

ЕҢБЕК ДАУЛАРЫН РЕТТЕУДЕГІ МЕДИАЦИЯ ПРОЦЕДУРАСЫ

Тажобаева А.Х. – заң ғылымдарының магистрі, азаматтық және қылмыстық құқық пен іс жүргізу кафедрасының аға оқытушысы, А.Байтұрсынов атындағы Қостанай мемлекеттік университеті

Мақалада жұмыс берушілер мен қызметкерлердің арасында туындаған еңбек дауларын тек соттарда емес, қолданысқа жаңадан енгізілген медиация процедурасы арқылы тиімді шешудің жолдары қарастырылады.

Жұмыскер мен жұмыс беруші үшін медиация еңбек шиеленістерін нәтижелі шешу үшін пайда болған жаңа мүмкіндіктер. Осы орайда, берілген заң талаптарын түсіндіру, бітімгерлік қызметтердің дағдылары, дауларды медиация процедурасы арқылы реттеудің тиімділігі, татуласу келісімін орындау тәртібі ұсынылған.

Қазақстан бойынша осындай еңбек орталықтары аз. Бүгінде, Қостанайда 7-8 шақты медиация орталығы бар. Кәсіподақ ұйымының зерттеуіне түскен шағымның бүгінге дейінгі саны 40-қа жеткен. Шағымның көбі – жұмыскерлер тарапынан. Көбіне, нарықта медиация төңірегінде қаржылық мәселелер туындайтындықтан, жетістікке жету мақсатында жұмыскер медиаторға өз шартын қоя алады. Медиатор адам медиацияның дамуына екіжақты келісім қажет болғанда үлесін тигізеді. Кей жағдайда, берілетін кеңестің бағасы арзан болуы үшін, сол маман көмегінің арқасында істері сотта қаралып, медиатордың сөзі басымырақ болмақ.

Мақалада бітімгерліктің әлеуметтік сипаты, яғни жалпы көпшілікпен байланыс орната отырып, уақыт пен ақшаны үнемдеуге мүмкіндік беретін, екі жаққа да жеңіс шешімін табуға көмек қылып, шартты келісімге негізделген байланыстарды шешу жағдайлары қарастырылған.

Негізгі сөздер: еңбек, еңбек даулары, еңбек құқығы, татуластыру рәсімі, медиатор, медиация, еңбек қатынастары, сот.

LEGAL PROBLEMS OF BANKING LOAN SMALL AND MEDIUM BUSINESS

Tazhibaeva A.H. - chief lecturer of civil and criminal law and process, LLM, Baytursinov Kostanay State University

This article refers to the permission of labour disputes between employers and employees not only in court, but also by newly introduced mediation procedures.

For the employee and employer mediation is an effective tool and opens new possibilities for the resolution of labour conflicts. In this regard, the study presents explanations of legal terms, the procedure for providing mediation services, as well as the effective resolution of disputes through mediation by conciliation and agreement of the parties.

In Kazakhstan these job centres is not enough. At the moment, in Kostanay approximately there are about 7-8 mediation centers. The study of trade Union organizations, the total number of received complaints has reached 40. The majority of complaints from employees. In most cases, if you are experiencing financial problems in the field of mediation in the marketplace, the employee with the aim of achieving success may nominate the mediator. When the need to reach a bilateral agreement, the mediator through the development of mediation would contribute to this. In some cases, the cost of consultation was lower, thanks to the help of a specialist who will hear the case in court, the decision of the mediator will be a priority.

In the article an attempt was made to consideration of the social nature of reconciliation, i.e. setting of communication with the majority, mediation gives you the opportunity to save time and money, and helps both sides to find a winning solution based on the agreement, and provides their solutions.

Key words: labor, labor disputes, labor law, mediation, mediator, mediation, labor relations, court.

МЕДИАТИВНЫЕ ПРОЦЕДУРЫ В РЕГУЛИРОВАНИИ ТРДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Тажобаева А.Х. – старший преподаватель кафедры гражданского и уголовного права и процесса, магистр юридических наук, Костанайский государственный университет имени А.Байтұрсынова

В данной статье говорится о разрешении трудовых споров между работодателями и работниками не только в судебном порядке, но и путем нововведенной процедуры медиации.

Для работника и работодателя медиация является эффективным средством и открывает новые возможности для разрешения трудовых конфликтов. В связи с этим, в исследовании

представлены разъяснение правовых условий, порядка предоставления посреднических услуг, а также пути эффективного разрешения споров посредством медиации путем примирения и согласия сторон.

По Казахстану таких центров труда мало. На настоящий момент, у нас в Костанайе примерно насчитывается около 7-8 центров медиации. По исследованию профсоюзных организаций, общее количество поступивших жалоб достигло 40. Большинство жалоб – со стороны работников. В большинстве случаев, при возникновении финансовых проблем в области медиации в условиях рынка, работник с целью достижения успеха может выдвинуть свои условия медиатору. При необходимости достижения двустороннего соглашения медиатор путем развития медиации будет способствовать этому. В некоторых случаях, чтобы стоимость консультации стала ниже, благодаря помощи специалиста, который будет рассматривать дело в суде, решение медиатора будет приоритетным.

В статье была сделана попытка рассмотрения социальной природы примирения, т.е. устанавливая связи с большинством, медиация дает возможность сэкономить время и деньги, помогает обеим сторонам найти победное решение, основанное на заключении соглашения, а также даются пути их решения.

Ключевые слова: труд, трудовые споры, трудовое право, процедура примирения, медиатор, медиация, трудовые отношения, суд.

Әлеуметтің әлауқатын көтеру мәселесі ешқашан назардан тыс қалған емес. Соңғы уақытта ұжымдардағы еңбек даулары мен кикілжіңдердің жиілеп кеткені белгілі. Оның негізгі себебі жалақының уақытымен төленбеуі мен жұмысшылардың жалақыларын көтеруді талап етуі болып отыр. Шынында да, еңбек дауларына қатысты арыз-шағымдардың азаймай тұрғаны жасырын емес. Мұндай дауларды келісім комиссиялары мен соттар қарайтындықтан, бұл мәселенің түйткілдері бізге өте таныс. Қазіргі уақытта ел азаматтары еңбек құқықтарын сот арқылы қорғауды жөн көреді. Өйткені, соттың ашықтығы, ақпараттың жеткіліктілігі, құқықтық сауаттың артуы судьяларға деген сенімді нығайтты. Әрине, жалақысын уақытында алмағандар, еңбегінің дұрыс бағаланбағанына ренжігендер, басшының қарым-қатынасына өкпелілер арызданып прокуратура органдарына да барып жатады. Ал, соттардың тәжірибесінде байқалғандай, судьялар қарайтын даулардың басым көпшілігі еңбек шартын бұзу тәртібіне қатысты болып тұр. Шындығында, жұмыстың жоқтығы мамандардың кез келген тәуекелге бас тігуіне әкеліп отыр. Алдына келгендердің шарасыздығын пайдаланған жұмыс берушілер, тіпті, жұмысқа қабылдау мен жұмыстан шығу туралы арызды бірге жаздырып алып, белгіленген уақыттан артық еңбек етуге итермелеген жағдайлар аз емес. Бір өкініштісі, жұмыс тапқанына қуанған жандар арнайы келісімшарт толтырылуы керектігін ескере бермейді. Жұмысшылардың еңбек құқықтарының тапталуына осы жағдай жиі себеп болуда. Уақытша жұмыс істеп, таңның атысынан түннің бір уағына дейін тынбайтын даяшылардың да, күзет мекемесінде тірнектеп еңбек етіп маңдай ақысын ала алмайтындардың қатесі де, маусымдық жұмыс істеп отбасына бос оралатын жандардың қасіреті де осы жұмысқа алынарда құқықтық құжаттарға жайбарақат қарауынан болып тұр. Әсіресе, жұмыстан негізсіз босатылған соң қолын бір сілтеп заңды мүмкіндігін пайдаланбайтындар жұмыс берушілерді есіртіп, заңды белінен басуға мүмкіндік бергені анық.

Еңбек шартын тоқтату негіздері 2016 жылдың 1 қаңтарына күшіне енген Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 49-бабында нақты көрсетілген [1]. Еңбек шарты тараптардың бірінің бастамасымен бұзылуы мүмкін. Ондай жағдайда жұмыс беруші жұмыскерді бір ай бұрын ескертуі тиіс. Жеке еңбек дауларын қарастыратын органдар барлық жағдайды объективті түрде бағалауға кепілдік береді. Жеке еңбек шарттарын қарастыру тәртібі сотта Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің нормаларымен, Қазақстан Республикасының Азаматтық процесілік кодексінің және өзге де заңнамалық актілермен реттелетінін де айта кеткен жөн. Шағым дауға қатысты тараптың өтініші бойынша ғана сотта қаралады. Дегенмен, сот кез келген арыз иесін жұмысқа қайта орналастырып берудің кепілі деуге болмас. Әр шағымды тыңғылықты зерттеп, қажетті құжаттарды негізге ала отырып шешім шығаратындықтан, судья жұмыс беруші мен жұмысшының құқын тең таразылайды. Екі тараптың дәйектері толық тыңдалып, айғақтары түгелдей зерттеліп барып кімнің дұрыс, кімнің бұрыстығына заң арқылы жауап беріледі. Сондықтан, басшымен арадағы келіспеушілікті еңбек дауына ұластыру абырой әпермейді, әрі бұл өзге адамдардың уақытын, қажыр-қайратын кетіретінін есте ұстаған дұрыс. Мұндай жағдайда сотқа жүгінгенге дейін, шешілмей тұрған дауларды бітімгершілікпен шешуді іс-тәжірибемізге енгізсек жөн болар еді [2].

Еңбек дауларын туғызатын жағдайлардың әртүрлі екенін айта кеткен жөн. Ол объективтік сипаттағы факторлар болуы мүмкін. Мәселен, нарықтық экономикаға көшу, мемлекеттік меншікті жекешелендіру, жекелеген кәсіпорындардағы өндірістің жағдайына және соған байланысты қызметкерлердің жұмыстан босатылуына орай, республикада қалыптасқан әлеуметтік-экономикалық жағдайларға байланысты, не болмаса жұмыс берушінің кәсіпорындарда ауысуынан туындауы ықтимал. Ал, субъективтік сипаттағы себептерге өндірістің ұйымдастырылуын, қызметкерлердің бірлесе еңбек ету мүддесін қамтамасыз ететін әкімшілік басқару, аппараттағы адамдардың

қателіктері, біліксіздігі, кәсіпорын басшыларының еңбек заңы саласындағы құқықтық даярлығының жеткіліксіздігі әсер етіп жатады.

Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің нормаларына сәйкес, еңбек даулары тараптардың келісімі бойынша, не болмаса, сот билігі арқылы шешімін тауып жатады. 2016 жылдың 1 қаңтарынан бастап күшіне енген Қазақстан Республикасының Азаматтық процестік кодекске «17-тарау Татуластыру рәсімдері» -деген тарау енгізілді. Бұл рәсімнің бірі – медиация. Тараптар сот кеңесу бөлмесіне кеткенге дейін бірінші, апелляциялық, кассациялық сатылардағы соттарда дауды медиация тәртібімен реттеу туралы өтінішхат беруге құқылы [3]. Осыған орай, медиация құрылымы мен үдерісін, соның ішінде, оларды еңбек қатынастары саласында құру және пайдалану жөніндегі жұмыстарды күшейтудің қажеттігі ескеріліп, медиациялар құрылымын ұлттық және ірі жекеменшік компанияларда құру қолға алынып отыр. Өйткені, АҚШ, Австралия және басқа да дамыған батыс елдерінде барлық даулардың үштен бір бөлігі соттың араласуына дейін медиация үдерістері аясында реттеледі екен. Сондықтан да, қазіргі уақытта мемлекет тарапынан даулар мен жанжалдарды, соның ішінде, әлеуметтік-еңбек қатынастары саласындағы даулар мен жанжалдарды соттан тыс шешудің жүйесін енгізуге мүмкіндік беретін бастамашыл қадамдардың болуы маңызды [4].

Медиатордың қатысуы еңбек дауын көбінесе сотқа дейінгі тәртіпте шешуге ықпал етуге арналған. Медиатор өз қызметінде тек құқықтық нормаларды ғана емес, конфликтология, психология негіздерінде қолданады. Медиатордың қатысуымен дауды шешу, тараптар үшін келісуге боларлық келісімге қол жеткізуге бағытталған. Басқаша айтқанда медиация тараптардың келіспеушіліктер деңгейін төмендетуге бағытталған. Еңбек дауындағы талартар даудың кез келген сатысында медиацияға жүгінуіне және одан бас тантуына да болады. Медиация — үшінші, бейтарап, әділ, жанжал нәтижесіне мүдделі емес тараптың қатысуымен өтетін дауларды реттеудің баламалы түрі. Еңбек дауларын медиация рәсімімен шешу өте тиімді. Ол екі тарапқа да қатысты. Бірақ, аталған институт әлі тиісті дәрежеде жұмыс істей қойған жоқ. Медиация процедурасы жұмысшылар мен жұмыс берушілерге не береді? Егер тараптар өзара келісіп, дауларды медиация процедурасы арқылы реттейтін болса, онда оларда сәйкесінше сотқа жүгінбей ақ шешудің мүмкіндігі туындайды. Артық сот шығындарын төлемей, қызметкер мен жұмыс берушінің арасында орын алған даулары шешудің тиімділігі артады. Кез келген жұмыс беруші үшін туындаған дауларды сотта қарап, өздерінің нарықтағы атағына кір келтірудің еш пайдасы жоқ. Бірақ, жұмыс берушілер бұл тәуекелді түсіне бермейді. Неғұрлым атын шағырып жұмыскерге өзінің дұрыстығын дәлелдесе, басқа жұмыскерлердің мұндай қадамға бармауына түрткі болатындай көрінеді.

Шындығында кез келген еңбек дауларын соттың көмегімен шешу мүмкін емес. Сотқа дейінгі тәртіпте қаралатын көптеген еңбек даулары медиатордың көмегімен екі тараптардың да мүдделеріне жауап береді және тиімді.

Медиация процедурасына жол берілмейтін кезде: Медиация процедурасына қатыспайтын үшінші тұлғалардың және сот іс-әрекетке қабілетсіз деп таныған тұлғалардың мүдделерін қозғайтын немесе мүдделерін сөз қылатын даулар бұған қосылмайды. Медиация процедурасы сондай-ақ дау тараптарының бірі мемлекеттік орган болған жағдайда еңбек дауларына қолданылмайды.

Еңбек дауларын шешу кезінде медиация ерікті сипатта болады. Бұл, тараптардың медиация процедурасына өзара ерікті түрде қатысуынан пайда болады және келіспеушіліктер тараптары медиация және дауларды реттеу жөнінде келісім қабылдау туралы шарт жасау арқылы өз қалауын еркін білдіреді. Сонымен бірге дау тараптары еңбек дауы туындаған кез келген сәтте, оның ішінде сотқа арызданғанға дейін де және егер сотта талқылау барысы басталып кеткен жағдайда медиация процедурасына жүгінуге құқығы бар.

Қарастыратын дауға қатысты субъектілер медиацияның тараптары болып табылады, атап айтқанда, еңбек дауын шешу кезінде – бұл еңбек шартының тараптары немесе олардың өкілдерімен медиатор (медиаторлар). Қазақстан Республикасы Еңбек кодексіне сәйкес, еңбек дауының тараптары қызметкер және жұмыс беруші болып табылады. Еңбек дауы қызметкер және жұмыс беруші арасында ҚР еңбек заңнамаларын қолдану келісімдер еңбек және ұжымдық шарттар талаптарын, жұмыс берушінің актілерін орындау немесе өзгерту мәселелері бойынша келіспеушіліктер салдарынан туындайды. Медиация процедурасына еңбек дауын қарастыру кезінде медиатор қатысады. Медиатордың қызметі кәсіпкерлік қызмет болып саналмайды, медиатор сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңнамаларымен тыйым салынбаған кез келген өзге де қызметтерді атқаруға құқылы.

Еңбек дауын шешуде медиатордың мәртебесі ерекше.

Біріншіден, медиаторды тараптардың өздері таңдайды. Дау тараптары үшін медиатор беделді және білікті тұлға болып табылады.

Екіншіден, медиаторда белгілі бір білімдері мен дауды шешу мәнінде тәжірибесі болуы тиіс.

Үшіншіден, медиаторда келіссөздер жүргізу мен дауларды шешу тәжірибесі болуы тиіс.

Медиатордың қызметі кәсіби және кәсіби емес негіздерде жүзеге асырылуы мүмкін екендігін жоғарыда көрсетілгендерден ұсынуға болады.

Кәсіби медиатор – бұл, жоғары білімі бар, жиырма бес жасқа толған, медиаторларды даярлау бағдарламасы бойынша оқытудан өткендігін растайтын құжаты (сертификат) бар және кәсіби

медиаторлар реестрінде тұрған тұлға. Кәсіби медиатор медиаторлардың кәсіби этикасы кодексін сақтауға міндетті.

Кәсіби емес медиатор – бұл, қырық жасқа толған және кәсіби емес медиаторлар реестрінде тұрған тұлға.

ҚР «Медиация туралы» Заңында (9-бабы, 7-тармағы) критерийлер белгіленген, соларға сәйкес мына тұлғалар медиатор бола алмайды:

- 1) Мемлекеттік міндеттерді орындауға уәкілетті және оған теңестірілген тұлғалар;
- 2) Заңмен белгіленген тәртіпте сот қабілетсіз немесе қабілеті шектеулі деп танылған тұлғалар;
- 3) Қылмыстық іске танылғандар;
- 4) Заңмен белгіленген тіртіппен өтелмеген немесе алынбаған сотты болғандар[5].

Тараптардың келісімімен медиаторға қосымша талаптар белгіленуі мүмкін.

Медиация жүргізу үшін тараптар тараптардың келісімі бойынша өз бетінше іздестіру арқылы немесе медиаторлар ұйымына тиісті сауал жіберу жолымен, бір немесе бірнеше медиаторларды тандайды. Еңбек дауларын шешуде медиаторды таңдау кезінде медиация ісінің тараптары бірдей құқықтарды пайдаланады.

Сонымен заңнамада көзделген тәртіпте медиатордан бас тарту жағдайлары көзделген. Медиатордың әділ болуына кедергі келтіретін жағдайлар болған болса, ол нақты бір еңбек дауы бойынша медиация жүргізуден бас тартуы тиіс. Медиатор сондай-ақ мына жағдайларда да медиациядан бас тартуға құқығы бар:

- Оған медиация ұстанымдарына сәйкес өзінің міндеттерін жүзеге асыруға кедергі келтіретін жағдайлар туындағанда (медиатор тез арада өзі бас тартатынын мәлімдеуге міндетті);

- Егер, оның пікірі бойынша, бұдан әрі тырысып күш салу тараптар арасындағы даудың (шиеленістің) шешілуіне ықпал етпесе;

- Еңбек даулары тараптарының келісімі бойынша медиация процедурасы тоқтатылған жағдайда, ол жазбаша түрде ресімделуі тиіс.

Заң нормаларына байланысты, медиация процедурасына бастапқы қадамдарды анықтауға болады:

1 - қадам. Медиацияға мүдделі тарап медиацияға жүгіну туралы екінші тарапқа жазбаша түрде ұсыныс жолдауға құқығы бар. Егер іс сотта қаралатын болса, онда сот еңбек дауына қатысушыларға дауды медиация процедуралары аясында қарастыруды ұсынуға құқылы;

2- қадам. Медиация туралы ұсыныс алған тарап, оны жіберген күннен бастап 10 күнтізбелік күн ішінде немесе ұсыныста көрсетілген өзге де орынды мерзім ішінде дауды медиатордың қатысуымен қарастыруға келісім беруі немесе бас тартуы тиіс.

3-қадам. Егер медиацияға мүдделі тарап медиацияны қолдануға екінші тараптың келісімін алмаса, онда мұндай ұсыныс қабыл алмайды деп саналады. Егер тарап медиация жүргізуге келісім алса, онда тараптар медиация процедурасына кіріседі.

Медиация процедурасы. Медиация процедурасын тараптар заң нормасына сәйкес анықтайды. Сонымен бірге, мысалы, азаматтық іс жүргізуде қабылданғандай және ҚР АП кодексімен анықталғандай, медиация жүргізудің алдын ала белгіленген ережелері жоқ [3].

Медиация процедурасын жүргізу кезінде тараптар медиаторға жүгінеді. Ол олардан келіспеушілік мәні туралы ақпараттарды және қарастыру үшін қажетті құжаттарды алуы тиіс. Медиатор келіспеушілік мәнін талдап, құжаттарды зерделейді. Тек содан соң ғана медиация шартын жасау мүмкіндігі туралы шешім қабылдайды. Ол медиация жүргізу тәртібі туралы мүдделі тараптарды хабардар етуі тиіс. Тараптар бұл жағдайда медиация процедурасын қолдана отырып дауды қарастыру кезінде ең алдымен келіспеушілік өріс алып кетпеу үшін бір бірімен келіссөз жүргізуге дайын болуы тиіс.

Медиация туралы шарт, шарттың маңызды талаптары бойынша олар келісімге қол жеткізген сәттен бастап тараптармен жасалады деп саналады. ҚР «Медиация туралы» Заңының 21-бабының 2-тармағында анықталған, медиация туралы шарттың маңызды талаптарына мыналар қосылады:

1) медиация туралы шарттың жасалған күні, уақыты және орны;

2) дау тараптарының атаулары, өкілеттіктері көрсетілген олардың өкілдерінің тегі және аты-жөні, лауазымдары;

3) даудың (дау-шардың) нысанасы;

4) медиация тараптары таңдаған медиатор (медиаторлар) туралы мәліметтер;

5) медиацияны жүргізуге байланысты шығыстардың, ал медиацияны кәсіби негізде жүзеге асырған жағдайда – медиацияны жүргізгені үшін медиаторға (медиаторларға) сыйақы төлеудің шарттары, тәртібі және мөлшері;

6) медиацияны жүргізу тілі;

7) медиацияны жүргізудің құпиялылығы туралы тараптардың міндеттемесі және мұндай міндеттемені орындамаудың салдары;

8) медиация тараптарының дауды (дау-шарды) реттеуге қатысатын медиатордың медиация тараптары үшін шығын (залал) келтірген әрекеті (әрекетсіздігі) үшін жауапкершілігінің негіздері мен көлемі;

9) тараптардың деректемелері (жеке басын куәландыратын деректер, тұрғылықты жері, байланыс телефондары);

10) медиацияны жүргізу мерзімі;

11) медиацияны жүргізу тәртібі болып табылады [6].

Көрсетілген қызметтер үшін медиация тараптары медиаторға сыйақы төлейді. Сыйақы көлемі, төлем жасау тәртібі мен шарттары екі әдіспен анықталуы мүмкін:

- Медиаторлар ұйымы бекіткен регламентпен;
- Медиация тараптарымен.

Тараптар медиациямен байланысты бұдан да басқа шығындарды көтереді:

1) медиаторға сыйақы төлеу;

2) медиацияны жүргізуге байланысты медиатор шеккен шығыстар, оның ішінде дау қаралатын жерге жол жүру ақысын төлеуге, қонақүйде тұруға және тамақтануға арналған шығыстар.

Медиациямен байланысты шығыстар тараптардың келісімі бойынша әр түрлі үлеспен төлейді. Медиатор, егер оның алдындағы кедергі келтіретін жағдайларға байланысты медиатордан бас тартқан жағдайда тараптар оған төлеген ақшаны қайтарады.

Еңбек қатынастарынан туындаған дауды реттеу кезінде медиация, медиация туралы шарт жасаған күннен бастап отыз күнтізбелік күннен кешіктірмей аяқталуы тиіс. Тараптардың өзара шешімдері бойынша медиация мерзімі отыз күнтізбелік күнге дейін ұзартылуы мүмкін, бірақ алпыс күнтізбелік күннен аспаған жөн.

Медиация, соттың қарастыруындағы еңбек қатынастарынан туындаған дауды реттеу кезінде, медиация туралы шарт жасаған күннен бастап отыз күнтізбелік күннен кешіктірілмей мерзімінде аяқталуы тиіс. Сот, тараптардың бірігіп жасаған жазбаша хабарламасы бойынша медиация мерзімін отыз күнтізбелік күнге дейін ұзартуы мүмкін, бірақ жиынтығы алпыс күнтізбелік күннен аспайды.

Медиация тараптары, көрсетілген процедура белгіленген мерзімінде аяқталуы үшін барлық мүмкіндік беретін шараларды қолдануы тиіс.

Медиация кезіндегі еңбек дауын қарастыру нәтижесі даудың мәні бойынша тараптар арасында қол жеткізу болып табылады. Бұл жағдайда тараптар дауды (келіспеушілікті) реттеу жөніндегі келісімге қол қояды. Мұндай келісімді орындамаған немесе тиісінше орындамаған жағдайда, келісімді бұзған медиация тараптары Қазақстан Республикасының заңдарымен қарастырылған тәртіппен жауапкершілікке тартылады.

Азаматтық іс барысында медиация жүргізу кезінде тараптар қол жеткізген, дауды реттеу жөніндегі келісім, азаматтық істі өндіріске алған судьяға тез арада жіберіледі. Дауды реттеу жөніндегі келісім сот ҚР АП кодексында қарастырылған тәртіппен бекітеді. Сонымен бірге, төленген мемлекеттік баж салығы ҚР АП қарастырылған тәртіппен төлем жасаушыға қайтарылады [3].

Тараптар келісімде келесілерді міндетті түрде көрсетулері тиіс:

- медиация тараптары;
- даудың мәні;
- медиаторды (медиаторларды);
- тараптармен келісілген келісім талаптары, оларды орындау мерзімдері мен әдістері және оларды орындамаудың немесе тиісінше орындамаудың салдары.

Дауды реттеу жөніндегі келісім, тараптар оған қол қойған күннен бастап күшіне енеді және медиация тараптары осы келісімде қарастырылған тәртіппен және мерзімде ерікті түрде орындауы тиіс.

Азаматтық іс аясында жүргізіліп жатқан еңбек дауы бойынша медиацияны тоқтату кезінде, тараптар азаматтық істі өндірісіне алған сотқа төменде көрсетілгендерді тез арада жіберуге міндетті:

1) дауды реттеу жөніндегі келісімге қол қойған жағдайда – көрсетілген келісімді;

2) басқа жағдайларда – төменде көрсетілген негіздемелерді көрсете отырып, медиацияны тоқтату туралы жазбаша хабарламаны:

- дауды реттеу туралы келісімге қол қойған жағдайда – мұндай келісімге қол қойылған күннен бастап;

- медиация арқылы дауды шешу мүмкіндігін қарастырмайтын мән-жайларды анықтаған жағдайда;

- тараптар дауды медиация арқылы шешудің мүмкін еместігіне байланысты медиациядан жазбаша бас тартқан жағдайда – тараптар жазбаша бас тартуға қол қойған күннен бастап;

- тараптардың біреуі медиацияны жалғастырудан жазбаша бас тартқан жағдайда – медиатор жазбаша бас тартуды жіберген күннен бастап;

- медиацияны жүргізу мерзімі аяқталған жағдайда.

Қорыта айтқанда, медиация еңбек дауларын қарастырудағы жаңа процедура болып табылады және ол бүгінгі таңда даму сатысында болып отыр. Еңбек дауларын шешудің жан-жақты белгіленген құқықтық әдістері медиацияның дамуындағы оңды іс екендігі сөзсіз. Біздің көзқарасымыз бойынша, медиация еңбек қатынастарындағы келіспеушіліктерді шешу үшін қолайлы жағдайлар туғызуға және тараптар қабылдаған шешімдердің орындалуы үшін тиімді механизмдер жасауға мүмкіндік береді.

ӨДЕБИЕТТЕР:

1. «Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексі» Қазақстан Республикасының Кодексі 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V ҚРЗ // <http://adilet.zan.kz/>
2. Бейсенова Г. Еңбек даулары елеусіз қалмайды // Заң газеті, 2013. 21 ақпан, № 4.
- 3 «Қазақстан Республикасының Азаматтық процестік кодексі» Қазақстан Республикасының Кодексі 2015 жылғы 31 қазандағы № 377-V ҚРЗ // <http://adilet.zan.kz/>
4. Мұқанова Г. Еңбек дауларын соттан тыс шешкен тиімді. // Заң газеті, 2013. 2 сәуір, №7. 5 бет.
5. «Медиация туралы» Қазақстан Республикасының 2011 жылғы 28 қаңтардағы № 401-IV Заңы. "Егемен Қазақстан" 2011 жылғы 8 ақпандағы № 39-40 (26442).
6. Третьякова А.А. Еңбек дауларын реттеудегі медиация процедурасы // Қазақстандағы мамандар анықтамалығы. – 2011, №6, 36-42 беттер.

Литература:

1. «Трудовой кодекс Республики Казахстан» Кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК // <http://adilet.zan.kz/>
2. Бейсенова Г. Трудовые споры не останется без внимание // Юридическая газета, 2013. 21 февраль, № 4.
- 3 «Гражданский процессуальный кодекс Республики Казахстан» Кодекс Республики Казахстан от 31 октября 2015 года № 377-V ЗРК // <http://adilet.zan.kz/>
4. Муканова Г. Эффективность решение трудовых споров в несудебном порядке //Юридическая газета, 2013. 2 апрель, №7. стр. 5.
5. Закон Республики Казахстан от 28 января 2011 года № 401-IV «О медиации» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 31.10.2015 г.) //
6. Третьякова А.А. Рассмотрение трудовых споров в порядке медиации // Справочник кадровика Казахстана. – 2011, №6, стр. 36-42.

References:

1. «The labour code of the Republic of Kazakhstan» The code of the Republic of Kazakhstan dated November 23, 2015 No. 414-V ZRK.
2. G. Beisenova Labour disputes // Legal newspaper, 2013. 21 February, No. 4.
3. "Code of civil procedure of the Republic of Kazakhstan" the Code of the Republic of Kazakhstan dated 31 October 2015 No. 377-V ZRK // <http://adilet.zan.kz/>
4. Mukanova G. the Effectiveness of the resolution of labour disputes in non-judicial procedure //Legal newspaper, 2013. 2 April, No. 7. page 5.
5. The law of the Republic of Kazakhstan of 28 January 2011 No. 401-IV On mediation (with amendments and supplements as 31.10.2015) // <http://adilet.zan.kz/>
6. Tretiakova.A. Consideration of labour disputes through mediation procedure // the Directory of the personnel officer of Kazakhstan. – 2011, No. 6, pp. 36-42.

Автор жөнінде мәлімет

Тәжібаева Айжан Халиуллұқызы – азаматтық және қылмыстық құқық және іс жүргізу кафедрасының аға оқытушысы., заң ғылымдарының магистрі, А. Байтұрсынов атындағы Қостанай мемлекеттік университеті, Қостанай қ., Байтұрсынов 47, тел. 87142390612, факс: 87142511153; e-mail: ath84@mail.ru.

Тажубаева Айжан Халиуллаевна – старший преподаватель кафедры гражданского и уголовного права и процесса, магистр юридических наук, Костанайский государственный университет имени А.Байтұрсынова, г. Костанай, ул. Байтұрсынова 47, тел. 87142390612, факс: 87142511153; e-mail: ath84@mail.ru.

Tazhibaeva Aizhan Xalylullaevna - chief lecturer of civil and criminal law and process, LLM, Baytursinov Kostanay State University, Kostanay, Baytursynov street 47, phone: 87142390612, fax: 87142511153; e-mail: ath84@mail.ru.