



010000, Нұр-Сұлтан қаласы, Есіл ауданы, Е 251 көшесі, 13 ғим.  
010000, город Нур-Султан, район Есиль, улица Е 251, зд. 13  
тел.: 8 (7172) 25-72-22, 25-78-22, e-mail:prof@zdravunion.kz  
www.zdravunion.kz

10.02.2021 № 04-08/22  
на \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Генеральному прокурору  
Республики Казахстан  
Нурдаулетову Г.Д.

*Уважаемый Гизат Дауренбекович!*

Казахстанский отраслевой профсоюз работников здравоохранения (далее – Профсоюз) озабочен ситуацией, складывающейся в регионах в связи с проверками, проведенными районными и городскими прокурорами по анализу соответствия коллективных трудовых договоров действующему законодательству и принятым на их основе решений.

В настоящее время в Казахстане в соответствии с требованиями ратифицированными Конвенциями МОТ №98 и №87 созданы необходимые условия и приняты меры, в целях поощрения и содействия полному развитию и использованию процедуры ведения переговоров на добровольной основе между работодателями или организациями работодателей, с одной стороны, и организациями работников, с другой стороны, с целью регулирования условий труда путем заключения коллективных договоров.

Так в ТК РК включены ряд норм для ведения и заключения коллективных договоров в организациях. Главная цель коллективного договора – основываясь на взаимном соглашении путем переговоров определить взаимоприемлемые условия труда и заработной платы, являющиеся главным элементом социально-трудовых отношений коллектива работников. Пункт 3 статьи 158 ТК РК ясно определяет «Действие коллективного договора распространяется на работодателя и работников организации, от имени которых заключен коллективный договор, и присоединившихся к нему работников. Порядок и условия присоединения определяются в коллективном договоре». Условия присоединения, определенные в действующих коллективных договорах, полностью соответствуют требованиям трудового законодательства и законам об общественных объединениях и законе о профессиональных союзах. То есть, если работник не присоединился к КД, то



его положения на него не распространяются. При этом статья 6 ТК РК гласит, что каждый имеет равные возможности в реализации своих прав и свобод в сфере труда. Речь идет именно о реализации прав. Другими словами, если бы условиями Коллективного договора был предусмотрен запрет на присоединение к КД, то это являлось бы дискриминацией, поскольку ограничивало бы права на реализацию прав. В КД прописаны условия присоединения к КД, следовательно, нарушений и тем более признаков дискриминации нет. Выставляемые требования по исключению условий по уплате денежной суммы, равной членскому взносу, считаем следует рассматривать как прямое вмешательство в деятельность профсоюза, вносящему ограничения и дискриминирующими членов профсоюза.

В соответствии со статьей 5 Закона Республики Казахстан «О профсоюзах» (далее – **Закон**), основным принципом создания и деятельности профсоюзов является **независимость их деятельности** от государственных органов всех уровней, политических партий, работодателей и их объединений, которым они не подконтрольны и не подотчетны.

Статьей 16 данного Закона установлены права профсоюзов, и кроме этого, пунктом 2 данной статьи предусматривается, законодательством Республики Казахстан, соглашениями и коллективными договорами могут устанавливаться иные права профсоюзов.

Исчерпывающий перечень обязательств профсоюзов предусмотрен статьей 17 Закона. Согласно подпункту 8) данной статьи, **профсоюз обязан представлять интересы работников, не являющихся членами профсоюза, НА ОСНОВАНИИ ИХ ПИСЬМЕННЫХ ЗАЯВЛЕНИЙ НА ТЕХ ЖЕ УСЛОВИЯХ, КАК И ДЛЯ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**. Таким образом, представление интересов работников, которые не являются членами профсоюза, выступает обязательным требованием к осуществлению профсоюзной деятельности, при этом с соблюдением тех же условий, которые гарантированы членам профсоюзной организации. В связи с чем, для обеспечения данного законодательного требования, и в целях недопущения нарушения трудовых и социальных прав работников, не являющихся членами профсоюзов, соответствующими коллективными договорами также предусмотрены данные возможности. При этом, для представления прав и интересов таких работников, ими должны быть поданы письменные заявления в профсоюз и выполнены те же условия по оплате членского взноса профсоюзу, как это предусмотрено для работников, являющихся членами профсоюза. В случае нарушения установленных условий, это может повлечь нарушение принципов организации деятельности профсоюзов, которая осуществляется в основном за счет профсоюзных взносов его членов.

Следует принимать во внимание статью 18 Закона, согласно которой профсоюзы являются независимыми от работодателя и через профсоюзные органы представляют своих членов в отношениях с работодателем, защищают их трудовые и социальные права, заключают коллективные договора, соглашения с работодателем от имени своих членов, **а также от имени**



**работников, не являющихся членами профсоюза, уполномочивших профсоюз письменным заявлением.**

В соответствии с коллективными договорами и соглашениями профсоюзные органы и работодатели решают в организациях трудовые, социально-экономические и другие вопросы.

Материальные условия профсоюзного органа определяются на основании устава, а также **коллективного договора или соглашения**. В связи с чем, на основании статьи 29 Закона, профсоюз правомочен собирать членские профсоюзные взносы по месту работы без ущерба для деятельности организации. При этом, по согласованию сторон и при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, работодатель не реже одного раза в месяц, не позже первой декады следующего месяца, перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

При рассмотрении вопроса о значимости коллективного договора в регулировании трудовых прав граждан следует принимать во внимание нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан №9 от 6 октября 2017 года (с изменениями и дополнениями по состоянию на 20.04.2018 г.) «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров», которое обращает внимание на то, что правоотношения сторон трудового договора, кроме оговоренных в нем условий, регулируются **коллективным договором, иными соглашениями сторон** и актами работодателя, не противоречащими нормам трудового законодательства.

Так, например, судья Алматинского районного суда города Астаны А.Ахметова, в своей статье «Коллективный договор - важнейший акт локального правотворчества», отмечает следующее:

«...нормы коллективного договора служат дополнением к централизованным предписаниям, при этом учитываются отраслевые особенности производства, восполняются пробелы в праве, в частности, путем заключения коллективного договора регулируются не только те вопросы, включение которых прямо предписано законодательством, но и вопросы, урегулирование которых позволит улучшить положение работников, повысить уровень социальной защищенности по сравнению с трудовым законодательством, генеральным, отраслевым, региональным соглашениями.

Так, в соответствии с п. 2 статьи 284 ТК РК в коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работников и работодателя по вопросам улучшения организации труда и повышения эффективности производства, о регулировании трудового распорядка и дисциплины труда, об улучшении жилищных и бытовых условий работников, **об оздоровлении, санаторно-курортном лечении и отдыхе работников**, о гарантиях работникам, избранным в органы профессионального союза, о страховании работников, о контроле за выполнением коллективного договора и порядке внесения в него изменений и дополнений, **об ответственности сторон за**



**выполнение коллективного договора и другие вопросы, определенные сторонами.**

Очевидно, что в объективных условиях производственных отношений неизбежно возникновение связей внутри коллектива, в сфере общественной организации труда, где для осуществления правового регулирования такого рода отношений используется система локальных актов, принимаемых работодателем (приказы работодателя, правила внутреннего трудового распорядка и пр.). В этой связи подчеркивается важная роль коллективного договора как средства согласования интересов работодателя и работников, а также их социальной защиты.»

Таким образом, содержание коллективных договоров соответствуют требованиям статьи 284 ТК РК, и в них могут содержаться любые условия, согласованные сторонами коллективного договора, отвечающие требованиям законодательства и направленные на обеспечение социальных прав работников.

Также следует отметить, что в соответствии со статьями 283, 286 ТК РК, сторонами коллективного договора являются работники и работодатель, при этом, стороны самостоятельно несут ответственность за неисполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, в соответствии с самим коллективным договором и законами Республики Казахстан.

Просим обратить внимание, что кроме коллективных договоров, согласно статьям 24-33 ТК РК в организациях заключаются трудовые договора индивидуально с каждым работником, включающие обязательства сторон по обеспечению условий труда и все гарантии равенства прав и возможностей.

Согласно статье 20 Закона, профсоюзы осуществляют **общественный контроль** за соблюдением прав и законных интересов своих членов, а также **работников, уполномочивших представлять их интересы на договорной основе.**

Статьей 25 Закона **запрещаются любые действия, целью которых является прямо или косвенно подчинить профсоюзы каким-либо органам и организациям или ограничить их в правах, а также препятствующие предусмотренной настоящим Законом и уставом деятельности профсоюзов.**

Принимая во внимание требование пункта 4 статьи 3 Закона Республики Казахстан «О прокуратуре» о том, что прокуратура не вправе вмешиваться в деятельность субъектов предпринимательства, **организаций** и государственных органов, назначать проверки их деятельности, запрашивать информацию либо документы **по основаниям, не предусмотренным законом,** полагаем что проведенные проверки относительно содержания коллективных договоров не соответствует требованиям Закона о прокуратуре. Кроме того, выводы о том, что коллективные договора якобы содержат «дискриминационные положения» являются также необоснованными, в том числе ввиду отсутствия каких-либо конкретных фактов.

Ранее в 2018-2019 годах наш Профсоюз неоднократно обращался в органы прокуратуры по поводу нарушения прав членов профсоюза, связанных с ликвидацией первичных организации под влиянием руководителей различных



государственных органов и предприятий. Тогда прокуратура придерживалась позиции невмешательства во внутренние дела профсоюзов. В настоящее время наблюдается иная картина, заключающаяся в проведении мероприятий по анализу коллективных договоров, не предусмотренных законодательством.

Для выяснения значимых обстоятельств и устранения имеющихся противоречий Профсоюз обратился к директору научно-исследовательского института трудового и корпоративного права, доктору PhD специальности «Юриспруденция» Хасенову М.Х., с просьбой представить соответствующее заключение, копия которого прилагается.

Ниже приводим ключевые выводы указанного заключения:

1. Присоединение работников к коллективному договору и уплата добровольного взноса не означает членства в профсоюзе, а является делегированием данными работниками права представлять их интересы профсоюзным органам, т.е. добровольное согласие данных работников на представительство их интересов профсоюзом, заключившим коллективный договор, во взаимоотношениях с работодателем. Эта возможность предусмотрена статьями 20 и 158 Трудового кодекса.

2. Коллективный договор является результатом коллективных переговоров работодателей и представителей работников. Условия присоединения определяются сторонами коллективного договора, т.е. профсоюзом совместно с работодателем. Законодательство не гарантирует безусловное присоединение работников к коллективному договору. Государство не вправе вмешиваться в процесс определения данного условия, поскольку минимальные гарантии в данном вопросе законодательством не установлены.

3. Перечисление с заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза, денежных сумм, эквивалентных размеру членского профсоюзного взноса, является добровольным взносом. Добровольный взнос от лиц, не являющихся членами профсоюза, предусмотрен статьей 30 Закона о профсоюзах и является одним из источников формирования собственности профсоюза, наряду с членскими профсоюзными взносами.

4. Требование в адрес профсоюза безвозмездно (без оплаты денежных средств, равных размеру членского взноса в профсоюз) представлять интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в том числе, путем присоединения к коллективному договору, является вмешательством в законную деятельность профсоюза и воспрепятствованием его законной деятельности.

5. Освобождение работников, которые не являются членами профсоюза, от уплаты добровольного взноса, размер которого равен размеру членского профсоюзного взноса, ограничивает права членов профсоюза, которые платят членский взнос, поскольку первые находятся в более благоприятном материальном положении, чем последние, хотя получают одинаковый уровень гарантий по коллективному договору. В этой связи данная практика может быть признана дискриминацией членов профсоюза по сравнению с работниками, не являющимися членами профсоюза, которые

получают тот же объем прав и преимуществ по коллективному договору, что и члены профсоюза.

Принимая во внимание вышеизложенное, просим учесть позицию Профсоюза, а также с целью формирования единых практик в части заключения коллективных договоров, предлагаем провести совместный круглый стол с привлечением экспертов, в том числе международных, представителей сторон социального партнерства и работников прокуратуры.

Приложение: Заключение специалиста на 10 листах.

**Председатель Профсоюза**



**Б. Тажибай**

Исп.: Тольтаев С.К.  
тел: 49-77-81