Ғылыми ұйымдар мен жоғары оқу орындарында гранттық және жобалық қызметті іске асыру жағдайында ғылыми-педагогикалық қызметкерлердің еңбек құқықтарының бұзылуының алдын алу шаралары туралы

АҚПАРАТ

Ғылыми-педагогикалық қызметкерлердің еңбек құқықтарын бұзудың алдын алу мәселесі гранттық және жобалық қызметтің белсенді дамуы жағдайында ерекше өзекті болып отыр. Бүгінгі күні ғылыми ұйымдар мен жоғары оқу орындары зерттеулерді, білім беру бастамаларын және технологиялық жобаларды сыртқы қаржыландыру есебінен барған сайын жиі іске асыруда. Бұл ғылым мен қызметкерлердің кәсіби өсуі үшін жаңа мүмкіндіктер туғызады, бірақ сонымен бірге жұмыспен қамтудың тұрақсыздығы, еңбекке ақы төлеудің ашық еместігі және қосымша міндеттерді заңсыз жүктеу тәуекелдерін арттырады.

Барлық жобалық жұмыстың негізінде жатуға тиіс басты қағида қарапайым: грант алу немесе жобаға қатысу заңнамада, ұжымдық және еңбек шарттары мен келісімдерде бекітілген еңбек кепілдіктері деңгейінің төмендеуіне негіз бола алмайды.

Ең көп таралған тәуекелдерге мыналар жатады:

- іс жүзіндегі еңбек қатынастарын азаматтық-құқықтық шарттармен рәсімдеу;
- қызметкерлерді тиісті рәсімдеусіз және ақы төлеусіз жобалық міндеттерге тарту;
- белгіленген рәсімді сақтамай еңбек шартының елеулі жағдайларын өзгерту;
- қаржыландыру аяқталғаннан кейін мерзімді еңбек шарттарын негізсіз тоқтату;
- грант қаражатынан төлемдердің кешіктірілуі немесе ашық болмауы; жұмыс уақытын есепке алмай оқу, ғылыми және ұйымдастыру жүктемесін ұлғайту.

Қазақстан Республикасында азаматтардың құқықтарын қорғау және әлеуметтік әділеттілік қағидаттарын нығайтуға бағытталған ауқымды конституциялық реформалар аясында еңбек қатынастарын құқықтық реттеу тұжырымдамалық өзгерістерге ұшырады.

Осы бағыттағы маңызды қадам «Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне қауіпсіз еңбек жағдайларын жетілдіру, қызметкерлердің еңбек құқықтары мен әлеуметтік қамсыздандыруды қорғау мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» 2026 жылғы 7 сәуірдегі Қазақстан Республикасы Заңының қабылдануы болды, ол еңбек және азаматтық-құқықтық шарттарды ажырату тәсілдерін түбегейлі қайта қарады.

Бұл түзетулер конституциялық еңбек жағдайлары мен әлеуметтік кепілдіктердің іске асуына тікелей ықпал ете отырып, еңбек қатынастарын

азаматтық-құқықтық сипаттағы келісімдермен алмастыру практикасын жоюға бағытталған.

Қарастырылып отырған мәселе жоғары оқу орындарының ғылыми қызметі саласында, атап айтқанда, профессор-оқытушылар құрамымен және ғылыми-зерттеу жұмыстарын орындауға тартылатын өзге де адамдармен қатынастарды құқықтық рәсімдеу бөлігінде ерекше өзектілікке ие болады.

Жоғары оқу орындары бюджеттік шығындарды оңтайландыру және әкімшілік рәсімдерді жеңілдету мақсатында профессор-оқытушылар құрамын, оның ішінде оқытушы-зерттеушілерді, сондай-ақ зертханашылар мен аналитиктерді гранттық жобалар шеңберінде ғылыми-зерттеу жұмыстарын орындауға ақылы қызмет көрсету шарттары негізінде тартатыны жиі кездеседі.

Мұндай тәжірибе азаматтық-құқықтық және еңбек қатынастарын ажырату бөлігінде құқықтық белсіздік пен анықсыздық тудырады, сондай-ақ ҒЗЖ орындауға тартылатын тұлғалардың еңбек заңнамасында көзделген әлеуметтік кепілдіктерден, соның ішінде ақы төленетін демалыстардан, іссапар шығыстарын өтеуден және уақытша еңбекке жарамсыздыққа байланысты төлемдерден айырылып қалуына әкеп соқтыруы мүмкін.

2026 жылғы 8 маусымнан бастап Қазақстан Республикасында өзара іс-қимылдың осындай схемаларына заңнамалық деңгейде қатаң құқықтық тосқауыл қойылды. Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 26-бабының 1-1-тармағына сәйкес егер жеке тұлғамен жасалатын азаматтық-құқықтық шартта еңбек шартының кем дегенде бір айырым белгісі болса, онда мұндай шартты жасасуға жол берілмейді. Тіпті мұндай бір ғана белгінің болуы тараптардың оны қалай атағанына қарамастан, шарттың императивті түрде еңбек шарты деп танылуына әкеліп соқтырады. Басқаша айтқанда, егер бұрын азаматтық-құқықтық шартты еңбек шарты деп тану әдетте сот талқылауын талап етсе, қазіргі уақытта бақылаушы органдар, атап айтқанда мемлекеттік еңбек инспекциясы заңда көзделген негіздер болған кезде оны өз бетінше қайта жіктеуге (қайта ресімдеуге, өзгертуге) құқылы.

Осындай қатаң заңнамалық шектеулерді ескере отырып, тәуекелдерді азайту үшін жоғары оқу орындарындағы персоналды басқару процестерін қайта қарау талап етіледі.

Білім беру ұйымдарының практикалық қызметінде жаңа заңнамалық талаптар қатынастарды рәсімдеуге сараланған түрде қарау қажеттігін туындатады. Құқық қолдану тәжірибесін талдау қатаң заңды шектеулер сақталған жағдайда, азаматтық-құқықтық сипаттағы шарттарды пайдалану заңды әрі негізді болып қала беретін бірнеше негізгі бағытты бөліп көрсетуге мүмкіндік береді.

Біріншіден, бұл сыртқы сарапшыларды, атап айтқанда, магистранттар мен докторанттардың жобаларына ғылыми жетекшілік жасау үшін тарту.

Екіншіден, гранттық қаржыландыруды іске асыру кезінде штаттық оқытушылармен азаматтық-құқықтық сипаттағы шарттар жасасуға жол беріледі, бірақ бұл тек атқарылатын жұмыс олардың негізгі лауазымдық

нұсқаулығының шеңберінен шыққан, жобалық сипатқа ие болған және нақты, заттай нәтижесі бар ерекше жағдайларда ғана мүмкін болады.

Үшіншіден, өздерінің штаттық қызметкерлерін (профессор-оқытушылар құрамын) қосымша жұмыстарға тарту – аса қауіпті аймақ болып табылады. Заңнама еңбек шектеулерін, атап айтқанда, белгіленген жұмыс уақытының лимиттерін айналып өту үшін азаматтық-құқықтық сипаттағы шарттар конструкцияларын пайдалануға қатаң тыйым салады – жиынтық жұмыспен қамту 1,5 ставкадан, яғни күніне 12 сағаттан аспауы тиіс. Жұмыс істеп жүрген қызметкермен оның еңбек міндеттеріне сәйкес келетін функцияларды орындау үшін азаматтық-құқықтық сипаттағы шарттар жасасуға жол берілмейді.

Осы айырмашылық критерийлерін елемеу ғылыми қызмет субъектілері үшін елеулі қаржылық және әкімшілік санкцияларға әкеледі.

Бұл тәуекелдер бақылаушы органдардың проактивті модельге көшуімен ушыға түседі: заманауи ақпараттық жүйелер дәстүрлі көшпелі тексерулер жүргізбестен-ақ шарт сипаты мен зейнетақы аударымдарының тұрақтылығы арасындағы сәйкессіздіктерді автоматты түрде анықтауға қабілетті.

Қызметкер бір мезгілде негізгі лауазымдық міндеттерін орындап, гранттық жобаға қатысатын жағдай ерекше назар аударуды талап етеді. Қосымша жұмыс нақты айқындалуы тиіс: оның мазмұнын, көлемін, мерзімдерін, қаржыландыру көзін, сыйақының мөлшері мен төлеу тәртібін белгілеу қажет. Егер жобалық қызмет еңбек функциясының немесе белгіленген жүктеменің шеңберінен шықса, ол қоса атқару, ішкі үйлесімділік (ішкі қоса атқару) ретінде немесе заңда көзделген өзге де нысанда рәсімделуге тиіс. Мұндай жұмысты қызметкердің «қарапайым бастамасы» деп санауға және оған ақы төлемеуге жол берілмейді.

Бұзушылықтардың алдын алу үшін бірқатар ұйымдастырушылық шараларды іске асыру ұсынылады.

Біріншіден, әрбір ғылыми ұйым мен жоғары оқу орнында қызметкерлердің гранттық және жобалық қызметке қатысуын реттейтін жергілікті акт қабылдауға қол жеткізген жөн. Онда орындаушыларды іріктеудің, жобаларға қатысуды рәсімдеудің, еңбекақы төлеуге қаражат бөлудің, жұмыс уақытын есепке алудың, ынталандырушы және өтемақы төлемдерін берудің ашық ережелері, сондай-ақ жобаны аяқтау тәртібі бекітілуі тиіс.

Екіншіден, грантты іске асыру басталғанға дейін құжаттардың құқықтық сараптамасын қамтамасыз ету қажет. Бұл тек гранттық келісім туралы ғана емес, сондай-ақ еңбек шарттары, қосымша келісімдер, жобаға енгізу туралы бұйрықтар, еңбекақы төлеу шығыстарының сметалары туралы да сөз болып отыр. Мұндай сараптама қызметкерлердің құқықтарының бұзылуына немесе еңбек дауларына әкелуі мүмкін талаптарды алдын ала анықтауға мүмкіндік береді.

Үшіншіден, қаржылық ашықтық маңызды. Қызметкер қандай жұмыс үшін, қандай қаражат есебінен және қандай мерзімдерде ақы алатынын нақты түсінуі тиіс. Жоба бойынша еңбекақы төлеу қорын бөлу қағидалары туралы мәліметтер жобаға қатысушыларға қолжетімді болуы керек. Төлем шарттарын өзгерту еркін түрде немесе артқы мерзіммен (кешіктіріліп) жүргізілмеуі тиіс.

Төртіншіден, ғылыми-педагогикалық қызметкерлердің нақты жүктемесін тұрақты бақылауды жолға қою керек. Жобаға қатысу жүйелі түрде үстеме жұмысқа, оқытудың, ғылыми жетекшіліктің сапасының төмендеуіне немесе кәсіби күйіп күйзеліске соқтырмауы тиіс. Бөлімше басшылары жүктемені тек оқу үдерісін ғана емес, сонымен қатар қызметкердің барлық қызмет түрлерін ескере отырып жоспарлауы тиіс.

Бесіншіден, әлеуметтік әріптестікті дамыту қажет. Қызметкерлердің өкілдері мен кәсіподақ ұйымдары еңбекақы төлеуге, жұмыс уақытына және гранттарға қатысу шарттарына қатысты жергілікті нормативтік актілерді талқылауға қатысуы тиіс. Бұл шиеленістің алдын ерте сатыда болдырмауға және әкімшілік, жоба жетекшілері мен қызметкерлер мүдделерінің теңгерімін қамтамасыз етуге мүмкіндік береді.

Сонымен қатар, ішкі өтініш-хабарласу жүйесінің қолжетімді болуы да маңызды. Әрбір қызметкер кадрлық, заңгерлік кеңес алуға, құқық бұзушылық туралы хабарлауға және қолайсыз салдарға ұшырау қаупінсіз өз өтінішінің әділ қаралуына сенуге мүмкіндігі болуы тиіс. Мәселе сот дауына немесе ұжымдағы жанжалға ұласпай тұрып-ақ шешіле алса, алдын алу шаралары әлдеқайда тиімді болады.

Ғылыми-зерттеу қызметі өзінің табиғаты жағынан айрықша шығармашылық сипатта болып, ішкі еңбек тәртібі ережелерінің сақталуына объективті түрде қатаң байланыстырыла алмайтындықтан, бейіндік заңнамаға, оның ішінде 2024 жылғы 1 шілдедегі «Ғылым және технологиялық саясат туралы» Қазақстан Республикасының Заңына өзгерістер мен толықтырулар енгізу мәселесін шешу орынды деп есептеледі.

Гранттық және жобалық қызмет ғылыми-педагогикалық қызметкерлердің еңбек кепілдіктерін әлсіретпеуі, қайта нығайтуы тиіс. Заңдылық, ашықтық, әділ ақы төлеу және кәсіби еңбекті құрметтеу қағидаттары сақталған жағдайда ғана тұрақты ғылыми жұмысты, жоғары білім сапасын және ұжым ішіндегі сенімді қамтамасыз етуге болады.

Еңбек құқықтарының бұзылуына жол бермеу – бұл формальды міндет емес, кез келген ғылыми немесе білім беру жобасын сәтті іске асырудың қажетті шарты.

Орталық комитеті аппаратының құқықтық жұмыс,
әлеуметтік әріптестік, еңбекті қорғау және еңбек қауіпсіздігі бөлімі