

Сравнительная таблица

к Закону Республики Казахстан от 15 февраля 2023 года № 199-VII ЗРК «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам упрощения порядка разрешения трудовых споров и конфликтов»

Пункт НПА	Действующая редакция	Редакция с 18.04.2023 года
Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года		
п.6 Ст.12	При недостижении согласия по проектам актов работодателя, для издания которых в соответствии с соглашениями, коллективным договором необходим учет мнения представителей работников, возникшие разногласия оформляются протоколом, подписываемым одним представителем работодателя и работников, после чего работодатель вправе принять акт.	При недостижении согласия по проектам актов работодателя, для издания которых в соответствии с соглашениями, коллективным договором необходим учет мнения представителей работников, возникшие разногласия оформляются протоколом, подписываемым одним представителем работодателя и одним представителем работников , после чего работодатель вправе принять акт.
пп.6 п.2 Ст.23	2. Работодатель обязан: ... б) знакомить работника с коллективным договором, правилами трудового распорядка, иными актами работодателя, имеющими непосредственное отношение к работе (трудовой функции) работника, и в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими актами работодателя лично или путем направления их посредством курьерской почтовой связи, почтовой связи, факсимильной связи, электронной почты и иных информационно-коммуникационных технологий;	2. Работодатель обязан: ... б) знакомить работника с коллективным договором, соглашением о работе согласительной комиссии (при наличии) , правилами трудового распорядка, иными актами работодателя, имеющими непосредственное отношение к работе (трудовой функции) работника, и в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими актами работодателя лично или путем направления их посредством курьерской почтовой связи, почтовой связи, факсимильной связи, электронной почты и иных информационно-коммуникационных технологий;
п.4 Ст.30	Трудовой договор с руководителем исполнительного органа юридического лица заключается собственником имущества юридического лица или уполномоченным им лицом (органом) либо уполномоченным органом юридического лица или уполномоченным им лицом на срок и в порядке, которые установлены законами Республики Казахстан, учредительными документами или соглашением сторон. В случае истечения срока действия трудового договора,	Трудовой договор с руководителем исполнительного органа юридического лица заключается собственником имущества юридического лица или уполномоченным им лицом (органом) либо уполномоченным органом юридического лица или уполномоченным им лицом на срок и в порядке, которые установлены законами Республики Казахстан, учредительными документами или соглашением сторон. В случае истечения срока действия трудового договора,

	<p>заключенного с руководителем исполнительного органа юридического лица, если ни одна из сторон не позднее последнего рабочего дня до истечения срока действия трудового договора не уведомила о прекращении трудовых отношений, трудовой договор продлевается на срок до принятия решения учредителями, собственником имущества юридического лица или уполномоченного им лица (органа) либо уполномоченного органа юридического лица об избрании (назначении, утверждении в должности) нового руководителя, либо того же лица, если иной срок продления не определен указанным решением.</p>	<p>заключенного с руководителем исполнительного органа юридического лица, если ни одна из сторон не позднее последнего рабочего дня до истечения срока действия трудового договора не уведомила о прекращении трудовых отношений, трудовой договор продлевается на год, если иной срок продления не определен документами, утверждаемыми учредителями, собственником имущества юридического лица либо уполномоченным учредителями, собственником лицом (органом) или уполномоченным органом юридического лица.</p> <p>Уведомление о прекращении трудовых отношений с руководителем исполнительного органа юридического лица от имени юридического лица – работодателя подписывается собственником имущества юридического лица или уполномоченным им лицом (органом) либо уполномоченным органом юридического лица или уполномоченным им лицом.</p>
<p>п.1 Ст.53</p>	<p>Работодатель при расторжении трудового договора по основаниям, предусмотренным подпунктами 1) и 2) пункта 1 статьи 52 настоящего Кодекса, обязан уведомить работника о расторжении трудового договора не менее чем за один месяц, если в трудовом, коллективном договорах не предусмотрен более длительный срок уведомления. С письменного согласия работника расторжение трудового договора может быть произведено до истечения срока уведомления.</p> <p>Не допускается расторжение трудового договора с работниками до достижения пенсионного возраста, установленного Законом Республики Казахстан "О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан", которым осталось менее двух лет, по основаниям, предусмотренным подпунктами 2) и 4) пункта 1 статьи 52 настоящего Кодекса, без наличия положительного решения комиссии, созданной из равного числа</p>	<p>Работодатель при расторжении трудового договора по основаниям, предусмотренным подпунктами 1) и 2) пункта 1 статьи 52 настоящего Кодекса, обязан уведомить работника о расторжении трудового договора не менее чем за один месяц, если в трудовом, коллективном договорах не предусмотрен более длительный срок уведомления. С письменного согласия работника расторжение трудового договора может быть произведено до истечения срока уведомления.</p> <p>Не допускается расторжение трудового договора с работниками до достижения пенсионного возраста, установленного Законом Республики Казахстан "О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан", которым осталось менее двух лет, по основаниям, предусмотренным подпунктами 2) и 4) пункта 1 статьи 52 настоящего Кодекса, без наличия положительного решения комиссии, созданной из равного числа</p>

	представителей от работодателя и работников.	представителей от работодателя и представителей работников
пп.1 п.3 Ст.147	<p>3. Постоянно действующие республиканская, отраслевые, региональные комиссии формируются на основе следующих принципов:</p> <p>1) обязательности участия представителей органов исполнительной власти, представителей работодателей и работников в деятельности комиссий;</p>	<p>3. Постоянно действующие республиканская, отраслевые, региональные комиссии формируются на основе следующих принципов:</p> <p>1) обязательности участия представителей органов исполнительной власти, представителей работодателей и представителей работников в деятельности комиссий;</p>
п.2 Ст.159	<p>Согласительная комиссия является постоянно действующим органом, создаваемым в организации, ее филиалах и представительствах на паритетных началах из равного числа представителей от работодателя и работников.</p> <p>В коллективном договоре может предусматриваться создание согласительных комиссий в иных обособленных структурных подразделениях организации.</p>	<p>Согласительная комиссия является постоянно действующим органом, создаваемым в организации, ее филиалах и представительствах на паритетных началах из равного числа представителей от работодателя и представителей работников.</p> <p>В коллективном договоре может предусматриваться создание согласительных комиссий в филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях организации.</p>
п.3 Ст.159	<p>Количественный состав членов согласительной комиссии, порядок ее работы, содержание и порядок принятия решения согласительной комиссией, срок полномочий согласительной комиссии, вопрос о привлечении посредника устанавливаются в письменном соглашении между работодателем и представителями работников либо в коллективном договоре.</p>	<p>Порядок формирования и деятельность согласительной комиссии определяются соглашением о работе согласительной комиссии, которое заключается между работодателем и представителями работников, либо коллективным договором.</p> <p>Соглашение о работе согласительной комиссии либо коллективный договор должны содержать положения о количественном составе членов согласительной комиссии, порядке избрания из числа членов согласительной комиссии председателя и секретаря, порядке подачи заявления в согласительную комиссию, порядке и регламенте работы согласительной комиссии, порядке принятия решения согласительной комиссией и его содержании, сроке полномочий членов согласительной комиссии, предоставлении гарантий ее членам и иные вопросы по организации работы согласительной комиссии.</p>

		<p>Допускается проведение заседания согласительной комиссии с применением информационно-коммуникационных технологий. В таком случае участие членов согласительной комиссии и иных лиц подтверждается электронной цифровой подписью или иным электронным способом с обеспечением авторизации, идентификации и сохранением работодателем записи заседания.</p>
<p>п.4 Ст.159</p>	<p>Заявление, поступившее в согласительную комиссию, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией в день подачи.</p> <p>Спор рассматривается в присутствии заявителя и (или) уполномоченного им представителя в пределах делегированных ему полномочий в соответствии с нормативными правовыми актами Республики Казахстан. Допускается рассмотрение спора без участия заявителя при наличии его письменного согласия.</p>	<p>Заявление, поступившее в согласительную комиссию, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией в день подачи.</p> <p>Спор рассматривается в присутствии заявителя и (или) уполномоченного им представителя в пределах делегированных ему полномочий в соответствии с нормативными правовыми актами Республики Казахстан. Допускается рассмотрение спора без участия заявителя при наличии его письменного согласия.</p> <p>Заявитель имеет право до вынесения решения согласительной комиссии отозвать ранее поданное заявление, письменно уведомив об отзыве заявления секретаря комиссии.</p> <p>Лицо, ранее состоявшее в трудовых отношениях, вправе письменным заявлением делегировать право представлять его интересы в согласительной комиссии профсоюзным органам, выборным представителям работников.</p>
<p>п.5 Ст.159</p>	<p>Согласительная комиссия обязана рассмотреть спор в течение пятнадцати рабочих дней со дня регистрации заявления и выдать сторонам спора копии решения в течение трех рабочих дней со дня его принятия.</p>	<p>Согласительная комиссия обязана рассмотреть спор в течение пятнадцати рабочих дней со дня регистрации заявления и выдать сторонам спора копии решения в течение трех рабочих дней со дня его принятия.</p> <p>Согласительную комиссию возглавляет председатель, избираемый членами комиссии из числа представителей работодателя и представителей работников на ротационной основе с периодичностью</p>

		<p>не реже чем один раз в два года.</p> <p>Заседание и решение согласительной комиссии являются правомочными, если при рассмотрении индивидуального трудового спора на заседании присутствовало равное количество членов согласительной комиссии со стороны представителей работодателя и представителей работников. Каждый член согласительной комиссии при голосовании имеет один голос.</p> <p>Решение должно быть мотивированным, излагаться в письменной форме и подписываться председателем и секретарем согласительной комиссии.</p> <p>Члены согласительной комиссии освобождаются от выполнения трудовых обязанностей на время рассмотрения индивидуального трудового спора с сохранением заработной платы.</p>
п.6 Ст.159	Решение согласительной комиссии подлежит исполнению в установленный ею срок, за исключением спора о восстановлении на работе.	<p>Решение согласительной комиссии подлежит исполнению в установленный ею срок, который не может превышать один месяц со дня вынесения решения согласительной комиссии, за исключением спора о восстановлении на работе.</p> <p>Суммы, подлежащие выплате работодателем по решению согласительной комиссии, выплачиваются заявителю в срок не позднее установленного для выплаты заработной платы следующего месяца после вынесения решения согласительной комиссии.</p>
п.7 Ст.159	В случаях неисполнения решения согласительной комиссии, неурегулирования вопросов в установленный срок работник или лицо, ранее состоявшее в трудовых отношениях, либо работодатель вправе обратиться в суд.	В случае неисполнения решения согласительной комиссии в установленный ею срок либо неурегулирования вопросов работник или лицо, ранее состоявшее в трудовых отношениях, либо работодатель вправе обратиться в суд.
пп.2	Для обращения в согласительную комиссию или в суд по рассмотрению	Для обращения в согласительную комиссию или в суд по рассмотрению

Ст.160	<p>индивидуальных трудовых споров устанавливаются следующие сроки:</p> <p>1) по спорам о восстановлении на работе – один месяц со дня вручения или направления по почте заказным письмом с уведомлением о вручении копии акта работодателя о прекращении трудового договора в согласительную комиссию, а для обращения в суд – два месяца со дня вручения или направления по почте заказным письмом с уведомлением о вручении копии решения согласительной комиссии при обращении по неурегулированным спорам либо при неисполнении ее решения стороной трудового договора;</p> <p>2) по другим трудовым спорам – один год с того дня, когда работник или работодатель узнал или должен был узнать о нарушении своего права.</p> <p>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.</p> <p>В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока обращения согласительная комиссия по трудовым спорам может восстановить срок обращения в согласительную комиссию и разрешить спор по существу.</p> <p>Согласительная комиссия самостоятельно определяет относятся ли к уважительным причины, по которым работник, в том числе ранее состоявший в трудовых отношениях, не обратился в согласительную комиссию в установленные сроки.</p> <p>Для участников трудовых отношений, которые вправе в соответствии с настоящим Кодексом обратиться в суд без обращения в согласительную комиссию по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, установлены следующие сроки:</p>	<p>индивидуальных трудовых споров устанавливаются следующие сроки:</p> <p>1) по спорам о восстановлении на работе – один месяц со дня вручения или направления по почте заказным письмом с уведомлением о вручении копии акта работодателя о прекращении трудового договора в согласительную комиссию, а для обращения в суд – два месяца со дня вручения или направления по почте заказным письмом с уведомлением о вручении копии решения согласительной комиссии при обращении по неурегулированным спорам либо при неисполнении ее решения стороной трудового договора;</p> <p>2) по другим трудовым спорам – один год с того дня, когда работник, в том числе ранее состоявший в трудовых отношениях, или работодатель узнал или должен был узнать о нарушении своего права.</p> <p>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.</p> <p>В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока обращения согласительная комиссия по трудовым спорам может восстановить срок обращения в согласительную комиссию и разрешить спор по существу.</p> <p>Согласительная комиссия самостоятельно определяет относятся ли к уважительным причины, по которым работник, в том числе ранее состоявший в трудовых отношениях, не обратился в согласительную комиссию в установленные сроки.</p> <p>Для участников трудовых отношений, которые вправе в соответствии с настоящим Кодексом обратиться в суд без обращения в согласительную комиссию по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, установлены следующие сроки:</p>
---------------	--	--

	<p>по спорам о восстановлении на работе – три месяца со дня вручения или направления по почте заказным письмом с уведомлением о вручении копии акта работодателя о прекращении трудового договора;</p> <p>по другим трудовым спорам – один год с того дня, когда работник, в том числе ранее состоявший в трудовых отношениях, узнал или должен был узнать о нарушении своего права.</p>	<p>по спорам о восстановлении на работе – три месяца со дня вручения или направления по почте заказным письмом с уведомлением о вручении копии акта работодателя о прекращении трудового договора;</p> <p>по другим трудовым спорам – один год с того дня, когда работник, в том числе ранее состоявший в трудовых отношениях, узнал или должен был узнать о нарушении своего права.</p>
<p>п.2 Ст.164</p>	<p>Требования работников по вопросам применения трудового законодательства Республики Казахстан, выполнения или изменения условий соглашений, коллективного и (или) трудового договоров, актов работодателя между работниками и работодателем, объединением (ассоциацией, союзом) работодателей формируются и утверждаются на общем собрании (конференции) работников.</p> <p>Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа работников организации.</p> <p>Конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей делегатов, избранных работниками в соответствии с протокольными решениями.</p> <p>Решение собрания (конференции) работников считается принятым, если в поддержку выдвинутых ими требований проголосовало не менее двух третей участников. При невозможности проведения собрания (конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав не менее двух третей подписей работников в поддержку выдвинутых им требований.</p> <p>Представители работников согласовывают с работодателем регламент проведения собраний (конференций) работников, место, время, количество участников собрания (конференции).</p>	<p>Требования работников по вопросам применения трудового законодательства Республики Казахстан, выполнения или изменения условий соглашений, коллективного и (или) трудового договоров, актов работодателя между работниками и работодателем, объединением (ассоциацией, союзом) работодателей формируются и утверждаются на общем собрании (конференции) работников.</p> <p>Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа работников организации.</p> <p>Конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей делегатов, избранных работниками в соответствии с протокольными решениями.</p> <p>Решение собрания (конференции) работников считается принятым, если в поддержку выдвинутых ими требований проголосовало более половины участников. При невозможности проведения собрания (конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав более половины подписей работников в поддержку выдвинутых ими требований.</p> <p>Представители работников согласовывают с работодателем регламент проведения собраний (конференций) работников, место, время, количество участников собрания (конференции).</p>
<p>п.5 Ст.164</p>	<p>Работодатель, объединение (ассоциация, союз) работодателей обязаны воздерживаться от всякого вмешательства, способного воспрепятствовать проведению собрания (конференции) работников по</p>	<p>Работодатель по требованию работников обязан предоставить помещение и создать необходимые условия для проведения собрания (конференции) работников и не имеет права препятствовать</p>

	выдвижению требований.	его (ее) проведению.
п.1 Ст.165	<p>Примирительная комиссия является органом, созданным совместным решением сторон на паритетных началах из равного числа представителей от работодателя и работников.</p> <p>Решение о создании примирительной комиссии принимается в течение трех рабочих дней со дня доведения либо несообщения своего решения работодателем, объединением (ассоциацией, союзом) работодателей (их представителями) до сведения работников (их представителей) либо составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров. При наличии в организации нескольких представителей работников ими создается единый представительный орган для участия в работе комиссии.</p>	<p>Примирительная комиссия является органом, созданным совместным решением сторон на паритетных началах из равного числа представителей от работодателя и представителей работников.</p> <p>Решение о создании примирительной комиссии принимается в течение трех рабочих дней со дня доведения либо несообщения своего решения работодателем, объединением (ассоциацией, союзом) работодателей (их представителями) до сведения работников (их представителей) либо составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров. При наличии в организации нескольких представителей работников ими создается единый представительный орган для участия в работе комиссии.</p>
п.1 Ст.166	<p>Трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора в течение пяти рабочих дней со дня прекращения работы примирительной комиссии.</p>	<p>Трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора в течение двух рабочих дней со дня прекращения работы примирительной комиссии.</p>
п.2 Ст.166	<p>Количество членов трудового арбитража, его персональный состав, порядок рассмотрения трудового спора определяются соглашением сторон на паритетной основе. Трудовой арбитраж должен состоять не менее чем из пяти человек. В состав трудового арбитража включается государственный инспектор труда.</p> <p>По рассматриваемым требованиям работников члены примирительной комиссии не могут входить в состав трудового арбитража.</p>	<p>Количество членов трудового арбитража, его персональный состав из числа представителей работодателя и представителей работников, порядок рассмотрения трудового спора определяются соглашением сторон на паритетной основе. Трудовой арбитраж должен состоять не менее чем из пяти человек. В состав трудового арбитража включаются государственный инспектор труда, представители трехсторонней комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений. Члены трехсторонних комиссий, представляющие стороны социального партнерства, включаются в состав трудового арбитража на паритетной основе.</p> <p>По рассматриваемым требованиям работников члены примирительной комиссии не могут входить в состав трудового арбитража.</p>

<p>п.5-1 Ст.166</p>	<p>Отсутствует</p>	<p>В период рассмотрения коллективного трудового спора трудовым арбитражем работниками может быть однократно проведена часовая предупредительная забастовка, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1 статьи 176 настоящего Кодекса, в которой могут принять участие не более пятидесяти работников.</p> <p>Представители работников, участвующих в трудовом арбитраже, должны предупредить работников, участвующих в часовой предупредительной забастовке, об установленной законами ответственности в случае нарушения ее продолжительности.</p> <p>Работодатель должен быть предупрежден работниками в письменной форме о начале часовой предупредительной забастовки не позднее чем за три рабочих дня.</p>
<p>п.6 Ст.166</p>	<p>Решение трудового арбитража принимается не позднее семи рабочих дней со дня его создания простым большинством голосов членов арбитража. При разделении голосов членов трудового арбитража поровну решающим является голос председателя. Решение должно быть мотивированным, излагаться в письменной форме и подписываться всеми членами арбитража.</p>	<p>Решение трудового арбитража принимается не позднее пяти рабочих дней со дня его создания простым большинством голосов членов арбитража. При разделении голосов членов трудового арбитража поровну решающим является голос председателя. Решение должно быть мотивированным, излагаться в письменной форме и подписываться всеми членами арбитража.</p>
<p>пп.1 п.5 Ст.170</p>	<p>Работодатель обязан:</p> <p>1) в течение пяти рабочих дней со дня получения требований работников, оформленных в соответствии с пунктом 3 статьи 164 настоящего Кодекса, информировать местный орган по инспекции труда о возникновении коллективного трудового спора с последующим еженедельным информированием о ситуации до окончательного его разрешения;</p> <p>2) в течение дня информировать органы прокуратуры Республики Казахстан и местный орган по инспекции труда о начале забастовки, проводимой без соблюдения требований настоящего Кодекса.</p>	<p>Работодатель обязан:</p> <p>1) в день получения требований работников, оформленных в соответствии с пунктом 3 статьи 164 настоящего Кодекса, информировать местный орган по инспекции труда о возникновении коллективного трудового спора с последующим еженедельным информированием о ситуации до окончательного его разрешения;</p> <p>2) в течение дня информировать органы прокуратуры Республики Казахстан и местный орган по инспекции труда о начале забастовки, проводимой без соблюдения требований настоящего Кодекса.</p>

<p>п.2 Ст.171</p>	<p>Решение о проведении забастовки принимается на собрании (конференции) работников (их представителей).</p> <p>Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины от общего числа работников организации.</p> <p>Конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей делегатов, избранных работниками в соответствии с протокольными решениями.</p> <p>Решения собрания (конференции) работников считаются принятыми большинством голосов участников. При невозможности проведения собрания (конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку проведения забастовки.</p>	<p>Решение о проведении забастовки принимается на собрании (конференции) работников (их представителей).</p> <p>Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины от общего числа работников организации.</p> <p>Конференция считается правомочной, если на ней присутствует более половины делегатов, избранных работниками в соответствии с протокольными решениями.</p> <p>Решения собрания (конференции) работников считаются принятыми большинством голосов участников. При невозможности проведения собрания (конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку проведения забастовки.</p> <p>В случае если в организации интересы работников представляют профессиональные союзы, то решение о проведении забастовки принимается профессиональными союзами, а при их отсутствии – выборными представителями.</p> <p>В случае если в организации интересы работников представляют профессиональный союз и выборный представитель, а также несколько профессиональных союзов, то решение о проведении забастовки принимается созданным ими единым представительным органом. Единый представительный орган формируется пропорционально численности работников, состоящих и не состоящих в профессиональном союзе или профессиональных союзах.</p>
<p>п.3 Ст.175</p>	<p>Отсутствует</p>	<p>Не допускается замена работников, участвующих в забастовке в соответствии с порядком, установленным законодательством Республики Казахстан.</p>

<p>п.3 Ст.203</p>	<p>Производственный совет по безопасности и охране труда возглавляет председатель, избираемый членами совета из числа представителей работодателя и работников на ротационной основе с периодичностью в два года.</p> <p>Решения производственного совета по безопасности и охране труда являются обязательными для работодателя и работников.</p>	<p>Производственный совет по безопасности и охране труда возглавляет председатель, избираемый членами совета из числа представителей работодателя и представителей работников на ротационной основе с периодичностью в два года.</p> <p>Решения производственного совета по безопасности и охране труда являются обязательными для работодателя и работников.</p>
<p>Закон Республики Казахстан от 27 июня 2014 года «О профессиональных союзах»</p>		
<p>пп.5 Ст.17</p>	<p>Профсоюзы обязаны:</p> <p>...</p> <p>5) проводить разъяснительную работу среди членов профсоюза по повышению их правовой грамотности, в том числе по основам трудового законодательства Республики Казахстан, а также положениям коллективного договора, развитию навыков умения вести переговоры и достижения консенсуса в трудовых спорах;</p>	<p>Профсоюзы обязаны:</p> <p>...</p> <p>5) проводить разъяснительную работу среди членов профсоюза по повышению их правовой грамотности, в том числе по основам трудового законодательства Республики Казахстан, а также положениям коллективного договора, соглашения о работе согласительной комиссии (при наличии), развитию навыков умения вести переговоры и достижения консенсуса в трудовых спорах;</p>