Қазақстандық салалық білім және ғылым

қызметкерлерінің кәсіподағы

Атқару комитетінің

2015 жылғы «21» желтоқсан № 5 т.2

қаулысымен бекітілді

**«Қазақстандық салалық білім және ғылым қызметкерлерінің**

**кәсіптік одағы» ҚБ жеке кадрлық құжаттарын ресімдеу және сайланбалы босатылған қызметкерлермен еңбек шарттарын**

**жасаудың ерекшеліктері жөніндегі**

**НҰСҚАУЛЫҚ**

1. Осы Нұсқаулық «Қазақстандық салалық білім және ғылым қызметкерлерінің кәсіптік одағы» ҚБ Жарғысының 8-бөлімінің ережелерін орындау үшін жасалды.

2. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 146 бабының талаптарына сәйкес кәсіподақ органдарының құрамына кіретін қызметкерлердің еңбегі Қазақстан Республикасы «Кәсіптік одақтар туралы» Заңымен көзделген ерекшеліктерге сай Еңбек кодексінің нормаларымен реттеледі.

3. «Кәсіподақ қызметкерлері» ұғымына төмендегідей санаттар жатады:

- лауазымдары еңбекке жалдау және еңбек шартын жасасу жолымен орнын басатын кәсіподақ органдары аппаратында жұмыс жасайтын қызметкерлер. Мұндай тұлғалардың еңбегі Қазақстан Республикасының Еңбек кодексімен көзделген жалпы тәртіпте реттеледі;

- кәсіподақтың Жарғысымен көзделген тәртіпте оларды сайлау негізінде кәсіподақ органдарының лауазымдағы қызметкерлері. Олардың еңбек қатынастарының туындауына екі заңды факт негіз болып табылады: лауазымға сайлау және еңбек шартын жасасу.

4. ҚР Еңбек кодексінің 1-бабы 39) т. сәйкес жұмыс беруші – қызметкер еңбек қатынастарында болатын заңды тұлға. Кәсіподақтың сайланбалы штаттық қызметкерлері мен мүшелік ұйымдар аппараттарының қызметкерлері үшін жұмыс беруші кәсіптік одақ немесе заңды тұлға мәртебесінде құрылған оның мүшелік ұйымы болып табылады.

5. ҚР ЕК 21-бабына сәйкес қызметкер мен жұмыс беруші арасындағы еңбек қатынастары еңбек шартының негізінде туындайды. Сайланбалы қызметкерлер үшін кәсіподақ ұйымында еңбек шартын жасау алдында лауазымға сайлану қажет.

Лауазымға сайлау кәсіподақтың және оның мүшелік ұйымдарының жарғыларымен, кәсіподақтың құқықтық актілерімен анықталған тәртіпте жүзеге асырылады.

6. ҚР Еңбек кодексінің 33-бабы 1-т. сәйкес еңбек шарты жазбаша нысанда кемінде екі дана етіп жасалады және оған тараптардың қолдары қойылады. Еңбек шарты бір-бір данадан қызметкер мен жұмыс берушіде сақталады. Қызметкердің еңбек шартының бір данасын алуы жазбаша нысанда расталады.

7. Жұмыс беруші тарапынан еңбек шартына:

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

- басқа сайланбалы босатылған кәсіподақ қызметкерлерімен бірге тиісті Кәсіподақ төрағасы, мүшелік ұйымның төрағасы қол қояды.

8. 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 өкілеттігін мезгілінен бұрын тоқтатып, Кәсіподақ жарғысының 8.5-т. сәйкес міндеттерін уақытша төрағаның орынбасарына немесе басқа қызметкерге жүктеген жағдайда, аталған тұлғамен еңбек шарты 6 айдан аспайтын мерзімге жасалады.

9. Сайланбалы кәсіподақ қызметкерімен еңбек шартын жасау үшін ҚР Еңбек кодексінің 32-бабымен қарастырылған құжаттармен бірге тиісті сайланбалы органның: кәсіподақ қызметкерін сайлауды жүзеге асырған мәжілістің, конференцияның, съездің хаттамасы қажет.

10. Еңбек шартының мазмұны ҚР Еңбек кодексі 28-бабының талаптарымен анықталады және онда:

- тараптардың деректемелері:

заңды тұлға – кәсіподақ ұйымының атауы және орналасқан жері, мемлекеттік тіркеу нөмірі мен күні, бизнес-сәйкестендiру нөмiрi;

сайланбалы кәсіподақ қызметкерінің тегі, аты, әкесінің аты (ол болған кезде), оның тұрақты тұрғылықты жерінің мекенжайы және тұрғылықты жері бойынша тіркеу туралы мәліметтер, жеке басын куәландыратын құжаттың атауы, нөмірі және берілген күні, жеке сәйкестендiру нөмiрi ;

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

- жұмыстың атқарылатын орны;

- еңбек шартының мерзімі;

- жұмыстың басталу күні;

- жұмыс уақыты мен тынығу уақытының режимі;

- еңбекке ақы төлеу мөлшері мен өзге де шарттары;

- еңбек жағдайларының сипаттамасы;

- қызметкердің құқықтары мен міндеттері;

- жұмыс берушінің құқықтары мен міндеттері;

- еңбек шартын өзгерту мен тоқтату тәртібі;

- кепілдіктер мен өтемақы төлемдері, оларды төлеу тәртібі;

- сақтандыру жөніндегі талаптар;

- тараптардың жауапкершілігі;

- жасалу күні мен реттік нөмірі болуға тиіс.

*(Еңбек шартының үлгісі тіркеледі).*

11. Еңбек ақысын төлеу шарттары, еңбек жағдайларына өтемақы төлеу, еңбек демалысының ұзақтылығы «Қазақстандық салалық білім және ғылым қызметкерлерінің кәсіптік одағы» ҚБ аппаратының қызметкерлері мен сайланбалы қызметкерлердің еңбек ақыларын төлеу және кейбір әлеуметтік кепілдіктер Қағидаларының ережелеріне сәйкес еңбек шартымен белгіленеді.

12. Еңбек қызметінің мәселелерін (еңбек демалысын беру, біржолғы сыйақы, тәртіптік ықпал жасау шараларын қолдану, іссапарға жіберу және т.б.) шешу тиісті кәсіподақ төрағасының, кәсіподақтың мүшелік ұйымы төрағасының өкімімен ресімделеді.

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.

13. Кәсіподақтың Салалық Кеңесінің қызметкерлерін Қазақстан Республикасының шегінен тыс іссапарға жіберу Кәсіподақ төрағасының өкімі бойынша, мүшелік ұйымдарды – Кәсіподақ төрағасының немесе оның орынбасарының хаты негізінде шығарылған мүшелік ұйым төрағасының өкімі бойынша жүзеге асырылады.

14. Өкілеттік мерзімінің аяқталуына байланысты сайланбалы босатылған қызметкерлермен еңбек шартын тоқтату тиісті өкіммен жүзеге асырылады, Кәсіподақ төрағасына, мүшелік ұйымдардың төрағаларына қатысты өкімді қайта сайланған төраға немесе төрағаның міндеті уақытша жүктелген тұлға шығарады.

15. Кәсіподақтың кәсіподақ ұйымдары төрағаларының, төраға орынбасарларының өкілеттіктері:

* кәсіподақтағы мүшелікті тоқтатқанда;

- өзінің өкілеттіктерін аудару жөнінде жазбаша арыз берген кезде;

- жоғарғы кәсіподақ органының дәлелді талабы бойынша;

- сайлаған органның шешімі бойынша өкілеттікті тоқтатқан кезде;

- тараптардың еркінен тыс жағдайлар бойынша;

- Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасымен көзделген басқа жағдайларда мерзімінен бұрын тоқтатылады.

Өкілеттікті мерзімінен бұрын тоқтату туралы шешім еңбек шартын тоқтатуға негіз болған тиісті сайланбалы алқалық кәсіподақ органының қаулысымен қабылданады.