

«QAZAQ PROFI» ОҚЫТУ ОРТАЛЫҒЫ**ЖАУАПҚЕРШІЛІГІ ШЕКТЕУЛІ
СЕРІКТЕСТІГІ**010000, Қазақстан Республикасы, Астана
қ., Ақмешіт көш., 11, 435. БИН 170540030121

Тел.: 8 (7172) 53-77-11

Сайт: www.qazaq-profi.kze-mail: info@qazaq-profi.kz**УЧЕБНЫЙ ЦЕНТР «QAZAQ PROFI»****ТОВАРИЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ
ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ**010000, Республика Казахстан, г. Астана, ул.
Ақмешіт, 11, 435. БИН 170540030121

Тел.: 8 (7172) 53-77-11

Сайт: www.qazaq-profi.kze-mail: info@qazaq-profi.kz

№0198

«26» 07 2022ж.

г. Нур-Султан қаласы

**Руководителям государственных
учреждений, АО, ТОО, РГП и других
предприятий****Коммерческое предложение**

ТОО «Учебный центр «QAZAQ PROFI» (далее – Учебный центр), аккредитованная Министерством финансов РК в качестве организации по профессиональной сертификации бухгалтеров (Свидетельство №KZ30VНК00000333 от 22.06.2021г.) и ПОБ "Академия профессиональных бухгалтеров "Учёт" (свидетельство об №0401180101 от 04.01.2018г.) приглашает Вас и Ваших сотрудников прослушать семинар по теме: **«Трудовое законодательство Республики Казахстан и трудовые споры: практика применения» (для членов Согласительной комиссии) в очном или дистанционном формате.**

Наименование семинара	Даты проведения	Место проведения	Стоимость обучения*	Лектор
Трудовое законодательство Республики Казахстан и трудовые споры: практика применения (для членов Согласительной комиссии) (12 академических часов)	22- 23.08.2022г.	Очное обучение г. Нур-Султан, ул. Сыганак, 54А.	45 000	Каирбеков Бауржан Зекенович кандидат юридических наук
	22- 23.08.2022г.	Дистанционное обучение Через систему ZOOM	35 000	

*Учебный центр не является плательщиком НДС

Программа семинара прилагается.

Лектор: Каирбеков Бауржан Зекенович - кандидат юридических наук, читает лекции по курсам профессиональной сертификации бухгалтеров, правовое регулирование трудовых отношений, правовое регулирование предпринимательской деятельности (резюме преподавателя прилагается)..

В стоимость очного обучения входят: учебные материалы, канцелярские принадлежности, кофе-брейк. По окончании семинара выдается сертификат.

В стоимость дистанционного обучения входят: учебные материалы в электронном формате, будет предоставлена ссылка на запись вебинара (будет действовать 10 дней). По окончании семинара выдается сертификат.

Преимущества Учебного центра:

- Аккредитована Министерством финансов РК в качестве организации по профессиональной сертификации бухгалтеров
- **Высококвалифицированные преподаватели-практики**, профессиональные бухгалтеры и аудиторы, авторы и разработчики НПА;
- Получила престижную международную награду **«ЛИДЕР ОТРАСЛИ в образовании 2021»**
- Относительно низкие цены;
- Комфортные учебные аудитории в бизнес-центрах и административных зданиях;

- Гибкая система скидок для корпоративных и постоянных клиентов;
- Проводимые Акции для слушателей;
- Большой опыт в организации выездного обучения, в том числе в курортных зонах Казахстана.

С полным перечнем семинаров и графиком проведения семинаров можно ознакомиться на сайте www.qazaq-profi.kz

Для получения более подробной информации и подачи заявки просим обращаться по следующим контактам: 8 (7172) 53-77-11, 8-776-53-77-111, 26-67-23, эл. адрес: info@qazaq-profi.kz

Желаем Вам всего самого наилучшего и приглашаем Вас к взаимовыгодному и плодотворному сотрудничеству.

Генеральный директор



К.Сагындыков

ПРОГРАММА «Трудовое законодательство Республики Казахстан и трудовые споры: практика применения» (для членов Согласительной комиссии)

Тренер: Канрбеков Бауржан Зекенович - кандидат юридических наук, читает лекции по курсам профессиональной сертификации бухгалтеров, правовое регулирование трудовых отношений, правовое регулирование предпринимательской деятельности.

Целевая аудитория: руководители, топ-менеджеры компаний, руководители структурных подразделений, члены согласительных комиссии, юристы, специалисты по кадрам и персоналу, а также другие заинтересованные специалисты.

Цель семинара: Стороны согласительной комиссии обязаны проводить ежегодное обучение членов согласительной комиссии основам трудового законодательства Республики Казахстан, развитию умения вести переговоры и достижению консенсуса в трудовых спорах. В ходе семинара слушатели смогут ознакомиться с постатейным обзором положений Трудового кодекса, а также их практическим применением. В ходе семинара разбираются вопросы правоприменительной практики и даются конкретные рекомендации.

Метод ведения: обзор и анализ законодательства, групповые дискуссии, обсуждение случаев из практики участников семинара, практическая часть CASE-STADY.

Количество часов: 2 дня (12 часов).

- 1. Новая трактовка основных понятий Трудового кодекса РК.**
 - 2. Трансформация полномочий государственного органа по труду.**
 - 3. Изменения, которые касаются прав и обязанностей участников трудовых отношений.**
 - 4. Изменения, связанные с оформлением и действием трудового договора.**
 - 5. Изменения в сфере применения дисциплинарных взысканий.**
 - 6. Поправки, связанные с прекращением трудовых отношений.**
- Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в новой редакции Трудового кодекса.**

• Изменения в Трудовой кодекс, вступившие в силу 4 мая 2020 года заключаются, в основном, в следующем:

- в новой редакции закреплена обязательность внесения данных о трудовых отношениях в Единую систему учета трудовых договоров;
- внесены уточнения по вопросам прикомандирования работников;
- внесены корректировки в ответственность работодателя за нарушение порядка выплаты заработной платы;
- изменен порядок предоставления отпусков;
- существенные изменения произошли в разделах, регламентирующих социальное партнерство, разрешение споров, а также безопасность и охрану труда;
- были исправлены стилистические, технические и юридические ошибки, допущенные в предыдущей редакции.

Единая система учета трудовых договоров

• Единая система учета трудовых договоров – наиболее важное изменение трудового законодательства за последние несколько лет. Впервые в новой редакции трудового кодекса появилось официальное определение этой системы.

Согласно пп.35-1 п.2 ст.1 Трудового кодекса, **единая система учета трудовых договоров – это информационная система, предназначенная для автоматизации учета трудовых договоров.**

• Каким образом появление этой нормы повлияло на права и обязанности работника и работодателя?

• Теперь работодатели вправе получать информацию о предыдущей трудовой деятельности своих работников из ЕСУТД. Причем такая возможность действует не только в отношении действующих сотрудников, но и по отношению к кандидатам для приема на работу с их согласия.

• Закрепление понятия ЕСУТД повлияло на оформление трудовых отношений. Если раньше оформление трудовых отношений в электронном формате было добровольным, то теперь п.2 ст. 23 Трудового кодекса пополнился подпунктом 27, который гласит, что работодатель обязан вносить информацию о заключении и прекращении с работником трудового договора, вносимых по нему изменений и дополнениях, содержащую сведения о сторонах, должности, месте работы и сроках трудового договора (дата заключения, дата начала работы, дата прекращения).

- Следует отметить, что данная норма обязывает работодателей вносить сведения не только о нынешнем месте работы работника, но и о том, где он работал в прошлом. Сегодня работодатель обязан оцифровать в системе сведения обо всем трудовом стаже своего работника.

- Чтобы работодателям было легче справиться с этой задачей, изменениями в Трудовой кодекс в части ст. 22, работников обязали предоставлять работодателю документы, подтверждающие трудовую деятельность, для внесения их в единую систему учета трудовых договоров.

- Расширен список документов, которые могут служить подтверждением трудовой деятельности. Теперь таким документом также является вступившее в законную силу решение суда об установлении юридического факта, подтверждающего наличие трудовых отношений. Это значит, что, если работник по каким-то причинам не может предоставить работодателю документы, подтверждающие его трудовой стаж, он может обратиться в суд и подтвердить факт наличия трудовых отношений с предыдущим работодателем.

- Помимо сведений о трудовых отношениях и стаже работников, работодателям понадобится вносить в ЕСУТД сведения о штатной численности организации.

- Предполагается, что работодателям будет предоставлен переходный период для внесения данных в единую систему, однако пока такое условие не нашло своего отражения в правовых актах, поэтому не стоит медлить с этой процедурой.

Безопасность и охрана труда

- Казахстан ратифицировал Конвенцию Международной Организации Труда № 148 о защите трудящихся от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах.

- Теперь и в Трудовом кодексе РК закреплены такие новые понятия как система управления охраной труда, профессиональный риск, управление профессиональными рисками, оценка профессионального риска и производственно-бытовые условия.

- Ст. 182 ТК РК в новой редакции возлагает на работодателя новые обязанности в сфере охраны труда: теперь ему необходимо внедрить в организации систему управления охраной труда, обеспечить проведение оценки профессиональных рисков, а при прохождении аттестации по условиям труда - предоставлять сведения о результатах такой аттестации в ЕСУТД.

- Если эти и другие требования не будут соблюдены в достаточной мере, то деятельность предприятия может быть приостановлена и запрещена на срок до 5-ти рабочих дней.

Оформление и действие трудовых договоров

- Важные изменения произошли в сфере оформления трудовых отношений, отпусков и рассмотрения трудовых споров.

- Дискриминация в сфере труда отныне наказуема. Работодатель обязан обеспечивать работникам равную оплату за равный труд, а также равные производственно-бытовые условия без какой-либо дискриминации. В противном случае его может ожидать штраф в размере от 30 до 100 МРП по статье 90 КоАП РК. Данная норма была введена на фоне неоднократных конфликтов на предприятиях, привлекающих иностранную рабочую силу, произошедших на почве допущения работодателями фактов трудовой дискриминации.

- При приеме работников на работу, заключить трудовой договор отныне можно в виде электронного документа, подписанного электронно-цифровыми подписями сторон.

- Аналогичные нормы введены и в отношении актов работодателя: приказов, положений, распоряжений и т.д.

- Новым положительным условием для работников призывного возраста стало введение в кодекс нормы, обязывающей работодателя предоставлять отпуск без сохранения заработной платы сотрудникам, призванным для прохождения срочной воинской службы на весь срок такой службы. При этом отслуживший работник должен приступить к своим трудовым обязанностям не позднее одного месяца с даты увольнения из воинской части.

- Ст. 70 Трудового кодекса РК пополнилась ранее отсутствующей обязанностью работодателя. Отныне, если сотрудник обратится за установлением режима неполного рабочего времени в связи с уходом за больным членом семьи и подтвердит это медицинским заключением, работодатель обязан установить для него неполное рабочее время.

- Датой истечения такого договора признается последний рабочий день, предшествующий дню выхода на работу работника, за которым сохранялось место работы (должность).

- Изменения не обошли стороной и работу в ночное время, праздничные и выходные дни.

- Добавлено положение, согласно которому при совпадении ночного времени работы с праздничным или выходным днем оплата труда производится отдельно за ночные часы, и за часы работы в праздничные или выходные дни.

- Для работников-инвалидов первой и второй группы исключена установленная продолжительность ежедневной работы (рабочей смены), которая ранее не могла превышать 7 часов. При этом недельная норма в размере 36 часов продолжает действовать.

- Если работодатель нарушает порядок и сроки выплаты зарплаты, он обязан выплатить работнику пеню. Размер пени рассчитывается исходя из 1,25 - кратной официальной ставки рефинансирования Национального Банка РК на день исполнения обязательств по выплате заработной платы. Пеня начисляется за каждый просроченный календарный день, начиная со следующего дня, когда выплаты должны быть произведены, и заканчивается днем выплаты. Такая же норма применяется и при нарушении срока расчетов с уволенным сотрудником.

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров

- В предыдущей редакции ТК РК от 2015 года было предусмотрено условие, что для рассмотрения индивидуального трудового спора создается согласительная комиссия.

- Новая редакция прямо обязует работодателя создать такую комиссию которая будет действовать в организации на постоянной основе. При этом, отдельные категории работников, вправе обращаться в суд напрямую. Это домашние работники, работники субъектов микропредпринимательства, некоммерческих организаций с численностью работников до 15 человек и некоторые другие.

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

- 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.

- Заявление, поступившее в согласительную комиссию, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией в день подачи.

- Спор рассматривается в присутствии заявителя и (или) уполномоченного им представителя в пределах делегированных ему полномочий в соответствии с нормативными правовыми актами РК. Допускается рассмотрение спора без участия заявителя при наличии его письменного согласия.

- 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.

- Решение согласительной комиссии подлежит исполнению в установленный ею срок, за исключением спора о восстановлении на работе.

- 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.

Члены согласительной комиссии обязаны проходить ежегодное обучение по применению трудового законодательства РК, развитию навыков ведения переговоров и достижения консенсуса в трудовых сп

Порядок разрешения трудовых споров. Работа согласительной комиссии.

- Понятие согласительных комиссий. Роль согласительных комиссий в разрешении индивидуальных трудовых споров. Профессиональный союз в компании: плюсы и минусы. Роль представителей работника в регулировании трудовых споров.

- Понятие трудовых споров. Разновидность споров, имеющих право рассматривать согласительные комиссии. Сроки обращения по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

- Принципы и процедурные правила работы согласительной комиссии. Количественный состав членов согласительной комиссии, порядок ее работы, содержание и порядок принятия решения согласительной комиссией, срок полномочий согласительной комиссии. Регламент работы согласительной комиссии.

- Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в согласительной комиссии. Сроки рассмотрения индивидуальных трудовых споров согласительной комиссией. Порядок принятия решения в согласительной комиссии. Виды документов согласительной комиссии, их оформление.

- Порядок восстановления работника в судебном порядке. Риски работодателя при рассмотрении трудовых споров в судебном порядке.
- Рассмотрение судебной практики по применению отдельных норм Трудового кодекса Республики Казахстан.

Каирбеков Бауржан Зекенович

ЛИЧНЫЕ СВЕДЕНИЯ

- Дата рождения: 28.02.1969г.
- Место рождения: Республика Казахстан, Карагандинская область, п.Киевка
- Гражданство Республики Казахстан
- Национальность: казах

ОБРАЗОВАНИЕ

Ученая степень: кандидат юридических наук, г.Алматы, 2008г., тема: «Конституционно-правовая основа режима законности в Республике Казахстан»

Базовое образование 1992 г., г.Минск

Белорусский Государственный Университет Факультет: философско-экономический

Специальность: политическая экономия

Квалификация: преподаватель социально-политических дисциплин 1999 г., г. Караганда

Гуманитарный институт им. Д.А.Кунаева Факультет: юридический

Специальность: правоведение Квалификация: юрист

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Цель проведение обучающих семинаров

Опыт работы 2009 г. – по настоящее время г. Астана

Центр обучения при Министерстве финансов РК Преподаватель

- гражданское право (программа сертификации профессиональных бухгалтеров)

- правовое регулирование трудовых отношений

2004 – 2008 гг. г. Караганда Институт профессиональных бухгалтеров по ЦК Преподаватель

- правовое регулирование предпринимательской деятельности

2000 – 2010 гг. г. Караганда Университет им.

Д.А.Кунаева

Преподаватель, старший преподаватель, доцент

кафедры конституционного и международного права

- теория государства и права

- конституционное право

- основы права

1992 – 1997 гг.

г. Караганда

Карагандинский Государственный Университет Преподаватель кафедры «Международные экономические отношения»

Стажировки 1993 – 1995 гг.

г. Стамбул

Стамбульский Университет (Турция)