«ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ
ҚАРЖЫ МИНИСТРЛІГІ
ІШКІ МЕМЛЕКЕТТІК
АУДИТ КОМИТЕТІНІҢ
АҚМОЛА ОБЛЫСЫ БОЙЫНША
ІШКІ МЕМЛЕКЕТТІК
АУДИТ ДЕПАРТАМЕНТІ»
РЕСПУБЛИКАЛЫҚ МЕМЛЕКЕТТІК
МЕКЕМЕСІ

РЕСПУБЛИКАНСКОЕ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕПАРТАМЕНТ ВНУТРЕННЕГО
ГОСУДАРСТВЕННОГО АУДИТА
ПО АКМОЛИНСКОЙ ОБЛАСТИ
КОМИТЕТА ВНУТРЕННЕГО
ГОСУДАРСТВЕННОГО АУДИТА
МИНИСТЕРСТВА ФИНАНСОВ
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН»

020000, Көкшетау қ., Сәтпаев к., 1-үй, Б корпусы
Тел: 8 (7162) 251493 Факс: 256278
E-mail: fink.kokshe@minfin.gov.kz
E-mail: fink.kokshe@minfin.gov.kz

020000, г. Кокшетау, ул. Сатпаева, 1, корпус Б
Тел: 8 (7162) 251493 Факс: 256278
E-mail: fink.kokshe@minfin.gov.kz
E-mail: fink.kokshe@minfin.gov.kz

02.09.2021 № 03/101-И-386

ТОО "ТЛГ 2002"
Костанайская область, г.Костанай
Арстанбекова 3/6

Сокращения, используемые в описании: Закон Республики Казахстан «О государственных закупках» от 4 декабря 2015 года №434 (далее – Закон), Правила осуществления государственных закупок, утвержденные приказом Министра финансов Республики Казахстан от 11 декабря 2015 года №648 (далее – Правила).

Департамент внутреннего государственного аудита по Акмолинской области Комитета внутреннего государственного аудита Министерства финансов Республики Казахстан (*далее – Департамент*) на Ваше обращение №94291 по результатам рассмотрения электронного конкурса №5395139-1 «Услуги по техническому надзору на объект "Капитальный ремонт здания школы имени Досова, котельной школы, расположенных по адресу:Акмолинская область, Бурабайский район, с. Катарколь, ул.Ленина 29, благоустройство территории"» сообщает следующее.

Согласно п.1 ст.9 Закона, *«К потенциальным поставщикам предъявляются следующие квалификационные требования:*

1) обладать правоспособностью (для юридических лиц), гражданской дееспособностью (для физических лиц);

2) являться финансово устойчивым и не иметь налоговой задолженности, превышающей шестикратный размер месячного расчетного показателя, установленного на соответствующий финансовый год законом о республиканском бюджете.

Финансовая устойчивость потенциальных поставщиков определяется путем их категорирования в порядке, определенном правилами осуществления государственных закупок;

3) не подлежать процедуре банкротства либо ликвидации;

4) обладать материальными, трудовыми и финансовыми ресурсами, достаточными для исполнения обязательств по договору о государственных закупках;

5) наличие опыта работы (за исключением случаев, когда предметом государственных закупок признается наличие лицензии и (или) разрешения у потенциального поставщика).

Квалификационные требования, предусмотренные подпунктами 2), 4) и 5) части первой настоящего пункта, устанавливаются в порядке, определяемом правилами осуществления государственных закупок».

Согласно данных веб-портала, заказчиком в приложении 1-4 к конкурсной документации установлены квалификационные требования в части обладания материальными и трудовыми ресурсами, в том числе: *3-Эксперт с правом осуществления экспертных работ и инжиниринговых услуг в сфере архитектурной, градостроительной и строительной деятельности II (нормального) уровня ответственности, относящегося к технически не сложным объектам- со стажем 3 года.*

Согласно п.2 примечания к приложению 1-4 к конкурсной документации, «Установление квалификационных требований, предъявляемых потенциальным поставщикам в иных документах, не допускается».

Согласно п.4 Примечаний Приложения 6, *«В случае наличия требования по стажу, документом, подтверждающим стаж работника, является электронная копия выписки из единого накопительного пенсионного фонда о перечисленных обязательных пенсионных взносов или сведений из Государственного фонда социального страхования о произведенных социальных отчислениях и один из документов, предусмотренных подпунктами 1), 2), 3), 4), 5) и 8) статьи 35 Трудового кодекса Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года.*

При этом стаж работника учитывается за последние десять лет».

Согласно пп. 1), 2), 3), 4), 5) и 8) ст.35 Трудового кодекса Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК, *«Документом, подтверждающим трудовую деятельность работника, может быть любой из следующих:*

1) трудовая книжка;

2) трудовой договор с отметкой работодателя о дате и основании его прекращения;

3) выписки из актов работодателя, подтверждающих возникновение и (или) прекращение трудовых отношений на основе заключения и (или) прекращения трудового договора;

4) выписки из ведомости выдачи заработной платы работникам;

5) послужной список (перечень сведений о работе, трудовой деятельности работника), подписанный и заверенный печатью работодателя (при ее наличии);

8) архивная справка, содержащая сведения о трудовой деятельности работника».

В соответствии со ст. 30 Трудового кодекса Республики Казахстан (далее - Кодекс) устанавливается срок трудового договора.

1. Трудовой договор может быть заключен:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не менее одного года, кроме случаев, установленных подпунктами 3), 4), 5) и 6) настоящего пункта.

При истечении срока трудового договора стороны вправе продлить его на неопределенный или определенный срок не менее одного года.

В случае истечения срока действия трудового договора, если ни одна из сторон в течение последнего рабочего дня (смены) письменно не уведомила о прекращении трудовых отношений, он считается продленным на тот же срок, на который был ранее заключен, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2 статьи 51 Кодекса.

Количество продлений срока трудового договора, заключенного на определенный срок не менее одного года, не может превышать двух раз.

При продолжении трудовых отношений трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок;

3) на время выполнения определенной работы;

4) на время замещения временно отсутствующего работника;

5) на время выполнения сезонной работы;

6) в пределах устанавливаемых законодательством Республики Казахстан сроков осуществления трудовой деятельности иностранными работниками, прибывающими для самостоятельного трудоустройства, выданных местным исполнительным органом разрешений на привлечение иностранной рабочей силы либо выданного органами внутренних дел разрешения трудовому иммигранту.

Таким образом, до истечения срока действия трудового договора работодатель имеете право продлить трудовой договор путем заключения дополнительного соглашения с работником.

При этом не стоит забывать, что в случае истечения срока действия трудового договора, если ни одна из сторон в течение последнего рабочего дня (смены) письменно не уведомила о прекращении трудовых отношений, он считается продленным на тот же срок, на который был ранее заключен.

На основании вышеизложенного установить срок действия трудового договора всех потенциальных поставщиков не представляется возможным.

В этой связи отклонение потенциальных поставщиков по доводам, указанным в Вашем обращении будет являться не правомерным.

В случае несогласия с ответом, вы вправе обжаловать решение, принятое по результатам рассмотрения вашего обращения, в установленном законодательством порядке, согласно ст.14 Закона Республики Казахстан «О порядке рассмотрения обращений физических и юридических лиц».

Заместитель руководителя **Т. Дуйсенбеков**

Исп: Алкебаев А.С.
8 (716 2) 40-27-44