

Примечание 1

Представители работников	Представители работодателя	Работодатель
1) Танжарык Мусин 	1) Женис Кембаев 	Дэвид Брайан Лэндис, и.о. Проректора по учебной работе АО «Университет КИМЭП» 
2) Фредерик Эмрик 	2) Тимоти Барнетт 	
3) Маганат Шегебаев 	3) Жулдыз Смагулова 	

ПОЛОЖЕНИЕ О СОГЛАСИТЕЛЬНОЙ КОМИССИИ ПО РАЗРЕШЕНИЮ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

АО «Университет КИМЭП»

I. Общие положения

1. Согласительная комиссия по разрешению индивидуальных трудовых споров (далее – ИТС) является постоянно действующим органом и образуется из равного числа представителей Работников и Работодателя.

Число членов согласительной комиссии — по 3 человека от каждой стороны.

2. Представители Работников выделяются в комиссию после проведения общего собрания Работников из своего числа либо путем открытого электронного голосования, а представители Работодателя — приказом руководителя организации.

3. Руководитель организации непосредственно не может входить в состав согласительной комиссии, чтобы исключить участие в оценке своей правоприменительной деятельности. Назначая представителей Работодателя в согласительную комиссию, руководитель организации должен получить их письменное согласие на участие в работе комиссии в связи с тем, что выполнение этих функций не входит в круг служебных обязанностей работника, определенных при заключении трудового договора, а основано на добровольном волеизъявлении работника. Назначение работников в состав согласительной комиссии оформляется приказом / распоряжением работодателя, с которым каждый работник, вошедший в состав согласительной комиссии, должен быть ознакомлен в трехдневный срок.

4. Утвержденный состав согласительной комиссии рассылается в общем письме по внутренней электронной почте сотрудникам организации для ознакомления с ним всех работников.

5. Согласительная комиссия по разрешению индивидуальных трудовых споров образуется на срок 1 календарного года, с возможностью дальнейшего автоматического продления ее полномочий на такой же срок, если в течение первого года работы комиссии состав ее членов существенно не изменился. В течение срока работы комиссии стороны могут заменять своих представителей в порядке, установленном для формирования состава комиссии, полномочия всех представителей истекают одновременно с истечением срока, на который образована комиссия. При этом срок начинает отсчет с даты издания приказа Руководителем и даты проведения общего собрания работников либо даты открытого электронного голосования.

Членами согласительной комиссии не могут избираться:

А) лица, достигшие пенсионного возраста;

Б) лица, не достигшие 25 лет;

В) работники, с которыми трудовой договор заключается на срок менее 3-х лет.

6. Досрочный отзыв члена согласительной комиссии, избранного общим собранием коллектива работников либо путем открытого электронного голосования, возможен по решению общего собрания данного коллектива работников, созванного по этому вопросу.

Если представитель Работников выбывает из состава согласительной комиссии по другим причинам, например, вследствие расторжения трудового договора с Работодателем, ухода в декретный отпуск и в других непредвиденных случаях, то на оставшийся срок его полномочий общим собранием трудового коллектива работников либо путем нового открытого электронного голосования в согласительную комиссию избирается другой работник, поскольку должен сохраняться принцип паритетности.

Досрочное прекращение полномочий членов согласительной комиссии, представляющих Работодателя, предусмотрено с согласия непосредственного руководителя организации, который своим отдельным приказом вправе заменить выбывшего члена согласительной комиссии другим.

Во всех случаях досрочного прекращения полномочий, любой член согласительной комиссии должен обязательно направить письменное уведомление о факте или намерении досрочного прекращения своих полномочий по электронной почте председателю и секретарю согласительной комиссии за 20 рабочих дней до момента прекращения полномочий.

7. Если любой из членов комиссии уходит в неоплачиваемый отпуск или находится в командировке, то на период своего отсутствия он, тем не менее, де-юре остается в составе согласительной комиссии, однако его голос не учитывается при вынесении решения комиссии, поскольку де-факто участия в обсуждении рассматриваемого комиссией индивидуального трудового спора и последующей процедуре голосования он не принимает.

8. Обязанности председателя и секретаря на заседании согласительной комиссии выполняются представителями Работников и / или представителями Работодателя. Председатель и секретарь комиссии считаются избранными, если за них проголосовало более половины членов комиссии.

На председателя и секретаря комиссии возлагается подготовка и созыв каждого заседания.

9. Техническое обслуживание комиссии по трудовым спорам (делопроизводство, хранение дел, подготовка и выдача выписок из протоколов заседаний и пр.) осуществляется Работодателем. Руководитель организации своим приказом назначает работника, на которого возлагается работа по техническому обслуживанию комиссии.

10. **Положение о конфиденциальности:** никто из членов согласительной комиссии, включая председателя, заместителя председателя и секретаря, не вправе разглашать никакую информацию о рассматриваемых индивидуальных трудовых спорах и/или передавать любые сведения о них третьим лицам, не вовлеченным в трудовой спор, так как это является тайной частной жизни. Нарушение политики конфиденциальности влечет за собой административную, гражданскую либо уголовную ответственность.

Информация, составляющая коммерческую тайну, служебную, иную охраняемую законом тайну, полученная членами комиссии при осуществлении своих функций, также не подлежит разглашению ни в каком виде.

11. Вся документация по индивидуальным трудовым спорам в обязательном порядке ведется либо на русском, либо на казахском, либо на английском языке (в зависимости от того, на каком из этих языков заявителем было подано заявление в согласительную комиссию) и с обязательным переводом на английский язык для представления Руководителю организации, если документация велась на русском или казахском языке.

Перевод документов на английский язык должен выполняться оперативно и своевременно, по мере появления новой документации по конкретному индивидуальному трудовому спору.

12. Делопроизводство согласительной комиссии ведется отдельно от общего делопроизводства в особом разделе номенклатуры дел.

13. Сразу же после рассылки уведомлений о принятом решении комиссии обеим сторонам спора, вся документация по данному индивидуальному трудовому спору сдается в Канцелярию Университета КИМЭП, где прошивается и хранится в течение 5 лет, согласно требований законодательства РК.

14. Отдельная страница, посвященная согласительной комиссии, ее работе и способах подачи заявления на рассмотрение комиссией, располагается в сети Intranet в разделе HR, <http://www.kimep.kz/corporate/conciliation-commission/>. Там же в свободном доступе размещены Положение о согласительной комиссии, форма заявления на рассмотрение индивидуального трудового спора комиссией, контактные данные членов действующей комиссии.

II. Вопросы, рассматриваемые согласительной комиссией

15. Согласительная комиссия является обязательным досудебным первичным органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих в организации между работниками и работодателем. Согласительная комиссия вправе рассматривать все без исключения возникающие индивидуальные трудовые споры.

16. Согласительная комиссия рассматривает споры работников, связанные с применением трудового законодательства РК, коллективного договора, соглашений и иных локальных правовых актов, трудовых договоров, в том числе об (о):

- 1) оплате труда;
- 2) переводе на другую работу и перемещении на другое рабочее место;
- 3) оплате труда при совмещении должностей, временном замещении отсутствующего работника, совместительстве, за работу в сверхурочное, ночное время, выходные и праздничные дни;
- 4) праве на получение и размере причитающихся работнику вознаграждений, предусмотренных действующей системой оплаты труда;
- 5) выплате компенсаций и предоставлении гарантий;
- 6) возврате денежных сумм, удержанных из заработной платы работника;
- 7) предоставлении отпусков;
- 8) выдаче специальной одежды, специальной обуви, средств индивидуальной защиты, лечебно-профилактического питания;

- 9) выплате заработной платы за время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы в связи с незаконным переводом;
 - 10) взыскании заработной платы, включая надбавки, предусмотренные системой оплаты труда;
 - 11) применении дисциплинарных взысканий;
 - 12) 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;
 - 13) восстановлении на работе, об изменении даты и формулировки причины увольнения;
 - 14) возмещении причиненного материального и/или морального ущерба;
 - 15) соблюдении режима рабочего времени и времени отдыха;
 - 16) отмене решений аттестационной комиссии.
- Согласительная комиссия является обязательным органом по рассмотрению других индивидуальных трудовых споров, связанных с применением трудового законодательства, коллективного и трудовых договоров, актов работодателя.

III. Порядок работы комиссии по индивидуальным трудовым спорам

17. Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией, если работник не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.
 18. Прием заявлений, поступающих в комиссию, производится работодателем, ведется переписка с гражданами и организациями от имени комиссии по трудовым спорам (направление вызовов, дача ответов и т.п.). Все расходы по работе комиссии несет Работодатель.
 19. Заявление, поступившее в согласительную комиссию, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией в день подачи.
 20. Работники могут обращаться в согласительную комиссию по трудовым спорам:
 - по спорам о восстановлении на работе – до истечения одного месяца со дня вручения копии акта работодателя о прекращении трудового договора;
 - по другим трудовым спорам – в течение одного года с того дня, когда работник или работодатель узнал, или должен был узнать, о нарушении своего права.
- Течение срока обращения по рассмотрению индивидуальных трудовых споров приостанавливается в период действия договора о медиации по рассматриваемому трудовому спору, а также в случае отсутствия согласительной комиссии до ее создания.
- При пропуске по уважительным причинам установленного срока, комиссия по трудовым спорам может его восстановить.
21. Согласительная комиссия по индивидуальным трудовым спорам обязана рассмотреть возникший трудовой спор в течение пятнадцати рабочих дней со дня регистрации заявления.
 22. Работник, по заявлению которого рассматривается трудовой спор, должен быть приглашен на заседание комиссии не позднее, чем за три дня до начала первого заседания по рассмотрению его заявления.
 23. Согласительная комиссия осуществляет свою работу в форме заседаний.

Заседания комиссии по трудовым спорам проводятся в такое время, чтобы члены комиссии, заинтересованный работник, а также свидетели и приглашенные специалисты и эксперты, могли присутствовать на заседании в удобное для них время.
 24. Заседание согласительной комиссии по индивидуальным трудовым спорам считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.
 25. Все споры должны рассматриваться согласительной комиссией по трудовым спорам в присутствии работника, подавшего заявление. Заочное рассмотрение спора допускается лишь по письменному заявлению работника.

При неявке работника на заседание комиссии, рассмотрение его заявления откладывается до следующего заседания. При вторичной неявке работника без уважительных причин, комиссия может вынести решение о снятии данного заявления с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении индивидуального трудового спора повторно в пределах допустимого срока, установленного Трудовым кодексом РК.
 26. Согласительная комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, поручать отдельным лицам проведение технических, юридических и бухгалтерских проверок, требовать от администрации организации предоставления документов и расчетов, направлять запросы и пользоваться консультациями государственных и иных органов.
 27. Согласительная комиссия обязана приглашать экспертов при рассмотрении специфических индивидуальных трудовых споров, не предусмотренных в пункте 16 настоящего Положения, которые имеют узкую тематическую направленность (к примеру, связаны с налогообложением, строительством, экологическими нормами и т.п.). Экспертное заключение специалистов в данной сфере необходимо для вынесения справедливого решения согласительной комиссией.
 28. В начале заседания комиссии по трудовым спорам заинтересованный работник имеет право заявить мотивированный отвод любому члену комиссии, участвующему в заседании. В этом случае рассмотрение спора переносится на другое время, устанавливаемое комиссией.
 29. Вопрос об удовлетворении отвода решается:

- а) в отношении представителя Работодателя — руководителем организации;
- б) в отношении представителя Работников — непосредственно членами комиссии со стороны работников.

Руководитель издает приказ, а члены комиссии со стороны работников принимают запроотоколированное решение, которым удовлетворяется либо не удовлетворяется заявление об отводе. Вместо отведенного члена комиссии может быть выделен другой представитель, если будет принято решение о его избрании.

Отвод действителен только для заседаний комиссии по рассмотрению заявления данного работника.

30. Члены согласительной комиссии обязаны присутствовать на заседании комиссии, о проведении которого они были уведомлены в соответствии с настоящим Положением.

Отсутствие члена комиссии на более чем трех заседаниях комиссии подряд без уважительной причины дает право председателю комиссии требовать от стороны, представитель которой допустил такое нарушение, его отзыва из состава комиссии и замены другим представителем в порядке, установленном пунктом 2 настоящего Положения.

31. В случае невозможности присутствия члена комиссии на заседании по объективным причинам, сторона, представитель которой не может присутствовать, вправе доверить представление ее интересов на данном заседании иному своему представителю, удостоверив его полномочия соответствующей доверенностью, написанной собственноручно и заверенной личной подписью, но не более чем на одно заседание. Доверенность должна быть представлена указанным лицом председателю комиссии не позднее начала заседания комиссии. Доверенность должна содержать полные данные лица, который передает полномочия, а также лица, который будет представлять интересы, право голосовать, давать пояснения, задавать вопросы, требовать привлечения экспертов, подписывать протокол и другие полномочия, которыми наделен член комиссии.

32. Если на заседании согласительной комиссии, на котором происходит принятие решения по индивидуальному трудовому спору, отсутствует один представитель Работника, то, решением председателя комиссии, с участия в данном заседании снимается один любой представитель Работодателя. В случае, если на заседании комиссии, на котором происходит принятие решения по индивидуальному трудовому спору, отсутствует один представитель Работодателя, то, решением председателя комиссии, с участия в данном заседании снимается один любой представитель Работника.

33. Рассмотрение индивидуального трудового спора происходит путем всеобщего обсуждения членами согласительной комиссии и принятия коллегиального решения по спору. Сформулированное решение выносится на голосование. За каждым членом согласительной комиссии закреплен только один голос. Никто из членов комиссии, включая председателя и секретаря, не имеет преимущественного права голоса.

Если по объективным причинам председатель не может присутствовать на заседании, то на его место в качестве исполняющего обязанности на текущее заседание избирается один из членов комиссии.

34. Согласительная комиссия по индивидуальным трудовым спорам принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии. Тайная форма голосования, определяющая порядок принятия решения, обеспечивает свободное волеизъявление членов комиссии, что влияет на объективность и справедливость принимаемого решения. Каждый член согласительной комиссии принимает решение самостоятельно, не будучи связанным своей принадлежностью к представителям Работников или Работодателя. Он должен руководствоваться лишь законодательством о труде, иными нормативными правовыми актами и материалами по конкретному заявлению, ставшему предметом рассмотрения в комиссии.

35. Решение по индивидуальному трудовому спору считается принятым, если за него проголосовало более половины присутствующих членов комиссии. Решение считается не принятым, если за него проголосовала половина или менее половины присутствующих на заседании членов комиссии. При этом не имеет значения, представители какой стороны (Работников или Работодателя) оказались в большинстве.

При равенстве голосов окончательное решение принимается председателем комиссии.

Решение по спору считается принятым, если достигнуто простое большинство голосов, т.е. 2/3 всех членов комиссии проголосовали либо «за», либо «против» (в зависимости от непосредственной формулировки вынесенного на голосование главного вопроса по данному конкретному спору).

36. Согласительная комиссия по трудовым спорам правомочна принимать решение, если на ее заседании присутствует не менее 2/3 всех членов комиссии. Если явка членов комиссии составляет менее 2/3 от общего числа членов, то принятие решения откладывается до следующего заседания, назначенного внеочередно.

Ответственность за своевременное оповещение всех членов комиссии о повестке собраний, их точном времени и месте прохождения, а также за приглашение всех членов согласительной комиссии на каждое заседание возлагается на секретаря данного заседания.

Секретарь согласительной комиссии обязан за три рабочих дня до следующего заседания разослать всем членам комиссии официальное уведомление на электронную почту о следующем заседании, его точном времени и месте проведения. Если от кого-либо из членов комиссии никакого отклика получено не будет, то на секретаря возлагается функция оповещения любыми другими доступными способами с целью обеспечения максимально возможной явки.

37. К решению согласительной комиссии предъявляются особые требования: оно должно быть четким, категоричным и приниматься большинством голосов членов комиссии. В случае несогласия

отдельных членов с мнением большинства, они вправе выразить свое особое мнение, которое прилагается к протоколу.

Решение не должно оформляться в виде обращений к администрации (например, "просить работодателя", "рекомендовать директору" и т.п.). В нем должно быть ясно отражено: удовлетворено ли требование заявителя или ему отказано; если частично удовлетворено, то в какой именно части и по каким причинам.

В решении согласительной комиссии указываются:

- наименование организации (подразделения), фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в комиссию заявителя;
- дата обращения в комиссию и дата рассмотрения спора, существо спора;
- фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствовавших на заседании;
- существо решения и его обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативный правовой акт и т.п.);

- результаты голосования.

Согласительная комиссия помимо вышеперечисленного указывает в решении срок его исполнения, кроме случая восстановления на работе работника, т.к. данное решение подлежит немедленному исполнению.

Решения комиссии по трудовым спорам принимаются по соглашению между всеми представителями Работников и представителями Работодателя, участвующими в заседании, имеют обязательную силу и в каком-либо утверждении не нуждаются.

Решения согласительной комиссии должны быть мотивированы и основаны на действующем законодательстве, коллективном и трудовом договорах, соглашениях, правилах, положениях и инструкциях.

Решения согласительной комиссии по индивидуальным трудовым спорам должны быть законными, обоснованными и мотивированными. Выводы комиссии должны быть подтверждены доказательствами и основаны на действующих нормах законодательства и трудового права.

В решениях комиссии по денежным требованиям должна быть указана точная сумма, причитающаяся работнику.

38. Копии решения согласительной комиссии направляются сторонам спора в течение 3 рабочих дней с даты его принятия.

39. Если в процессе исполнения решения согласительной комиссии между сторонами спора возникают разногласия по поводу его толкования, то комиссия вправе вынести дополнительное решение, разъясняющее первое.

40. На каждом заседании комиссии по трудовым спорам обязательно ведется протокол. Протокол подписывается после окончания заседания председателем (или его заместителем) и секретарем.

При не достижении соглашения, в протоколе заседания комиссии излагаются предложения каждой стороны и отмечается, что соглашение не состоялось.

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

Помимо итогового решения по рассматриваемому трудовому спору (если оно выносилось на голосование на данном заседании), в протоколе каждого заседания обязательно указываются: состав согласительной комиссии полностью (с указанием всех присутствующих членов и с их подписями), приглашенные лица, место, время и дата заседания комиссии, перечень рассматриваемых вопросов, процесс их обсуждения, высказанные позиции членов комиссии, а также, при наличии приглашенных экспертов, их мнения и подписи. В обязательном порядке в протоколе должна отражаться полная формулировка принятых решений с указанием ответственных за их исполнение и сроков действия решения (если применимо).

Проект протокола согласовывается членами комиссии, принимавшими участие в ее заседании.

42. Если при рассмотрении спора в комиссии по трудовым спорам соглашение между представителями Работников и представителями Работодателя не было достигнуто, работник имеет право обратиться с заявлением о разрешении спора в суд.

43. В случае несогласия работника с решением по индивидуальному трудовому спору, вынесенным комиссией, работник может обратиться с заявлением о разрешении трудового спора в суд.

44. По просьбе работника, ему может быть вручена выписка из протокола (или копия протокола), содержащая сведения о результатах голосования за принятие проекта решения по его индивидуальному трудовому спору. Выписка из протокола заседания согласительной комиссии должна быть подписана председателем (или заместителем председателя) комиссии.

45. 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.

IV. Порядок исполнения решений комиссии по индивидуальным трудовым спорам

46. Решения комиссии по индивидуальным трудовым спорам подлежат исполнению в срок, указанный в решении. Решение о восстановлении на работе исполняется немедленно.

47. Работнику, восстановленному на прежней работе, выплачивается средняя заработная плата за все время вынужденного прогула (отстранения от работы) или разница в заработной плате за время

выполнения нижеоплачиваемой работы при незаконном переводе на другую работу, но не более чем за шесть месяцев.

48. При задержке работодателем исполнения решения о восстановлении на работе, согласительная комиссия выносит решение о выплате работнику средней заработной платы или разницы в заработной плате за время задержки исполнения решения.

V. Порядок вынесения и исполнения решений по отдельным спорам

49. В случаях незаконного перевода, перемещения, изменения существенных условий труда либо отстранения от работы, работник подлежит восстановлению на прежней работе, на прежнем рабочем месте и ему восстанавливаются прежние существенные условия труда.

Перемещение должно быть обосновано производственными, организационными или экономическими причинами.

Перевод и перемещение работника, в том числе произведенные с согласия работника, считаются незаконными, если это противопоказано ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением или требованием законодательства (запрет применения труда отдельных категорий работников, в частности, женщин и несовершеннолетних).

Не может быть признан прогулом отказ работника приступить к работе, на которую он был переведен с нарушением закона.

При отсутствии доказательств, подтверждающих обоснованные производственные, организационные или экономические причины, изменение существенных условий труда является незаконным.

50. При вынесении решения о восстановлении на работе, комиссия по трудовым спорам одновременно принимает решение о выплате работнику среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы.

51. Разрешая спор о применении к работнику мер дисциплинарного взыскания, комиссия по трудовым спорам может отменить взыскание, наложенное незаконно.

Однако комиссия не может заменить одну меру другой мерой взыскания, поскольку в соответствии со ст. 64 ТК РК, право выбора меры дисциплинарного взыскания принадлежит Работодателю.

52. Решение о восстановлении на работе незаконно переведенного на другую работу работника подлежит немедленному исполнению.

53. При рассмотрении споров о взыскании денежных сумм, согласительная комиссия по трудовым спорам может принять решение о возврате невыплаченных и незаконно удержанных сумм работнику за период, не превышающий трех лет до момента обращения в согласительную комиссию.

54. Суммы, взысканные с Работодателя, выплачиваются работнику в срок, установленный для выплаты заработной платы, ближайший после вынесения решения комиссией.

VI. Гарантии работы членов комиссии по трудовым спорам

55. Работникам, избранным в состав комиссии по индивидуальным трудовым спорам, за время работы комиссии сохраняется средняя заработная плата.

56. Работники, избранные в состав комиссии по трудовым спорам, освобождаются от своей работы на время исполнения ими общественных обязанностей в части участия в заседаниях согласительной комиссии и подготовки к ним, если эти обязанности должны исполняться в рабочее время и если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Республики Казахстан и иными законодательными актами РК.

Для представителей, избранных из профессорско-преподавательского состава, время, отработанное в составе согласительной комиссии, признается полным выполнением предполагаемой Трудовым договором административной нагрузки на период работы комиссии.

57. Порядок увольнения и наложения дисциплинарных взысканий на членов согласительной комиссии аналогичен порядку увольнения работников согласно нормам Трудового кодекса Республики Казахстан.

58. Заключение (продление) трудовых договоров с членами комиссии по индивидуальным трудовым спорам допускается на срок не менее и не более срока их полномочий.

59. Правила, установленные данным Положением, могут быть изменены.