



ДОГОВОР 24

ГИД
Согласительная
КОМИССИЯ

СТАТЬЯ:

Что такое согласительная комиссия?

Согласительная комиссия — это постоянно действующий в организации орган, предназначенный для разрешения трудовых споров. Параллельно она выступает инструментом досудебного урегулирования трудовых конфликтов.

Согласительная комиссия создается в самой 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.

Ранее вокруг согласительной комиссии существовало множество спорных вопросов. Трудовой кодекс не указывал на наличие у работодателя прямой обязанности по ее созданию. Поэтому, многие организации игнорировали данную норму. Однако, последние изменения поставили точку в дискуссиях. Отныне обязанность по созданию работодателем согласительной комиссии закреплена в пп.26 п.2 ст. 23 ТК РК. Давайте подробнее рассмотрим как создается и действует комиссия.

Как создается и работает согласительная комиссия?

Согласительная комиссия, её функции и полномочия определяются соответствующим Положением, утверждаемым актом работодателя. Также условия деятельности комиссии могут быть определены в письменном соглашении с работником либо в коллективном договоре.

Представители работников избираются общим собранием работников организации, а представители работодателя назначаются руководителем организации.

При этом члены согласительной комиссии должны ежегодно проходить обучение по применению трудового законодательства Республики Казахстан, развитию навыков ведения переговоров и достижения консенсуса в трудовых спорах.

При возникновении трудового спора, несогласный работник подает заявление в согласительную комиссию, которое регистрируется в тот же день и должно быть рассмотрено в течение 15-ти рабочих дней.

Ответственность за отсутствие согласительной комиссии

Прямой нормы, предусматривающей ответственность за отсутствие в организации согласительной комиссии, нет. Однако, при проведении проверки трудовой инспекцией, вне зависимости от оснований его визита в организацию, этот факт не будет упущен.

Государственный инспектор выпишет предписание об устранении нарушения и работодатель обязан будет создать согласительную комиссию, в срок, определенный предписанием. А, как показывает практика, сделать это непросто.

Если же работодатель не выполнит требований предписания вовремя, то организации грозит солидный штраф, предусмотренный п.3 ст.462 Кодекса РК "Об административных правонарушениях".

Согласно приведенной норме, невыполнение или ненадлежащее выполнение законных требований или предписаний, представлений, постановлений, выданных органами государственного контроля и надзора (должностных лиц), должностными лицами государственных органов в пределах их компетенции, может грозить штрафом от 100 до 500 МРП, что может превышать 1 000 000 тенге.

При этом, механизм создания и работы согласительной комиссии регулируется лишь одной статьей ТК РК, а структурированная информация полностью отсутствует в открытых источниках, что создает множество проблем и вызывает непонимание у предпринимателей.

Мы решили положить этому конец и разработали уникальный обучающий курс, в котором собрали всю необходимую информацию о согласительной комиссии и разрешении трудовых споров для работодателя: от правовых основ и документооборота до проверенных психологических техник.



Онлайн-курс

**Согласительная комиссия
и разрешение трудовых споров**

Спикеры:
1. Эльмира Мустафанова
2. Олеся Куур

Дата: **27-29 апреля**
Время: **15:00**
Количество занятий: **3**

WWW.DOGOVOR24.KZ

Обучение на представленном курсе предусматривает наличие раздаточного материала, онлайн-тестирование и выдачу сертификата о прохождении курса!

[Подробнее о курсе](#)

! Также предлагаем Вам пройти тестирование на знание трудового законодательства для членов согласительной комиссии для закрепления полученных знаний и успешного применения на практике.

[Пройти тестирование](#)

СТАТЬЯ:

Кейс №1: чего может стоить согласительная комиссия?

Несколько месяцев назад к нам обратился клиент со следующей ситуацией:

20 июля 2020 года, находясь на межвахтовом отдыхе, клиент узнал, что **уволен**. При этом он не был заблаговременно уведомлен об этом, не расписывался в приказе и даже не знал о том, что работодатель решил прекратить трудовые отношения с ним. Поэтому, желая разрешить спор мирным путём,

30 июля 2020 года он обратился с заявлением в согласительную комиссию.

24 августа 2020 года бывший работодатель в устной форме сообщил клиенту, что согласительная комиссия не создана и заявление не может быть зарегистрировано.

Тогда клиент решил обратиться в **суд** и привлечь наших специалистов к работе над процессом.

В результате правовых мероприятий, удалось инициировать проверку бывшего работодателя, в результате которой выявлен ряд нарушений трудового законодательства. Более того, подпись клиента на приказе о прекращении трудового договора оказалась поддельной!

На судебном заседании было установлено, что у сторон спора имеются взаимные нерешённые личные конфликты, которые легко можно было бы решить при помощи согласительной комиссии и медитативных процедур. В результате, государственная инспекция труда и миграции вынесла в отношении недобросовестного работодателя предупреждение за отсутствие согласительной комиссии с требованием о её создании в крайне сжатые сроки.

В то же время суд обязал работодателя восстановить на работе нашего клиента и взыскать в его пользу свыше **4 000 000 тенге** без учёта госпошлины и оплаты услуг представителя. На должностных лиц заведены уголовные дела о подделке документов. Многие работники, узнавшие о нарушении своих прав, приняли решение об их защите в судебном порядке.

Задумайтесь: стоил ли данный спор судебных тяжб и таких последствий.

СТАТЬЯ:

Кейс №2: чего может стоить согласительная комиссия?

В крестьянское хозяйство, расположенное в Алматинской области был принят разнорабочий (далее-В.). Спустя некоторое время из хозяйственного корпуса пропало дорогое оборудование. В ходе опроса всех работников, имеющих доступ к похищенному имуществу, подозрения пали на разнорабочего.

Со слов его коллег, у В. присутствовали маргинальные черты личности. Работодатель, посчитал это весомым доводом. В то же время В. не признал, что причастен к краже. Тогда работодатель подал заявление в полицию, указав в протоколе, что подозревает В.

В рамках следственных мероприятий, В. был задержан и водворен в изолятор временного содержания. Желая добиться справедливости и освобождения супруга, жена В. обратилась за помощью к профессиональному медиатору с просьбой проведения примирительных процедур.

Спустя три встречи, сторонам конфликта удалось прийти к консенсусу. Было подписано медиативное соглашение, которое впоследствии послужило основанием для прекращения уголовного преследования В. Работодатель, оклеветавший работника, добровольно выплатил последнему весомую сумму моральной и материальной компенсации.

Таким образом, умение грамотно вести переговоры, которым владел медиатор, позволило В. избежать привлечения к уголовной ответственности за преступление, которого он не совершал. Впоследствии за кражу оборудования была осуждена группа лиц из числа работников КХ задержанная при попытке сбыта похищенного имущества работодателя.

СТАТЬЯ:

Кейс №3: чего может стоить согласительная комиссия?

Между торговой компанией ТОО "А" и работником Б. был заключен трудовой договор. После продолжительных трудовых отношений ТОО "А" приняло решение о масштабировании бизнеса.

Выяснилось, что у Б. имеется статус индивидуального предпринимателя. Учитывая высокий уровень доверия, в целях экономии средств и оптимизации налогообложения, стороны пришли к устному соглашению, на основании которого работодатель выдал Б. денежные средства в размере 10 000 000 тенге на открытие и содержание магазина в торгово-развлекательном центре и поставил товар на 20 000 000 тенге для дальнейшей реализации.

Поставка была оформлена соответствующим договором, согласно которому право собственности оставалось за "А" до момента получения оплаты за проданный товар. Одновременно Б. был повышен в должности до управляющего в открытом им от имени ИП магазине. После 6-8 месяцев работы магазина, в ТОО "А" сменился первый руководитель.

Между сторонами сложились неблагоприятные отношения на почве личной неприязни. На фоне регулярных конфликтов между Б. и первым руководителем ТОО "А", Б. принял осмысленное решение по неуплате ТОО "А" денежных средств, причитающихся за реализацию товара и арендных платежей.

Периодически он открывал листы о временной нетрудоспособности, оправдывая ими отсутствие оплаты за реализованный товар. После двух месяцев неуплаты, Б. взял отпуск без сохранения заработной платы и покинул страну. И лишь через несколько недель ТОО "А" узнало о перемещении своего товара на склад временного хранения ТРЦ, в качестве обеспечения оплаты ИП "Б." арендной платы. Конечно, аренда была оплачена работодателем в полном объеме, включая суммы неустойки и пени, а товар возвращен. ТОО "А" потерпело убытки на общую сумму 20 000 000 тенге, из которых 9 000 000 тенге составила сумма, не уплаченная Б. в качестве аренды и 11 000 000 тенге за реализованный товар.

Расценив действия Б. как уголовное правонарушение, "А" обратилось в органы внутренних дел. Однако, ознакомившись с материалами дела, дознаватели разъяснили, что при наличии трудовых и гражданских правоотношений между сторонами, "А" следует производить взыскание в судебном порядке, поскольку состав преступления отсутствует. Тогда ТОО "А" обратилось в судебные органы с иском о взыскании задолженности с ИП "Б.". Суд удовлетворил требования "А" частично, поскольку между сторонами имелся только договор поставки товара под реализацию.

Тогда, ТОО "А" обратилось в суд повторно, но уже к Б. как к работнику, с которым заключен договор о материальной ответственности. Суд возвратил исковое заявление в связи с несоблюдением ТОО "А" порядка досудебного урегулирования.

При оглашении Определения об отказе в приеме искового заявления, представитель ТОО "А" заявил, что Б. неоднократно направлялись претензии о необходимости возврата вверенных ему денежных средств. Судом было разъяснено, что досудебным урегулированием в трудовых споров является их рассмотрение в согласительной комиссии.

Именно на этой стадии ТОО "А" обратилось к нам. Перед юристами была поставлена непростая задача- создать согласительную комиссию в ТОО "А" практически за считанные часы. Данная задача была реализована и уже на следующий день ТОО "А" подало туда заявление. Б. было направлено соответствующее уведомление, оставшееся без ответа.

Спустя несколько дней состоялось заседание. Членами согласительной комиссии был рассмотрен протокол общего собрания участников ТОО об открытии магазина на ИП"Б." и выделении денежных средств в пользу Б. на данные цели. Также, у бухгалтера запрошено платежное поручение о перечислении суммы, указанной в протоколе, на расчетный счет Б. Принимая во внимание, что индивидуальный предприниматель вправе использовать личный счет для предпринимательских целей, было вынесено решение о привлечении Б. к материальной ответственности. Однако, этого было недостаточно.

Тогда мы предложили ТОО "А" воспользоваться услугой "Звонок юриста". Это услуга, при которой специалист Договор24 связывается с должником своего клиента, мотивируя его погасить задолженность, со ссылками на последствия, установленные законодательством в сложившейся ситуации. После многочисленных попыток нам удалось связаться с Б. и разъяснить, что его импульсивные действия могут привести к тяжелым правовым последствиям. К тому времени, Б. уже и сам был готов возместить все убытки, тем более, что в силу добросовестности даже не допускал мысли о растрате не принадлежащих ему денежных средств.

В результате, стороны достигли примирения, Б. возвратил присвоенные деньги. Однако, трудовые отношения, естественно, были прекращены.

А ведь если бы все документы о передаче денежных средств были оформлены надлежащим образом, а согласительная комиссия была создана своевременно, ТОО "А" могло существенно сберечь время и деньги.

СТАТЬЯ:

Как минимизировать риски возникновения трудовых споров?

Кадровый состав - важная составляющая в деятельности компании. Благодаря персоналу производятся и продаются товары, оказываются услуги, привлекаются клиенты и реализуются бизнес- процессы. Регулярная смена сотрудников приводит к дестабилизации работы, ведь вновь прибывших работников приходится заново обучать, адаптировать и вводить в курс дела, что часто становится причиной отклонений от запланированных целей организации. Это приводит к общему напряжению в коллективе, нарушению благоприятного психологического климата, что в свою очередь становится причиной трудовых конфликтов и споров.

Почему возникают конфликты?

Согласно исследованиям, персонал стремится сменить место работы в следующих случаях:

- Отсутствие условий для работы и несоответствующее для исполнения трудовых обязанностей рабочее место
- Несвоевременная и/или неполная выплата заработной платы
- Непонимание своей функции в организации (отсутствие или несоблюдение должностных инструкций, поручение задач, не входящих в квалификацию работника)
- Несоблюдение работодателем требований трудового законодательства и общих положений о трудовых правоотношениях

Все перечисленные условия приводят к ряду рисков. Например, регулярная текучесть кадров приводит к необходимости постоянного оформления большого объема кадровых документов, возможность справиться с которым не всегда существует. Это приводит к ошибкам в оформлении и формированию неполного пакета документов.

Любое из указанных оснований может стать причиной обращения работников в трудовую инспекцию и судебные органы, ведь все отмеченные выше основания уже заранее предусмотрены и отражены в п.2 ст. 23 ТК РК, регулирующем обязанности работодателя.

Механизмы минимизации рисков возникновения трудовых споров?

- ***Оформление обязательных и рекомендуемых документов кадровой службы***

Для того, чтобы при взаимодействии с сотрудниками не возникало спорных ситуаций, все они должны быть предусмотрены в кадровых документах. Данное условие является главным механизмом защиты от риска возникновения трудовых споров. Более того, наличие полного пакета документов гарантирует работодателю абсолютную безопасность при визите трудовой инспекции и заранее формирует доказательную базу в судебном заседании, если конфликт с работником перейдет в процессуальный формат.

Трудовым законодательством установлено 20 основных документов кадровой службы, которые являются минимумом для организации порядка в делопроизводстве любой организации. Каждый из них способен обезопасить работодателя от административной ответственности, убытков и отрегулировать работу всего коллектива.

Обратите внимание! За отсутствие ряда документов кадровой службы предусмотрена также серьезная административная ответственность.

- **Документально и подробно отрегулированные трудовые обязанности**

Нередко причиной трудовых споров является непонимание функции и обязанностей работника. Например:

- Работодатель поручает задачу, не входящую в теоретические функции работника, работник отказывается от выполнения, ссылаясь что это не входит в его квалификацию, возникает конфликт.
- Либо же работник приходит на работу с опозданием не чувствуя вины и опасений получить выговор, работодатель злится, но не может аргументированно доказать провинность работника, потому что трудовой распорядок не закреплен документально.

Чтобы избежать этих и других ситуаций аналогичной природы возникновения, важно, чтобы должностные обязанности, дисциплина, безопасность труда и иные, имеющие значение аспекты трудовой деятельности работника, были максимально подробно закреплены в локальных актах работодателя.

К числу таких локальных актов относятся должностные инструкции, положения, правила, распоряжения и т.п.

При наличии перечисленных документов, работник уже не сможет отказаться от выполнения задач, изложенных в его должностной инструкции и избежать дисциплинарной ответственности.

**Сравнительная
таблица изменений
Трудового Кодекса РК
2021**



[Подробнее](#)

**Обязательные
документы кадровой
службы**



[Подробнее](#)

**Механизмы снижения
риска возникновения
трудовых споров**



[Подробнее](#)

ПРИЛОЖЕНИЕ:

Документы и полезные материалы

[Процедура создания согласительной комиссии](#)

Скачать документ

[Приказ о создании согласительной комиссии](#)

Скачать документ

[Соглашение о согласительной комиссии](#)

Скачать документ

[Процедура рассмотрения согласительной комиссией индивидуального трудового спора](#)

Скачать документ

[Протокол решения согласительной комиссии](#)

Скачать документ

[Положение о согласительной комиссии](#)

Скачать документ

Получите доступ ко всем документам кадровой службы

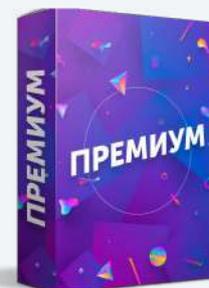


С решениями Договор24 Вы:

- ★ **Забудете о штрафах и претензиях** со стороны гос органов
- ★ **Минимизируете риски** возникновения трудовых споров и конфликтов
- ★ **Будете уверены в правильности оформления** кадровой документации и своевременно сможете их обновить

КОММЕРЧЕСКОЕ ПРЕДЛОЖЕНИЕ:

А благодаря нашим подпискам на услуги Вы еще и СЭКОНОМИТЕ



Профи

Премиум

Документы

Доступ к базе документов

600
(50 в месяц)

720
(60 в месяц)

Конструктор документов



Услуги юристов

Онлайн ответы на вопросы

180
(15 в месяц)

180
(15 в месяц)

Срочные Онлайн ответы на вопросы

36
(3 в месяц)

36
(3 в месяц)

Устная консультация

60
(5 в месяц)

60
(5 в месяц)

Видео-консультация

12
(1 в месяц)

24
(2 в месяц)

База знаний

База ответов на вопросы



Официальные ответы гос органов



Записи вебинаров



Записи курсов

2 курса
4 курса

Стоимость от 31 250 тенге в месяц*

Полный перечень услуг и стоимость уточняйте у менеджеров

Оставить заявку

Мы подберем для Вас подходящее решение

*при оплате тарифа за год

РЕШЕНИЕ:

С помощью наших инструментов у Вас будут ВОЗМОЖНОСТИ



Получить ответ на любой вопрос

База знаний

- ★ [Более 2000 статей](#)
- ★ [Более 15000 ответов на вопросы](#)
- ★ [Более 100 вебинаров и онлайн курсов](#)

[Задать вопрос юристу](#)



Создать любой документ за считанные минуты

Конструктор документов

- ★ Более 1500 шаблонов документов
- ★ Формирование шаблонов под свои условия
- ★ Всегда соответствует текущему законодательству

[Перейти к документам](#)

Оформить сотрудника ОНЛАЙН

Электронно цифровое подписание документов

- ★ Подписание документов онлайн
- ★ Удобное хранение и классификация документов
- ★ Использование официальных протоколов безопасности РК

[Подробнее о сервисе электронного подписания](#)



Юридический онлайн сервис в Казахстане

**По всем вопросам
Вы можете обращаться
к Вашему личному менеджеру**

Тел: +7 (727) 250-30-70; +7 (747) 322-06-90

Email: support@dogovor24.kz

Заказать звонок

Мы свяжемся с Вами в ближайшее время