



26–27 апреля  
The St. Regis Astana

XIII Международная HR-Конференция 2018

# ОРГАНИЗАЦИЯ БУДУЩЕГО





*Гилёва Наталья, кандидат юридических наук,  
профессиональный медиатор, бизнес-тренер*

**Индивидуальные трудовые споры  
по результатам КРІ и оценки  
эффективности персонала**

п.п.16) и 37) п. 1 статьи 1 Трудового кодекса РК

- **Трудовой спор** – разногласия между работником (работниками) и работодателем (работодателями) по вопросам применения трудового законодательства Республики Казахстан, выполнения или изменения условий соглашений, трудового и (или) коллективного договоров, актов работодателя.
- **Заработная плата** – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и *стимулирующего характера*;

Для усиления повышения заинтересованности работников в увеличении эффективности производства и качества выполняемых работ работодателем **могут вводиться системы премирования** и другие формы стимулирования труда, определенные условиями коллективного договора и (или) актами работодателя (п. 3 ст. 107 ТК РК).

Повременно-премиальная система предусматривает не только оплату за отработанное время, **но и начисление премий** за достижение определенных количественных и качественных показателей.

**Премия** является одним из видов стимулирующих выплат и представляет собой денежные выплаты за достижение определенных результатов в труде и стимулирование дальнейшего их возрастания.

законодательство дает право работодателям стимулировать труд своих работников посредством установления различных видов премий, исходя из прибыли от своей деятельности.

важно, чтобы работники были информированы о порядке и условиях, критериях премирования

в целях недопущения конфликтов в Компании немаловажно, чтобы премирование охватывало все категории персонала, для каждой из которых могут быть разработаны свои критерии.

# *Key Performance Indicators, KPI*

**Ключевые показатели эффективности (KPI) — показатели деятельности подразделения (Компании), которые помогают организации в достижении стратегических и тактических (операционных) целей.**

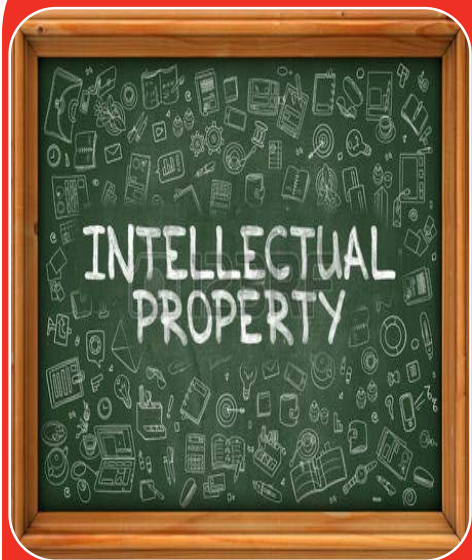
Использование ключевых показателей эффективности даёт организации возможность оценить своё состояние и помочь в оценке реализации стратегии.

*KPI позволяют производить контроль деловой активности сотрудников, подразделений и компании в целом*

Виды доплат и надбавок стимулирующего характера, их размеры, порядок и условия выплаты устанавливаются в коллективном договоре, трудовом договоре и (или) актами работодателя.

- При этом должны быть четко оговорены и разграничены:
  - ✓ критерии установления работникам тех или иных доплат и надбавок по категориям персонала;
  - ✓ количественные и качественные показатели, **на основании оценки** которых выплачиваются те или иные доплаты и надбавки;
  - ✓ условия, при которых выплата установленных доплат и надбавок может быть отменена





**КРІ и мотивация персонала стали неразрывными понятиями, так как с помощью данных показателей (КРІ) можно создать совершенную и эффективную систему мотивации и стимулирования сотрудников компании.**



**Оценка эффективности деятельности персонала это комплексная оценка качества участия работников в достижении результатов функционирования Компании.**

## Основание расторжения трудового договора

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе *вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.п.4) п. 1 ст. 52 ТК РК);*

Порядок, условия и периодичность проведения аттестации работников **определяются** коллективным договором **или актом работодателя.**

Расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному подпунктом 4) пункта 1 статьи 52 Кодекса, **должно основываться на решении аттестационной комиссии**, в составе которой должен участвовать **представитель работников**, если иное не установлено законами Республики Казахстан.

# представители работников -

органы профессиональных союзов, их объединений, **а при их отсутствии** **выборные представители**, избранные и уполномоченные на общем собрании (конференции) работников большинством голосов участников, при присутствии на нем не менее двух третей работников (делегатов конференции).

*Работники, не являющиеся членами профессионального союза, не принимавшие участие в избрании выборных представителей работников* **вправе делегировать право представлять их интересы** профсоюзным органам, выборным представителям работников.

На основании письменного заявления работника профсоюзные органы, выборные представители работников **обеспечивают представительство его интересов.**

Работник имеет право:

**16)** на обращение за разрешением индивидуального трудового спора **последовательно** в согласительную комиссию, суд **в порядке**, предусмотренном Кодексом;

Работодатель имеет право:

**12)** на обращение за разрешением индивидуального трудового спора **последовательно** в согласительную комиссию, суд **в порядке**, предусмотренном Кодексом.

## Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора

Индивидуальные трудовые споры **рассматриваются согласительными комиссиями**, а по вопросам, неурегулированным либо неисполнения решения согласительной комиссии, – судами.

Согласительная комиссия является **постоянно действующим органом**, создаваемым в организации, ее филиалах и представительствах на паритетных началах из равного числа представителей от работодателя и работников.



БЛАГОДАРЮ ЗА ВНИМАНИЕ!

**РАХМЕТ!**