

## **О коллективных трудовых спорах и забастовках**

### *Утративший силу*

З А К О Н РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН от 8 июля 1996 года N 20-1. Утратил силу Законом Республики Казахстан от 15 мая 2007 года N 252.

**Сноска. Утратил силу Законом РК от 15.05.2007 № 252.**

### **ОГЛАВЛЕНИЕ**

Настоящий Закон устанавливает правовые основы, регулирующие порядок и способы разрешения коллективных трудовых споров, а также порядок реализации права на забастовку.

## **Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

### **Статья 1. Основные понятия, применяемые в настоящем Законе**

1. Коллективные трудовые споры - это разногласия между работодателем (объединением работодателей) и коллективами работников (представителями работников) по поводу установления и изменения условий и оплаты труда в организациях, заключения, выполнения коллективных договоров и соглашений, а также по вопросам применения положений действующего законодательства, коллективных договоров и соглашений.

2. Работодатель - организация (юридическое лицо), представляемая ее руководителем (администрацией), либо физическое лицо, с которым работник состоит в трудовых отношениях.

3. Представители работодателей - руководители организаций или другие полномочные в соответствии нормативными правовыми актами, учредительными документами организации, лица, полномочные органы объединений работодателей, иные уполномоченные работодателями органы.

4. Представители работников - органы профессиональных союзов и их объединений, уполномоченные на представительство в соответствии с их учредительными документами, органы общественной самодеятельности, образованные на собрании (конференции) работников организации, филиала, представительства и уполномоченные им.

5. Примириательные процедуры - последовательное рассмотрение коллективного трудового спора первоначально в примирительной комиссии, а при недостижении согласия в ней - в трудовом арбитраже.

6. Примириательная комиссия - орган, создаваемый по соглашению между работодателем и трудовым коллективом для урегулирования коллективного трудового спора путем примирения сторон.

7. Трудовой арбитраж - временно действующий орган, создаваемый сторонами коллективного трудового спора с привлечением уполномоченных лиц для разрешения спора при недостижении соглашения в примирительной комиссии.

8. Посредник - лицо или организация, привлекаемые сторонами коллективного трудового спора для оказания посреднических услуг по его разрешению.

9. Забастовка - мера борьбы трудового коллектива за удовлетворение своих социально-экономических и профессиональных требований в коллективном трудовом споре между трудовым коллективом и работодателем, выражающаяся в полном или частичном прекращении работы (невыходе на работу, невыполнении трудовых обязанностей) членами трудового коллектива на определенный срок или на срок до удовлетворения работодателем требований трудового коллектива.

## Статья 2. Порядок оформления и заявления требований трудового коллектива

1. Требования трудового коллектива по вопросам установления и изменения условий и оплаты труда в организациях, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров и иных соглашений между коллективом работников, с одной стороны, и работодателем, с другой стороны, формируются и утверждаются на общем собрании (конференции) большинством голосов членов данного коллектива, либо делегатов конференции.

2. Выдвинутые коллективом требования излагаются в письменной форме и направляются работодателю.

3. Интересы трудового коллектива представляют уполномоченные им представители или орган.

4. В случае, если требования, указанные в пункте 1 настоящей статьи, выдвигают несколько трудовых коллективов, их интересы представляют также уполномоченные ими органы. В качестве уполномоченного органа могут выступать отраслевые или территориальные органы профессиональных союзов.

5. Стороны коллективного трудового спора должны принять необходимые меры для урегулирования спора по соглашению друг с другом.

### Статья 3. Рассмотрение требований трудового коллектива

1. Работодатель обязан рассмотреть выдвинутые трудовым коллективом требования не позднее трех календарных дней со дня их получения и попытаться достигнуть соглашения по существу спора, а при недостижении соглашения в указанный срок довести свое решение и предложения в письменном виде до сведения трудового коллектива с указанием персонального состава своих представителей для дальнейшего рассмотрения спора.

2. Объединенные или совместные требования двух и более трудовых коллективов направляются соответствующим органам работодателей (предпринимателей), которые обязаны рассмотреть их и сообщить в течение семи календарных дней со дня получения о своем решении объединенному представительному органу трудовых коллективов.

## Глава 2. ПРИМИРИТЕЛЬНЫЕ ПРОЦЕДУРЫ

### Статья 4. Рассмотрение требований трудового коллектива в порядке примирительных процедур

1. В порядке примирительных процедур рассматриваются требования трудового коллектива, указанные в пункте 1 статьи 2 настоящего Закона.

Отклоненные работодателем или удовлетворенные им частично требования первоначально рассматриваются в примирительной комиссии, а при недостижении соглашения в ней - трудовым арбитражем.

2. Коллективные трудовые споры по поводу применения законодательных и иных нормативных правовых актов о труде (не исполнении или нарушении их) подлежат судебному рассмотрению по заявлению представителя одной из сторон

### Статья 5. Примирительная комиссия

1. Примирительная комиссия создается в течение трех календарных дней со дня доведения работодателем решения до сведения трудового коллектива, либо несообщения работодателем своего решения в соответствии с пунктом 1 статьи 3 настоящего Закона.

2. Примирительная комиссия рассматривает требования трудового коллектива в срок не позднее семи календарных дней со дня ее создания.

3. В процессе примирительной процедуры комиссия консультируется с трудовым коллективом, работодателем, местным исполнительным органом, иными заинтересованными организациями.

4. Решение комиссии принимается по соглашению между сторонами на основе переговоров, оформляется протоколом, подписываемым представителями сторон, и имеет для сторон обязательную силу.

5. При недостижении соглашения в примирительной комиссии в срок, установленный пунктом 2 настоящей статьи, работа примирительной комиссии прекращается, а для разрешения спора создается трудовой арбитраж.

## Статья 6. Трудовой арбитраж

1. Трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора в течение пяти календарных дней с участием членов республиканской или местной трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

2. Количество членов трудового арбитража и его персональный состав определяются соглашением сторон коллективного трудового спора, трудовой арбитраж должен состоять не менее, чем из трех человек, включая его председателя.

3. В состав трудового арбитража включаются представители профсоюзных органов, органов по труду, специалисты - эксперты и другие лица.

4. Председатель трудового арбитража утверждается соглашением сторон из числа членов арбитража.

5. Коллективный трудовой спор рассматривается трудовым арбитражем с обязательным участием представителей сторон коллективного трудового спора, а при необходимости также с участием представителей других заинтересованных лиц.

6. Процедура рассмотрения спора определяется трудовым арбитражем и доводится до сведения обеих сторон.

7. Решение трудового арбитража принимается не позднее семи календарных дней со дня его создания простым большинством голосов членов арбитража. При разделении голосов членов арбитража поровну, решающим является голос председателя арбитража. Решение должно быть мотивированным, излагаться в письменной форме и подписываться всеми членами арбитража.

8. Решение трудового арбитража является обязательным для исполнения, если стороны об этом заключили соглашения в письменной форме.

## Статья 7. Посредники при разрешении коллективного трудового спора

1. На любой из стадий рассмотрения коллективного трудового спора стороны могут обратиться к посреднику. Процедура посредничества является самостоятельной по отношению к примирительным процедурам в примирительной комиссии, трудовом арбитраже и может идти параллельно с ними.

2. Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника определяется посредником по соглашению со сторонами спора.

3. В качестве посредников стороны выбирают авторитетные для них организации и лица, нейтральные по отношению к сторонам. Республиканская или местная трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений могут с согласия сторон коллективного спора привлекать к работе по урегулированию коллективных трудовых споров руководителей и работников центральных и местных исполнительных органов, ассоциаций и других объединений, предприятий, органов профсоюзов, работодателей, а также независимых экспертов. Во всех случаях избрания посредников от них должно быть получено согласие на посредничество.

4. Посредничество по собственной инициативе могут предложить компетентные государственные органы и должностные лица, министерства и их органы на местах, а также их должностные лица, научные работники и иные авторитетные для сторон органы, организации и лица.

## Статья 8. Последствия достижения соглашения сторон по коллективному трудовому спору

1. Во всех случаях достижения соглашения между сторонами коллективного трудового спора о его разрешении с участием посредника или без него незаконченные примирительные процедуры прекращаются, а условиями разрешения спора считаются условия соглашения между сторонами.

2. Достижение соглашения между сторонами о разрешении спора влечет за собой прекращение забастовки, если она была объявлена.

## Статья 9. Обязанности сторон и примирительных органов по урегулированию коллективных трудовых споров

1. Стороны и примирительные органы обязаны использовать все возможности для устранения причин и обстоятельств, повлекших возникновение коллективного трудового спора.

2. Ни одна из сторон не вправе уклоняться от участия в примирительных процедурах. Работодатель обязан предоставить помещение для работы примирительной комиссии.

3. Если примирительная комиссия и трудовой арбитраж не смогли урегулировать разногласия сторон коллективного трудового спора, причины этого в письменной форме доводятся до сведения трудового коллектива. В этом случае трудовой коллектив вправе использовать все иные предусмотренные законом способы защиты своих интересов вплоть до забастовки.

#### Статья 10. Гарантии работников в связи с участием в примирительных процедурах

1. Члены примирительной комиссии, посредники, трудовые арбитры на время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы при наличии согласия работодателя с сохранением средней заработной платы на срок не более трех месяцев в течение года.

2. Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители профсоюзов, их объединений, органов общественной самодеятельности не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе администрации без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа.

### Глава 3. ЗАБАСТОВКИ

#### Статья 11. Принятие решения о проведении забастовки

1. Решение о проведении забастовки может быть принято, если посредством примирительных процедур не удалось добиться разрешения трудового спора.

2. Решение о проведении забастовки принимается на собрании (конференции) трудового коллектива и считается принятым, если за него проголосовало не менее двух третей членов данного трудового коллектива (делегатов конференции).

3. Забастовку возглавляет уполномоченный трудовым коллективом орган (забастовочный комитет). В случае объявления забастовки несколькими трудовыми коллективами с одинаковыми требованиями, ее может возглавить

объединенный орган, формируемый из равного числа представителей этих коллективов.

4. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке.

## Статья 12. Предупреждение о начале забастовки

1. Работодатель должен быть письменно предупрежден уполномоченным органом о начале забастовки и возможной ее продолжительности не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до ее объявления.

2. В решении об объявлении забастовки указывается:

- перечень разногласий сторон, являющихся основанием для объявления и проведения забастовки;

- дата, место и время начала забастовки, ее продолжительность и предполагаемое количество участников;

- наименование органа, возглавляющего забастовку, состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах;

- предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки.

3. Работодатель обязан немедленно предупредить поставщиков, потребителей, транспортные организации, заказчиков работ, а также других заинтересованных лиц о возможности объявления забастовки.

## Статья 13. Полномочия органа, возглавляющего забастовку

1. Орган, возглавляющий забастовку, действует в пределах прав, предоставленных ему настоящим Законом, и на основе полномочий, которыми наделяет его трудовой коллектив.

2. Орган, возглавляющий забастовку, имеет право:

- представлять интересы трудового коллектива во взаимоотношениях с работодателем, государственными, профсоюзными, иными юридическими и должностными лицами по вопросам разрешения выдвинутых бастующим коллективом требований;

- получать от работодателя информацию по вопросам, затрагивающим интересы трудового коллектива;

- освещать ход рассмотрения требований трудового коллектива в средствах массовой информации;

- вести переговоры с работодателем по вопросам разрешения коллективного трудового спора бастующего коллектива;

- привлекать специалистов для дачи заключений по спорным вопросам;

- приостанавливать забастовку с согласия трудового коллектива. Для возобновления забастовки не требуется повторного рассмотрения спора примирительной комиссией, посредником или в трудовом арбитраже. Работодатель и орган по урегулированию трудовых споров должны быть предупреждены о возобновлении забастовки не позднее чем за три рабочих дня.

3. Полномочия органа, возглавляющего забастовку, прекращаются в случаях, когда стороны коллективного трудового спора подписали соглашение об его урегулировании, а также в случае признания забастовки незаконной.

4. При осуществлении своих полномочий орган, возглавляющий забастовку, не вправе принимать решения относящиеся к компетенции работодателя, государственных органов и общественных объединений.

#### Статья 14. Незаконные забастовки

1. Признаются незаконными забастовки:

1) по политическим мотивам, в том числе с требованиями об изменении конституционного строя, созыва, роспуска или изменения порядка деятельности государственных органов, отставки их руководителей, а также требованиями, влекущими нарушения национального и расового равноправия, изменения территориальной целостности страны;

2) объявленные без соблюдения положений статей 2-6 настоящего Закона, начавшиеся или продолжающиеся в нарушение требований статей 11,12, и 16 настоящего Закона.

2. Решение о признании забастовки незаконной принимается судом в соответствии с законодательными актами.

3. Суд принимает к производству дело о признании забастовки незаконной по иску работодателя, местных исполнительных органов, либо соответствующего прокурора.

4. Дело должно быть рассмотрено судом в срок не позднее десяти календарных дней со дня подачи искового заявления.

5. Решение суда о признании забастовки незаконной обязывает трудовой коллектив отменить или прекратить ее и возобновить работу не позднее суток после вручения копии решения суда органу, возглавляющему забастовку.

6. Орган, возглавляющий забастовку имеет право на обжалование решения суда в порядке, установленном законодательством.



## Статья 15. Обязанности по обеспечению жизнеспособности организации

Работодатель, местные исполнительные органы, трудовой коллектив, участвующий в забастовке, и орган, возглавляющий забастовку, обязаны принять необходимые меры по обеспечению жизнеспособности организации, сохранности ее имущества, соблюдения законности и общественного порядка.

## Статья 16. Ограничения на забастовки

1. Забастовки не допускаются:

- в случаях, когда это создает реальную угрозу жизни и здоровью людей;
- в организациях железнодорожного транспорта, гражданской авиации, связи, на непрерывно действующих производствах, приостановка деятельности которых связана с тяжелыми и опасными последствиями;
- в организациях, выполняющих задачи по обеспечению обороноспособности, правопорядка и безопасности Республики;
- в иных случаях, предусмотренных законодательными актами.

2. В организациях, обеспечивающих жизнедеятельность населения (общественный транспорт, кроме указанного в пункте 1 настоящей статьи, организации обеспечивающие снабжение водой, электроэнергией, теплом), забастовка может проводиться лишь в том случае, если сохраняется необходимый для жизни населения уровень соответствующих услуг, определяемый на основе предварительного соглашения с местным исполнительным органом.

## Статья 17. Последствия участия в забастовке

1. Участие в забастовках (за исключением случаев, предусмотренных статьями 14 и 16 настоящего Закона) не может рассматриваться как нарушение работником трудовой дисциплины и повлечь применение мер дисциплинарного воздействия, предусмотренных действующим законодательством.

2. На время забастовки за работником сохраняется место работы (должность), право на выплату пособий по социальному страхованию, трудовой стаж, а также гарантируются другие права, вытекающие из трудовых отношений.

Заработная плата за время забастовки участвующим в ней работникам не сохраняется.

3. Трудовой коллектив или профсоюз вправе создавать забастовочный либо специальный страховой фонд за счет добровольных взносов и пожертвований.

4. За работниками, не принимавшими участие в забастовке, но в связи с ней не имевшими возможности выполнять свою работу, сохраняется средняя заработная плата в размерах, не ниже установленных законодательством, как за простой не по вине работника.

#### Статья 18. Ответственность работодателя за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах

1. Работодатель, уклоняющийся от участия в примирительной комиссии, в трудовом арбитраже или виновный в задержке выполнения решений примирительных органов, подвергается штрафу налагаемому в судебном порядке.

2. Работодатель, виновный в невыполнении обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, или неисполнении решения суда по коллективному трудовому спору, подвергается штрафу.

3. По требованию профсоюза, иного представительного органа работников собственник вправе принять меры воздействия к руководителям, по вине которых возник коллективный трудовой спор, вплоть до освобождения от должности.

4. Решение о наложении штрафа, предусмотренного настоящей статьей принимается в порядке установленном Кодексом Казахской ССР об административных правонарушениях.

#### Статья 19. Ответственность за незаконные забастовки

1. Организация забастовки, признанной судом незаконной, или участие в ней рассматривается как нарушение трудовой дисциплины и может повлечь применение мер дисциплинарного взыскания, предусмотренных законодательством.

2. Лица, принуждающие к участию в забастовке путем насилия или угрозой насилия, несут уголовную ответственность в соответствии с законодательством.

3. Возмещение вреда, причиненного работодателю, другим организациям или гражданам, а также убытки, понесенных самой организацией, производятся в судебном порядке.

4. В случае, если незаконная забастовка проводилась по инициативе профсоюза, возмещение вреда производится за счет его

средств в размере, определяемом судом.

Президент

Республики Казахстан

© 2012. РГП на ПХВ «Институт законодательства и правовой информации Республики Казахстан»  
Министерства юстиции Республики Казахстан