

Қазақстандық оқу-ағарту, ғылым және жоғары білім қызметкерлерінің салалық кәсіподағының Атқару комитетінің Қаулысымен бекітілді.
Хаттама № 6, 10-т.
2025 жылғы «03» шілде.

**«Қазақстандық оқу-ағарту, ғылым және жоғары білім
қызметкерлерінің салалық кәсіптік одағы» ҚБ жұмыскерлерімен еңбек
шарттарын жасаудың тәртібі туралы
НҰСҚАУЛЫҚ**

1. «Қазақстандық оқу-ағарту, ғылым және жоғары білім қызметкерлерінің салалық кәсіптік одағы» ҚБ (бұдан әрі – Кәсіподақ) жұмыскерлерімен еңбек шарттарын жасаудың тәртібі туралы Нұсқаулық Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің (бұдан әрі – Кодекс) 146-бабына, Қазақстан Республикасы «Кәсіптік одақтар туралы» Заңына (бұдан әрі – Заң), Кәсіподақ Жарғысының 8.3.-тармағына сәйкес әзірленді.

2. Кодекстің 146-бабының талаптарына сәйкес Кәсіподақтың кәсіподақ органдарының құрамына кіретін жұмыскерлердің еңбегі Заңда көзделген ерекшеліктермен бірге Кодекспен реттеледі.

3. Кәсіподақ Жарғысының 8.1.-тармағына сәйкес «Кәсіподақ қызметкерлері» ұғымына Кәсіподақ ұйымымен еңбек қатынастарында тұрған төмендегідей санаттар кіреді:

- Жарғымен көзделген тәртіпте оларды сайлау негізінде Кәсіподақ органдарының лауазымдағы жұмыскерлері;

- лауазымдары еңбекке жалдау жолымен ауыстырылатын Кәсіподақ органдары аппараттарының жұмысында істейтін жұмыскерлер.

4. Кодекстің 21-бабы 1-тармағына сәйкес барлық Кәсіподақ жұмыскерлерімен еңбек қатынастарының пайда болуына негіз болатын еңбек шарттары жасалады.

Кодекстің 21-бабы 2-тармағы 1)-тармақшасына сәйкес сайланбалы Кәсіподақ жұмыскерлерімен еңбек шарттарын жасасудың алдында лауазымға сайлану (сайлау) болады. Лауазымға сайлау Кәсіподақтың және оның мүшелік ұйымдарының жарғыларында, Кәсіподақтың құқықтық актілерінде айқындалған тәртіппен жүзеге асырылады.

5. Кодекстің 1-бабы 39)-тармақшасына сәйкес жұмыс беруші – жұмыскер еңбек қатынастарында болатын заңды тұлға.

Кәсіподақтың сайланбалы штаттық жұмыскерлері мен мүшелік ұйымдар аппараттарының жұмыскерлері үшін жұмыс беруші заңды тұлға мәртебесінде құрылған Кәсіподақ ұйымы болып табылады.

6. Заңды тұлға мәртебесіне ие Кәсіподақ ұйымының төрағасы Қазақстан Республикасы Азаматтық кодексінің 37-бабына және Кәсіподақ Жарғысының 11.1-

тармағына сәйкес Кәсіподақ мүшелік ұйымдарының тиісті жарғыларымен ұйымның жалғыз сайланбалы атқарушы органы - Кәсіподақ жұмыскерлерімен еңбек қатынастарындағы жұмыс берушінің өкілі болып табылады.

Кәсіподақ ұйымы төрағасының орынбасары Кәсіподақ ұйымының сайланбалы лауазымды тұлғасы болып табылады.

Кәсіподақ ұйымы төрағасының және оның орынбасарының құқықтық мәртебесі Кәсіподақ ұйымының жарғысымен айқындалады.

7. Кодекстің 33-бабы 1)-тармақшасына сәйкес еңбек шарты жазбаша нысанда кемінде екі данада жасалады және оған тараптардың қолдары қойылады. Еңбек шарты бір-бір данадан жұмыскер мен жұмыс берушіде сақталады.

Еңбек шартын жасасу, оған өзгерістер мен толықтырулар енгізу электрондық цифрлық қолтаңба арқылы куәландырылған электрондық құжат нысанында жүргізілуі мүмкін.

8. Жұмыс беруші тарапынан еңбек шартына:

- Кәсіподақ төрағасымен, Кәсіподақ мүшелік ұйымдарының төрағаларымен еңбек шарты – аталған органның тапсырмасы бойынша атқарушы орган мүшелерінің бірі қол қояды (еңбек шартына қол қоюшыны тағайындау мәселесі күн тәртібіне енгізіліп, атқарушы органның мәжілісінде қаралады);

- басқа сайланбалы босатылған Кәсіподақ жұмыскерлерімен еңбек шарты тиісті Кәсіподақ төрағасы, мүшелік ұйымның төрағасы қол қояды.

9. Еңбек шарты Кәсіподақтың, мүшелік ұйымның жарғыларына сәйкес сайланбалы қызметкердің өкілеттік мерзіміне жасалады. Еңбек қызметін бастау уақыты лауазымға сайланған күн болып есептеледі.

Кәсіподақ төрағасының немесе оның мүшелік ұйымының өкілеттігі мерзімнен бұрын тоқтатылған жағдайда Кәсіподақ жарғысының 8.5-тармағына сәйкес еңбек шарты алты айдан аспайтын мерзімге төрағаның орынбасарына не басқа жұмыскерге уақытша жүктеледі.

10. Сайланбалы кәсіподақ жұмыскерімен еңбек шартын жасау үшін Кодекстің 32-бабымен қарастырылған құжаттарымен бірге тиісті сайланбалы органның: Кәсіподақ жұмыскерін сайлауды жүзеге асырған мәжілістің, конференцияның, съездің хаттамасы қажет.

11. Еңбек шартының мазмұны Кодекстің 28-бабының талаптарымен анықталады және онда:

- жұмыс беруші заңды тұлғаның және оның орналасқан жерінің атауы, жұмыс беруші заңды тұлғаны мемлекеттік тіркеу нөмірі мен күні, бизнес-сәйкестендіру нөмірі;

- жұмыскердің тегі, аты, әкесінің аты (егер ол жеке басын куәландыратын құжатта көрсетілсе), оның тұрақты тұрғылықты жерінің мекенжайы және тұрғылықты жері бойынша тіркеу туралы мәліметтер, жеке басын куәландыратын құжаттың атауы, нөмірі, берілген күні, жеке сәйкестендіру нөмірі;

- белгілі бір мамандық, кәсіп, біліктілік немесе лауазым бойынша жұмысы (еңбек функциясы);

- жұмыстың орындалатын орны болуға тиіс, қашықтан жұмыс істеу кезінде, қашықтан аралас жұмыс істеуді қоспағанда, жұмыстың орындалатын орны көрсетілмейді;

- еңбек шартының мерзімі;
- жұмыстың басталу күні;
- жұмыс уақыты мен тынығу уақытының режимі;
- еңбекке ақы төлеу мөлшері мен өзге де шарттары;
- егер жұмыс ауыр жұмыстарға жататын болса және (немесе) зиянды және (немесе) қауіпті жағдайларда орындалатын болса, еңбек жағдайларының сипаттамасы, кепілдіктер мен жеңілдіктер;
- жұмыскердің құқықтары мен міндеттері;
- жұмыс берушінің құқықтары мен міндеттері;
- еңбек шартын өзгерту мен тоқтату тәртібі;
- тараптардың жауаптылығы;
- жасалу күні мен реттік нөмірі болуға тиіс.

Мүгедектігі бар адаммен жасалатын еңбек шартында жұмыс орнын оның жеке мүмкіндіктерін ескере отырып жабдықтау жөніндегі талаптар қамтылуға тиіс.

Тараптардың келісімі бойынша еңбек шартына Қазақстан Республикасының заңнамасына қайшы келмейтін өзге де талаптар енгізілуі мүмкін.

Сайланбалы Кәсіподақ жұмыскерлерімен еңбек шартында сынақ мерзімі болмайды.

(Сайланбалы кәсіподақ қызметкерімен еңбек шартының үлгісі қоса тіркеледі).

12. Еңбекақысын төлеу шарттары, еңбек жағдайларына өтемақы төлеу, еңбек демалысының ұзақтылығы «Қазақстандық оқу-ағарту, ғылым және жоғары білім қызметкерлерінің салалық кәсіптік одағы» ҚБ аппаратының жұмыскерлері мен сайланбалы жұмыскерлердің еңбекақыларын төлеу және кейбір әлеуметтік кепілдіктер» Қағидаларының ережелеріне сәйкес еңбек шартымен белгіленеді.

13. Кадр мәселелері бойынша жеке қолданылатын құқықтық актілер (еңбек демалысын беру, біржолғы сыйақы, тәртіптік ықпал жасау шараларын қолдану, іссапарға жіберу және т.б.) шешу тиісті Кәсіподақ төрағасының, Кәсіподақтың мүшелік ұйымы төрағасының бұйрығымен ресімделеді.

14. Мүшелік ұйымдардың төрағаларына жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын, жалақы сақталмайтын еңбек демалысын, оқу демалыстарын және бір жолғы сыйақы беру Кәсіподақ төрағасының жазбаша келісімімен жүзеге асырылады.

15. Кәсіподақ орталық комитеті аппаратының жұмыскерлерін Қазақстан Республикасынан тыс жерлерге іссапарларға жіберу Кәсіподақ төрағасының бұйрығымен, мүшелік ұйымдар - Кәсіподақ төрағасының немесе оның орынбасарының хаты негізінде мүшелік ұйым төрағасының бұйрығымен жүзеге асырылады.

16. Өкілеттік мерзімінің өтуіне байланысты сайланбалы босатылған жұмыскерлермен еңбек шартын тоқтату Кәсіподақ төрағасы бұйрығымен, Кәсіподақ төрағасына, мүшелік ұйымдардың төрағаларына қатысты өкімді қайта

сайланған төраға немесе төрағаның міндеті уақытша жүктелген тұлғамен бұйрық шығарылады.

17. Сайланбалы Кәсіподақ жұмыскерлерінің өкілеттіктері келесі жағдайларда мерзімінен бұрын тоқтатылады:

- кәсіподақтағы мүшелікті тоқтатқанда;
- өзінің өкілеттіктерін тоқтату жөнінде жазбаша арыз берген кезде;
- сайлаған органның шешімі бойынша өкілеттікті тоқтатқан кезде;
- тараптардың еркінен тыс жағдайлар бойынша;
- Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасымен көзделген басқа жағдайларда.

Сайланбалы Кәсіподақ қызметкерімен еңбек шартын тоқтату туралы бұйрық шығару үшін тиісті сайланбалы алқалы Кәсіподақ органының қаулысы негіз болып табылады.