполномоченного госоргана или внутреннее обучение в предприятии? - если имеется в виду внутреннее обучение, то как его правильно оформить, если это будет предметом проверки со стороны уполномоченного органа? - если обучение от госоргана, то кто его будет проводить, в каком порядке, периодичность и где можно получать информацию о таких курсах? 2. По вопросам безопасности и охраны труда. 1) Есть ли у Вас информация о том, когда появятся документы, которыми работодатели обязаны руководствоваться в своей деятельности? : \ Типовое положение о системе охраны труда, \ Правила управления профессиональными рисками, 2) Согласно п.1) ст. 182 ТК РК, работодатель обязан проводить оценку профессионального риска и принимать меры по его минимизации и исключению путем проведения профилактики, замены производственного оборудования и технологических процессов на более безопасные;»; ВОПРОС: Каким образом нужно проводить оценку профриска? Будет ли он регламентирован в Типовом положении о системе охраны труда или Правилах управления профессиональными рисками, 3) Согласно ст. 200 ТК РК, работодатель обязан осуществлять декларирование деятельности. Декларирование осуществляет местный орган по инспекции труда, Декларирование осуществляется путем сопоставления критериев (показателей), по которым работодатель самостоятельно проводит оценку своей деятельности на соответствие требованиям трудового законодательства Республики Казахстан. Сведения по декларированию вносятся работодателем в информационную систему по охране труда и безопасности.

ВОПРОС: • О какой информационной системе по охране труда идет речь?

• Как туда вносить информацию?

• Считается ли внесение информации в эту систему достаточным для того, чтобы считать декларирование пройденным?

• Какую ответственность (наказание) понесет компания, если она на рынке существует несколько лет, а декларирование пройдет только сейчас (с учетом того, что требования о декларировании в ТК РК введены с 2016 г.)?

ВОПРОСЫ

- **ВАЛЕНТИНА**

- **6.** Здравствуйте. Прошу осветить практику судебного рассмотрения споров, связанных с расторжением трудовых договоров с работниками, не прошедшими аттестацию. Допустимость проведения аттестации офлайн с участием более 5 человек в период чрезвычайного положения в РК и карантина в городе Нур-Султан.



ВОПРОСЫ

- **АЙБОЛ БУРХАНОВИЧ**

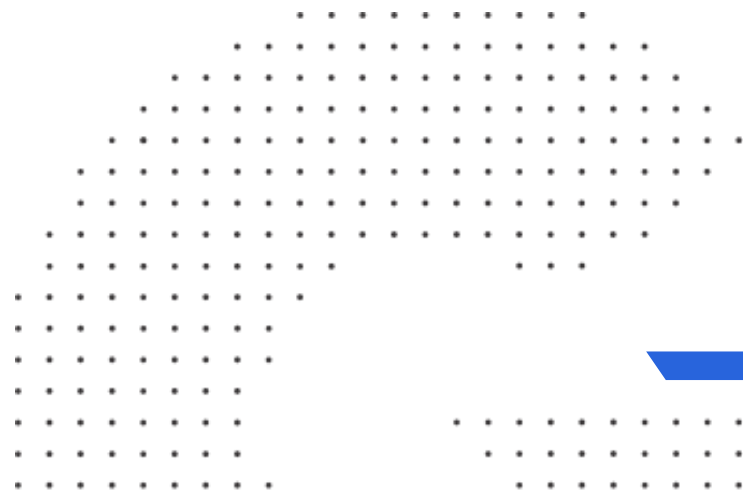
- **7.** Интересный случай! У меня в суде трудовой спор. Работодатель издал три приказа об увольнении от 06.05.20 г., 12.05.20 г. и 12.05.20 г. Основания одни и те же п.13 ст.53 ТР РК, с приказами работники ознакомлены спустя 30 дней. Представитель работодателя заявил что это тех.ошибка, но в приказах об этом не указано и предыдущие приказы на утрату не поставлены. Я оспариваю законность приказов.



ВОПРОСЫ

- **НАТАЛЬЯ ШЛЮБСКАЯ**

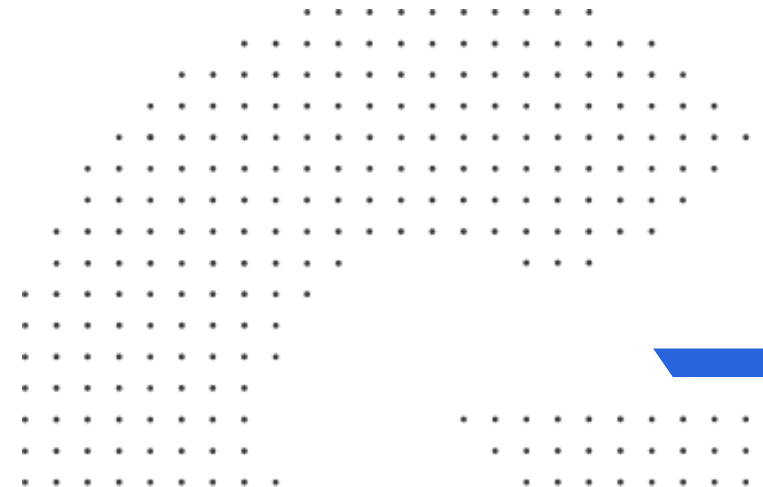
- **8.** В каких случаях возможно заключение соглашения о урегулировании спора (конфликта) в порядке медиации в трудовых спорах



ВОПРОСЫ

- **КУМИС**

- **9.** Имеет ли право работодатель формально ссылаясь на пункт 2 статьи 46 ТК РК понизить в должности, предложив перейти на позицию гл.эксперта, не подходящую по специальности и квалификации. Де- факто. в структурном подразделений, где я являюсь руководителем никаких концептуальных изменений не произошло.



- **РУСТЕМ**

- **10.** Каков порядок привлечения сотрудника который подписывал соглашение о не разглашении конфиденциальной информации. И какое он понесет наказание!?



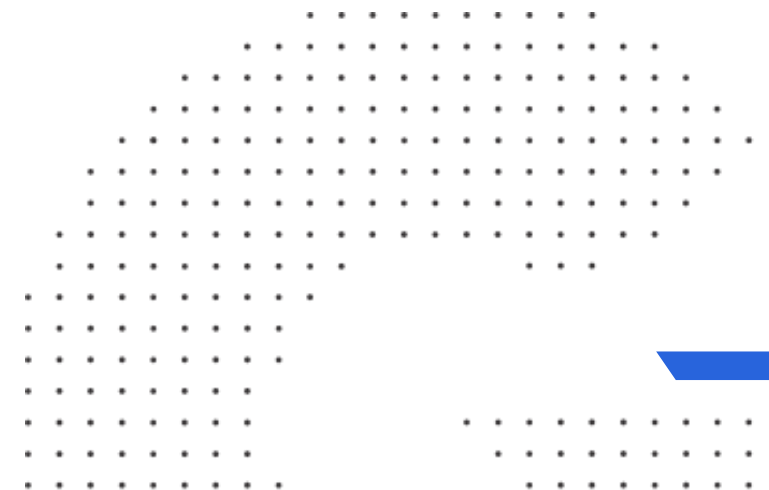
- **ЗАЛОЖКОВ ВЛАДИМИР АЛЕКСАНДРОВИЧ**

- **11.** Работник уволился по собственному желанию, за ним остался долг. Долг бесспорный (возврат полученных подъемных по договору о выплате подъемных, в связи с не отработкой установленного срока). Судья иск вернул поскольку не соблюден досудебный порядок, нет решения согласительной комиссии. Вопрос: должна ли администрация предприятия обращаться в согласительную комиссию, если отсутствует спор, а должник отказывается возвращать долг? Может ли в таком случае администрация напрямую обратиться в суд с иском о взыскании долга в упрощенном порядке? Спасибо.



АЛМАГУЛЬ

- 12. Здравствуйте! Было утверждено новое штатное расписание компании, было предусмотрено изменение условия труда, так как в новой структуре сократилась должность главного инженера и сотруднику была предложена другая должность инженера по охране труда и техники безопасности. За месяц перед этим уведомили сотрудника о том, что должность главного инженера сокращается и предлагается должность инженера по охране труда и техники безопасности. Сотрудник на тридцатый день написал заявление о несогласии предложенной должности и просил рассмотреть вопрос в согласительной комиссии. Согласно статьи 159 ТК РК заявление сотрудника было рассмотрено в согласительной комиссии, так как сложно было принять решение, в связи с тем что сотрудник 24 октября 2020 года выходит на пенсию. Согласительная комиссия была отложена на другую дату. Согласно п.п.2) п.1 статьи 58 Трудового кодекса РК Основания прекращения трудового договора при отказе работника от продолжения трудовых отношений, Трудовой договор с работником подлежит прекращению при отказе работника от продолжения трудовых отношений в случаях: 2) отказа работника от продолжения работы в связи с изменением условий труда;
- Вопрос:** 1. Имеем ли право расторгнуть трудовой договор с сотрудником если он отказывается письменно от предложенной должности и ему осталось до пенсии 3 месяца? 2. Какое решение принять в отношении данного сотрудника?
- ЧТО ДЕЛАТЬ В ДАННОЙ СИТУАЦИИ? ДАЙТЕ РАЗЪЯСНЕНИЕ. БОЛЬШОЕ СПАСИБО!



■ **ДАНИЯР КАШАНОВ**

■ **13.** Добрый день! Не углубляясь в коллизии трудового кодекса, что делать работнику, несогласному с увольнением, при получении уведомления о сокращении? Если можно, то расскажите все действия по порядку. Думаю, будет полезно очень многим! Должен ли работодатель предложить работу в соответствии с квалификацией увольняемого работника, какова роль согласительной комиссии при этом? Спасибо.

