Инновациялық Еуразия университеті

ӘОЖ 340.143(574) (043) Қолжазба құқығында

БЕЛХОЖАЕВА ДИНАРА ЖОМАРТОВНА

Қазіргі кезеңдегі Қазақстан Республикасының ЖОО-дағы оқытушылардың еңбегін құқықтық реттеу

8Д04201 – «Құқықтану» мамандығы

Философия докторы (PhD) дәрежесін алу үшін дайындалған диссертация

Ұлттық ғылыми кеңесші:
заң ғылымдарының докторы, профессор
Бурибаев Ермек Абильтаевич

Шетелдік ғылыми кеңесші:
заң ғылымдарының кандидаты, доцент
Вартанян Авак Михайлович
(Беларусь Республикасы,
Гродно қ., Янки Купала атындағы ГрМУ)

Қазақстан Республикасы
Павлодар, 2024

МАЗМҰНЫ

НОРМАТИВТІ СІЛТЕМЕЛЕР..... 3
БЕЛГІЛЕР МЕН ҚЫСҚАРТУЛАР..... 4
КІРІСПЕ..... 5
1 ЖОҒАРЫ БІЛІМ САЛАСЫНДАҒЫ ЕҢБЕК ҚАТЫНАСТАРЫН ҚҰҚЫҚТЫҚ РЕТТЕУ НЕГІЗДЕРІ 23
1.1 Жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымында оқытушылар (профессор-оқытушылар құрамының) еңбегін құқықтық реттеу ерекшеліктері..... 23
1.2 Қазақстандағы жоғары мектеп оқытушылары мәртебесін заңнамалық реттеу мәселелері мен перспективалары..... 38
2 ЕҢБЕК ШАРТЫ АКАДЕМИЯЛЫҚ ОРТАДАҒЫ ЕҢБЕК ҚАТЫНАСТАРЫНЫҢ НЕГІЗІ РЕТІНДЕ..... 54
2.1 Профессор-оқытушылар құрамының лауазымдарға конкурстық орналасудың тәжірибелік аспектілері..... 54
2.2 Академиялық ортамен еңбек шартын жасасу және оны өзгерту тәртібі: заңнамалық талаптары мен тәжірибесі..... 65
2.3 Университет және оқытушылар арасындағы еңбек қатынастарын тоқтату ерекшеліктер мен құқық қолдану тәжірибесі..... 86
3 ЖОҒАРЫ БІЛІМ БЕРУ ҰЙЫМЫНДА ОҚЫТУШЫЛАР ЕҢБЕГІН ҚҰҚЫҚТЫҚ РЕТТЕУ ТЕТІКТЕРІН ЖЕТІЛДІРУ МӘСЕЛЕЛЕРІ..... 96
3.1 Оқытушылардың жұмыс уақыты мен тынығу уақытын реттеудің құқықтық және тәжірибелік негіздері..... 96
3.2 Еңбекті нормалау және еңбекке ақы төлеу: заңнамалық мәселелері және шешу жолдары..... 105
3.3 Жоғары оқу орны дербестігі жағдайында оқытушылардың еңбек құқықтарын қорғаудың тетіктерін жетілдіру..... 122
ҚОРЫТЫНДЫ..... 140
ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ..... 149
ҚОСЫМША А..... 167
ҚОСЫМША Ә..... 169
ҚОСЫМША Б..... 178
ҚОСЫМША В 181

НОРМАТИВТІ СІЛТЕМЕЛЕР

Осы диссертациялық зерттеуде келесі құқықтық актілер сілтемелер ретінде қолданылды:

1. ГОСТ 7.88-2003. «Ақпараттық, кітапханалық және баспа ісі бойынша стандарттар жүйесі. Жарияланымдардағы тарау атауларындағы сөздерді қысқарту ережелері»

2. ГОСТ 7.32-2017. «СИБИД. Ғылыми-зерттеу жұмыстары туралы есеп. Құрылымы және рәсімдеу ережесі» (түзетулермен)

3. БҰҰ Бас Ассамблеясының 1948 жылғы 10 желтоқсандағы Адам құқықтарының жалпыға бірдей декларациясы

4. ЮНЕСКО)/ХЕҰ-ның Мұғалімдердің жағдайы туралы 1966 жыл 5 қазандағы Ұсынысы

5. ЮНЕСКО-ның Жоғары оқу орындары оқытушы кадрларының мәртебесі туралы 1997 жылғы Ұсынысы

6. 1995 жылы 30 тамызда референдуммен қабылданылған Қазақстан Республикасының Конституциясы (өзгертулер мен толықтыруларды қоса)

7. Қазақстан Республикасының 2015 жылығ 23 қарашадағы Еңбек кодексі

8. Қазақстан Республикасының 2023 жылғы 20 сәуірдегі Әлеуметтік кодексі

9. Қазақстан Республикасының 2007 жылғы 27 шілдедегі Білім туралы Заңы

10. Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрінің 2024 жылғы 11 қаңтардағы № 15 бұйрығымен өзгеріс енгізілген Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрінің 2023 жылғы 20 сәуірдегі № 172 бұйрығымен бекітілген «Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрлігінің 2023-2027 жылдарға арналған даму Жоспары»

11. «Қазақстан Республикасында жоғары білімді және ғылымды дамытудың 2023-2029 жылдарға арналған Тұжырымдамасын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2023 жылғы 28 наурыздағы № 248 қаулысы

12. «Қазақстан Республикасының 2029 жылға дейінгі Ұлттық даму жоспарын бекіту және Қазақстан Республикасы Президентінің кейбір жарлықтарының күші жойылды деп тану туралы» Қазақстан Республикасы Президентінің 2024 жылғы 30 шілдедегі № 611 Жарлығы

13. «Жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдарының педагогтеріне (профессор-оқытушылар құрамына) арналған кәсіптік стандартын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрінің 2023 жылғы 20 қарашадағы № 591 бұйрығы

14. Қазақстан Республикасы ғылым және жоғары білім министрінің 2023 жылғы 20 қарашадағы № 591 «Жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдарының педагогтеріне (профессор-оқытушылар құрамына) арналған кәсіптік стандартын бекіту туралы» бұйрығы

БЕЛГІЛЕР МЕН ҚЫСҚАРТУЛАР

ҚР – Қазақстан Республикасы
ЖОО – Жоғары оқу орны
ЖЖОКБҰ – Жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымы
ПОҚ – Профессор-оқытушылар құрамы
НҚА – Нормативтік құқықтық акті
«Білім туралы» Заңы – Қазақстан Республикасының Білім туралы заңы
ҚР ЕК – Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі
ҚР ӘК – Қазақстан Республикасының Әлеуметтік кодексі
ҚР БҒМ – Қазақстан Республикасының Білім және ғылым министрлігі
ҚР ҒЖБМ – Қазақстан Республикасының Ғылым және жоғары білім министрлігі
ҚР ҒЖБМ ҒЖБССҚК – Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім минситрлігінің Ғылым және жоғары білім саласындағы сапаны қамтамасыз ету комитеті
БҰҰ – Біріккен ұлттар ұйымы
ХЕҰ – Халықаралық еңбек ұйымы
ЮНЕСКО – Біріккен ұлттар ұйымының Білім, ғылым және мәдениет жөніндегі ұйымы
ТМД – Тәуелсіз мемлекеттер достастығы
ESG - Жоғары білімнің Еуропалық кеңістігінде сапаны қамтамасыз етудің стандарттары мен нұсқаулығы
АҚШ – Америка Құрама Штаты
ИнЕУ - Инновациялық Еуразия университеті
ЖШС – Жауапкершілігі шектеулі серіктестік
Абай ат. ҚазҰПУ – Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті
ECTS – Еуропалық кредиттік балл жүйесі
НҚ – Нормативтік қаулы
жж. - жылдар
т.б. – тағы басқалар

КІРІСПЕ

Жұмыстың жалпы сипаттамасы. Диссертациялық жұмыс Қазақстан Республикасы (бұдан әрі - ҚР) Үкіметінің 2023 жылғы 28 наурыздағы № 248 қаулысымен бекітілген Қазақстан Республикасында жоғары білімді және ғылымды дамытудың 2023-2029 жылдарға арналған Тұжырымдамасында (бұдан әрі - Тұжырымдама) [1], сондай-ақ Қазақстан Республикасы Президентінің 2024 жылғы 30 шілдедегі № 611 Жарлығымен бекітілген Қазақстан Республикасының 2029 жылға дейінгі Ұлттық даму жоспарында: (бұдан әрі – Ұлттық даму жоспары) «4-басымдық. Жоғары білікті оқытушылар құрамын қалыптастыру. Дарынды мамандардың жұмысын ынталандыратын тартымды орта құру - оқыту мен зерттеуде жоғары нәтижелерге қол жеткізетін оқытушыларды көтермелеу жүйесін енгізу, оқыту сапасын бағалау өлшемшарттарын жетілдіру, пікірталас платформаларын ұйымдастыру арқылы жүзеге асырылатын болады» [2] мақсаттары мен міндеттеріне сәйкес орындалды. Ұлттық жоғары білім беру сапасын арттырудағы айрықша рөлі Қазақстандағы академиялық ортаның қазіргі әлеуметтік-еңбек мәртебесінің ағымдағы жай-күйін, орын алған мәселелерін және болашақ бағыттарын кешенді салыстырмалы-құқықтық зерттеуге арналады. Осы орайда жұмыста екі бағыттағы құқықтық актілер: білім және еңбек заңнамаларының қолданыстағы қағидалары мен қалыптарын, сондай-ақ халықаралық құжаттарын, ұлттық құқықтық актілерін, ғылыми доктриналық көзқарастар мен тұжырымдамаларын, жұмыс мазмұнындағы мәселелерді реттеуге тікелей қатысты құқық қолдану тәжірибесінің нәтижелерін байланыстыратын эмпирикалық деректерін талдауға ерекше назар аударылды.

Зерттеу тақырыбының өзектілігі. Бүгінде жоғары білім беру жүйесіне түбегейлі жаңа талаптар қойылуда, қоғам жалпы теориялық және тәжірибелік дайындықтың жоғары деңгейіне ие, ғылыми-техникалық прогресті жеделдетуге ықпал ететін, қуатты академиялық ортаны күтуде. Өйткені, Қазақстан Республикасының 2007 жылғы 27 шілдедегі № 319 «Білім туралы» Заңында: (бұдан әрі – «Білім туралы» Заңы) «білім беру жүйесін дамытудың басымдығы; білім берудің зайырлы, гуманистік және дамытушылық сипаты; адамның құқықтары мен бостандықтарын құрметтеу қағидаттарын» [3] айқындайды.

Осы негізде, Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрінің 2023 жылдың 20 сәуіріндегі № 172 бұйрығымен бекітілген Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрлігінің (бұдан әрі – ҚР ҒЖБМ) 2023-2027 жылдарға арналған даму жоспарының стратегиялық бағыттары – «бәсекеге қабілетті кадрларды дайындау, ...жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім берумен кадрларды қамтамасыз ету, ...ғылыми әлеуетті дамыту, кадрлық резервті күшейту және көшбасшыларды дамыту....» [4], - еді.

Ал, Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаевтың 2023 жылғы 1 қыркүйектегі «Әділетті Қазақстанның экономикалық бағдары» атты Қазақстан халқына Жолдауында: «Сапалы ..білім ....– әрбір баланың мызғымас құқығы.

Мұндағы ең түйінді сөз – «сапа». Сондықтан білім сапасын жақсарту және мұғалімдердің біліктілігін арттыру ауадай қажет»» [5]. Осылайша, «халықаралық стандарттарға, штаттық кестенің, профессор-оқытушылар құрамының (бұдан әрі – ПОҚ) біліктілігін арттырудың жаңа моделіне сәйкес лауазымдардың жаңа жүйесіне көшу; жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымы (бұдан әрі –ЖЖОКБҰ) ПОҚ-ның жалақысын көтеруді қамтамасыз етуді» [1] іске асыру жөніндегі іс-қимыл жоспары Тұжырымдамамен нақтыланды.

«Бүгінде еліміздің 118 жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымында (бұдан әрі – ЖЖОКБҰ) 609 мың адам, оның ішінде мемлекеттік білім беру тапсырысы бойынша 228 мың адам оқиды. Жоғары біліммен жалпы қамту (орта мектепті бітіргеннен кейінгі бес жылдық тобындағы халықтың жалпы санынан жоғары білім алушылардың %-ы) 62 %-ды құрайды..... Сонымен қатар Қазақстанның жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру жүйесі алдағы 7 жылда күшті демографиялық жүктемелерді бастан кешіретін болады. Егер 2021 жылы елдегі халық саны 18,8 млн адамды, 2022 жылы - 19,5 млн адамды құраса, 2030 жылға қарай 21,5 млн адамды, ал 2050 жылға қарай 27,7 млн адамды құрайды деген болжам бар. 2029 жылға қарай мектеп бітірушілер санының екі есе өсуі күтілуде» [1].

Осы негізде, Ұлттық даму жоспарында: «Жоғары білім: заманауи сын-қатерлерге дайындықтың жеткіліксіздігі ....бұл білікті ПОҚ-ның, жоғары оқу орындарының (бұдан әрі -ЖОО) заманауи инфрақұрылымы мен зертханалық базасының жетіспеушілігі, университеттер мен жатақханалардағы орындардың тапшылығы проблемаларын ушықтырады. ....Жоғары білім беру жүйесінің еңбек нарығының ағымдағы қажеттіліктерімен әлсіз үндестірілуі, ...сондай-ақ университеттерде ПОҚ-ның жетіспеушілігі өзекті проблемалар болып отыр» [2].

Міне, оқытушының жұмысының тиімділігі оның еңбек құқықтарының белгіленген мемлекеттік кепілдіктерінің толықтығына, қолайлы еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге, еңбекке ақы төлеудің жоғары деңгейіне, сондай-ақ құқықтар мен мүдделерді қорғау деңгейіне тікелей байланысты. Бұл, өз кезегінде, университет оқытушысының жеке басына қойылатын талаптар аясында оның мақсаттарын жүзеге асыруының құқықтық базасыз мүмкін еместігін білдіреді. Оқытушылар еңбегін реттеу ерекшеліктерін бекітетін қолданыстағы еңбек және білім туралы заңнамаларда осы санаттағы жұмыскерлердің әлеуметтік мәртебесі мен кәсібилігін арттыруға кедергі келтіретін бірқатар кемшіліктер кездеседі. Бұл кемшіліктер академиялық орта еңбегін реттеу ерекшелігін ескере отырып, оның тұрақты даму тенденциясымен құқықтық нормаларды егжей-тегжейлі талдауды және жүргізіліп жатқан зерттеудің өзектілігін көрсетеді. Осыған байланысты, диссертациялық зерттеу университет оқытушылары жұмысының еңбек-әлеуметтік аспектілерін реттейтін жалпы және арнайы еңбек заңнамасының оңтайлы үйлесімін анықтауға арналады.

Елімізде білімді, кәсіби білікті, озық ойлы қасиеттерге ие кадрларды

даярлауда, сондай-ақ заман талабына сай жоғары білім беру сапасын арттыруда академиялық ортаның алатын рөлі зор. Білікті мамандарды даярлауға бағытталған жоғары білім беру саласындағы мемлекеттік реформалардың негізі оқытушылар корпусының жоғары кәсіби құрамына бағытталады. Осылайша, отандық сапалы жоғары білім берумен еңбек нарығының сұранысын қанағаттандыратын мамандар даярлауда басымдыққа ие ғылыми-педагогикалық қызметкерлердің әлеуметтік-еңбек жағдайларын құқық қолдану тәжірибесі аясында зерттеу арқылы, оқытушылардың ерекше мәртебесін жаңғырту міндеті тұр. Осылайша, ПОҚ-ның жоғары білім беруді реформалау процесіндегі шешуші рөлі қоғамдағы оқытушылардың ерекше мәртебесінің айқындалуын талап етеді.

Бүгінде академиялық орта еңбегінің құқықтық негіздерін құрайтын жалпы және арнайы құқықтық қалыптар біріктірілмеген деуге болады. Өйткені, қолданыстағы ПОҚ-ның лауазымдарына конкурстық орналастыру туралы ережелердің нормалары еңбек құқығының қалыптарына негізделеді. Өкінішке орай, конкурстық іріктеу нәтижелері бойынша оқытушымен еңбек шартын ұзарту мерзімінен туындайтын қатынастарға қолданылатын еңбек заңнамасының қалыптарымен әрдайым үйлесімді бола бермейді. Шын мәнінде, қазіргі конкурстық орналастыруды өткізудің тәжірибесі ПОҚ лауазымдарын орналастыруға және оларды жұмыстан шығаруға шұғыл еңбек шарттын жасасу туралы заңнамаға өзгерістер мен толықтырулар арқылы сипатталатын жағдай қазіргі заңнамада да, заң ғылымында да тиісті көрініс таппаған бірқатар мәселелерді тудырады.

Оқыту нәтижелері көбінесе оқытушылардың біліктілігі мен оқыту сапасына байланысты. Бұл жоғары білім беру ұйымдарының кәсіби дамуы үшін жақсы дайындалған, қызығушылық танытатын және жігерлі ПОҚ-ын тарту және сақтауды қамтамасыз ететін қолдау жүйесін талап ететіндігін білдіреді. Өз жағдайына қанағаттанбау, жалақының төмендігі, оқыту мен оқудың қалыпты шарттарының жоқтығы, сондай-ақ кәсіби өсу мен біліктілікті арттыру болашағының болмауы көптеген оқытушыларды бірнеше жылдық қызметтен кейін мамандықтарын өзгертуге мәжбүр етеді. Бұл контексте оқытушылар еңбегін реттеу мәселелері ерекше маңызға ие, өйткені олардың шешімі бірінші кезекте оқытушы кадрларды даярлау сапасын арттыруға, екінші жағынан, жоғары педагогикалық еңбегі үшін тиімді еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге бағытталады. Осы себепті, оқытушылар еңбегін реттеудің құқық қолдану тәжірибесін ескере отырып, ол мәселелер мен перспективаларын зерттеудің қажеттілігі туындайды.

Заңнама негізінде ЖОО-на берілген академиялық дербестік ішкі нормативтік актілерді, оның ішінде еңбекке ақы төлеу жөніндегі ережелерді, ПОҚ лауазымдарына конкурстық орналастыру туралы қағидалары немесе лауазымдық нұсқаулықтарды, ПОҚ-ның оқу жүктемесі туралы ережелерді, еңбекті нормалау, ішкі тәртіп ережелерін әзірлейді және бекітеді. Ішкі нормативтік құжаттарын қолдану тәжірибесінен байқалғандай ПОҚ-ға қойылатын талаптарын да еңбек заңнамасына қайшы келетін нормалар орын

алуда. Өйткені, жұмыс берушілердің өкілдері әзірлейтін ЖОО-ның ішкі актілерінің құқықтық мазмұнын тексерумен, әдетте, қызметкерлермен талқыламай, осы құжаттарға қол қоюға ресми түрде жататын кәсіптік одақтарды қоса алғанда, ешкім айналыспайды.

Сондай-ақ, университеттердегі жалақы жүйелерінің кемшіліктерінің себептерін екі негізгі топқа: ұйымның өзі тудыратын сыртқы, объективті және ішкі, субъективті бөлуге болады. Қазіргі уақытта ЖОО-ның көпшілігінде еңбекке ақы төлеуді сапасыз ұйымдастыру мәселесі өзекті, бұл ретте мәселе тек экономикалық қана емес, сонымен қатар құқықтық сипатта да қамтиды. Ал, еліміздің еңбек заңнамасы іс жүзінде оқытушылардың бұзылған еңбек құқықтарын толық қорғауды қамтамасыз ете алмайды. Осыған байланысты жұмыс беруші - ЖОО мен оқытушылар арасындағы еңбек қатынастарын құқықтық реттеуді жетілдіруді талап ететін бірқатар проблемаларды бөліп көрсету өзектілігі бар. Демек, ЖОО-да аталған мәселелерді шешу үшін оқытушылардың сапалы еңбек нәтижелері мен материалдық сыйақы мөлшері арасында нақты байланыс орнататын еңбекке ақы төлеуді реттеудің тиімді тетігін жасау қажеттілігі туындайды.

Тақырыптың айқын өзектілігіне қарамастан, елімізде академиялық еңбек қатынастарын теориялық-құқықтық тұрғыда зерттеу, яғни заманауи монографиялық ғылыми-қолданбалы зерттеулер жоқтың қасы, яғни жоғары мектеп оқытушылары еңбегінің әлеуметтік-құқықтық аспектілері ғылыми қоғамдастықтың назарынан тыс қалды. Және, пысықтауды қажет ететін тағы мәселе ғылыми әзірлемелер саласындағы еңбекті нормалаудың бірыңғай тәсілдерінің болмауы, ЖОО-ның академиялық еркіндігімен еңбек қатынастарындағы елеулі өзгерістері, еңбек қатынастары жүйесінде оқытушылар мәртебесінің іс жүзінде құқықтық тұрғыдан зерттелмегендігімен сипатталады. Сонымен, жоғары білім беру жүйесіндегі еңбек қатынастарының ерекшеліктерін оның трансформациясы жағдайында реттеу мәселелері бүгінде өзектілігін жоғалтпайды.

Зерттелу тақырыбының деңгейі. Жоғарыда айтылғандардың барлығы өзектілігін ғана емес, сонымен қатар диссертациялық зерттеудің тақырыбын таңдауды да анықтады. Көптеген зерттеушілердің оқытушылардың кәсіби қызметін ұйымдастыру мәселелеріне қызығушылығын тудырады, жоғары білім беру жүйесін трансформациялау жағдайында оқытушылардың кәсіби қызметінің ерекшеліктері туралы білім қорына айтарлықтай үлес қосты. Оның ішінде, университет қызметкерлерінің қызметін құқықтық реттеуге бағытталған зерттеулер, посткеңестік мемлекеттерде, орталықтандырылған бақылаудан университеттерді басқарудың автономды құрылымдарына көшуді жиі көрсетеді. Мысалы, Смоленцева А. [6, 209-226 бб.], [7, 1091-1108 бб.] жоғары білім саласындағы кеңестік мұраны және оның қазіргі реформаларға әсерін зерттеді, өтпелі экономика жағдайында академиялық еңбек қатынастарымен байланысты қиындықтар туралы түсінік береді. Gafu G. [8] зерттеулері Қазақстанның халықаралық стандарттарды өзінің құқықтық шеңберіне интеграциялау әрекеттеріне арналады, бұл бүгінгі академиялық ортадағы

жұмыспен қамтуға әсер ететін құқықтық өзгерістерді түсіну үшін өте маңызды.

Оқытушылар құрамын басқару әкімшілік стратегиялардан бастап кадр саясатының әртүрлі тәсілдерді қамтиды. Бұл салаға Marginson S., Rhoades G. [9, 281-309 бб.] айтарлықтай үлес қосты, олар жоғары білімнің жаһандануын және оның университеттерді басқаруға әсерін талқылайды. Teichler U., Höhle E.A. [10], Teichler U., Arimoto A., Cummings W.K. [11] академиялық ортада болған өзгерістердің ауқымында ПОҚ-ның еңбек рөлдерін, академиялық кәсіптің мансап ретіндегі тартымдылығына және академиялық қоғамдастықтың одан әрі дамуына және ұлттық мақсаттарға қол жеткізуге үлес қосу қабілетіне әсерін қарастырады. Бұл зерттеулер институционалдық саясатты ПОҚ-ның кең білім беру мақсаттары мен жеке ұмтылыстарына сәйкестендіру қажеттілігін көрсетеді.

Университет оқытушылары арасындағы жұмыспен қамту тенденцияларын түсіну үшін әлеуметтік-экономикалық аспектілерін зерттеуді қажет етеді. Қожабекова А. [12, 113-130 бб.], Hartley M., Gopaul B., Sagintayeva A., Apergenova R. [13, 277-289 бб.] сияқты ғалымдар Қазақстанда жұмыспен қамту кепілдігі, жұмыс жүктемесі және оқыту мен зерттеу арасындағы тепе-теңдік сияқты мәселелерге ерекше назар аудара отырып, әлеуметтік-экономикалық өзгерістердің академиялық мансапқа әсерін зерттеді.

Академиялық жұмыспен қамтудың өзгеруі, университет қызметкерлерімен қарым-қатынастың құқықтық және әкімшілік аспектілері бүкіл әлемде кең зерттеулердің тақырыбына айналды (Basarudin N.A., Yeon A.L., Yaacob N., Abd Rahman R [14, 73-82 бб.]; Brechelmacher A., Park E., Ates G., Campbell D.F. [15, 13-40 бб.]; Jarvis D.S. [16, 157-172 бб.]; Szromek A.R., Wolniak R. [17, 1-38 бб.]; Castellacci F., Viñas-Bardolet C. [18, 1866-1880 бб.]). Бүкіл әлемде академиялық жұмыспен қамту динамикасы бірнеше тенденциялармен анықталады, соның ішінде жоғары білімнің көптігі, қаржыландыру көздерін әртараптандыру және ғылыми зерттеулердің өнімділігі мен жаһандық бәсекеге қабілеттілікке баса назар аударды (Fumasoli T., Goastellec G., Kehm, B.M. [19, 201-214 бб.]; Schuster J.H., Finkelstein M.J. [20]; Altbach P.G. [21]; Finkelstein M.J., Conley V.M., Schuster J.H. [22]). Зерттеулерде әділ еңбек тәжірибесін, барабар өтемақыны және кәсіби даму мүмкіндіктерін қамтамасыз ету арқылы осы мәселелерді шешуде заңнамалық базаның маңызды рөлін анықтады (Carvalho T., Santiago R. [23]).

Қазақстанда жоғары білім беру жүйесі кеңес заманында құрылғаннан бері айтарлықтай өзгерістерге ұшырады. Алайда, посткеңестік өтпелі кезең мемлекеттік қаржыландыруды қысқарту және жеке секторды тарту қажеттілігі сияқты жаңа мәселелерді тудырды (Денгелбаева Н.Б. және т.б. [24]). Қазақстандағы соңғы зерттеулер осы мәселелерді шешу үшін қажетті әкімшілік және құқықтық реформаларға бағытталды (Бурибаев Е.А. және т.б. [25, 104-121 бб.]). Мысалы, Сейітова Д. [26, 11081-11096 бб.] реформалардың жоғары білімге әсерін және жеке оқу орындарының өсіп келе жатқан рөлін талдай отырып, тұжырымдары білім сапасы мен қызметкерлердің әл-ауқатын сақтау үшін сенімді құқықтық нормаларды қабылдау қажеттілігін көрсетеді.

Зерттеуші Altbach P.G. [21] академиялық жұмыстың өзгермелі сипатына жаһандық көзқарасты енгізіп, оқытушылық, зерттеу және әкімшілік міндеттерді теңестіруді талап ететін ПОҚ-ға қысымның артып келе жатқанын атап өтті. Finkelstein M.J., Conley V.M., Schuster J.H. [22] АҚШ-тағы жағдайға назар аударды, онда ұқсас тенденциялар қызметке байланысты емес лауазымдардың өсуіне әкелді. Azimbayeva G. [27]; Movkebayeva Z. және т.б., [28, 14-24 бб.] Қазақстандағы жоғары білім беру жүйесінің тарихи дамуын және посткеңестік экономикалық реформалардың әсерін зерттеді.

Тойбазарова Н.А., Назарова Г. [29, 104-114 бб.] қазақстандық университеттердегі білім беруді реформалау кезінде кездесетін мәселелер ретінде ПОҚ-ның тұрақтылығы мен дамуын қамтамасыз ету үшін заңнамалық базаның маңыздылығын атап өтті. Осы зерттеу қазіргі академиялық жұмыспен қамтудың құқықтық және әкімшілік аспектілеріне бағытталуына негіз қалайды. Ал, жоғары білім беру ұйымдарының педагогикалық қызметкерлерімен құқықтық қатынастардың ерекшеліктеріне қарастыруда ресейлік ғалымдардың Д.А. Агарков [30, 18-33 бб.], А.А. Асеев [31, 24-33 бб.], А.В. Завгородний [32, 157-180 бб.], М.Г. Лордкипанидзе [33, 176-180 бб.] еңбектеріне назар аударылды. Отандық ғалым В.М. Балмагаметованың «Правовое регулирование обеспечения качества высшего образования: международный и национальный уровни» [34] атты диссертациялық зерттеуі ЖОО-дағы басқару процестерін оңтайландыру контекстінде қарастырылады, ал ПОҚ-ның еңбек және әлеуметтік-құқықтық аспектілері ғылыми қоғамдастықтың назарынан тыс қалды деуге болады.

Қазақстандық заң ғылымында академиялық еңбек қатынастарын, ондағы оқытушылардың әлеуметтік-еңбек мәртебесі мен еңбегін қорғауды талдауға, нақтылауға, негіздеуге және тұтастай зерттеуге байланысты мәселелер іс жүзінде көп әзірленбеген. Алдыңғы зерттеулер, көбінесе, құқықтық немесе әкімшілік аспектілерге бағытталған болса, бұл зерттеу екі аспектіні біріктіреді және олардың тәжірибелік маңыздылығын қарастырады. Зерттеудің жаңашылдығы оқытушылардың ерекше мәртебесін құқық қолдану тәжірибесінің нәтижелерімен анықтау, сондай-ақ ЖЖОББҰ-ның дербестігі жағдайында оқытушылардың еңбек құқықтарын бақылау және қорғау тетіктерін жетілдіруде әлеуметтанулық деректер арқылы зерттеумен ерекшеленеді. Доктриналық және құқықтық талдауды ұлттық статистика мен әлеуметтанулық зерттеулердің эмпирикалық деректерімен біріктіру арқылы, бұл зерттеу Қазақстандағы академиялық орта еңбегінің ағымдағы жай-күйі мен болашақ бағыттары туралы кешенді түсінік береді.

Зерттеудің теориялық негізін қарауға Қазақстанның, Ресейдің, Беларустың, Өзбекстанның, АҚШ-тың, Еуропаның, Азия елдерінің әйгелі және көрнекті заңгерлері, халықаралық заңгерлері, экономистері, әлеуметтанушылары, педагогика саласындағы ғалымдардың доктриналық еңбектері арқау болды. Сонымен қатар, Қазақстанның Ұлттық статистика бюросы мен Ғылым және жоғары білім министрлігі мәліметтері, сондай-ақ университеттердің веб-сайттары алынған деректері, ЖОО оқытушыларымен

жүргізілген сауалнамалар мен сұхбаттар нәтижелері автордың тақырыпты жан-жақты және терең зерттеуінде өз көзқарасын қалыптастыруға мүмкіндік берді.

Ізденіс барысында еңбек құқығының теориялық негіздері бойынша отандық ғалымдардың, яғни К.А. Шайбеков, Е.Н. Нургалиева, А.М. Нурмагамбетов, Т.М. Абайдельдинов, И.В. Межибовская, С.А. Димитрова, В.Н. Уваров, Ж.А. Хамзина, Е.А. Бурибаев, Д.У. Рыскалиев, С.М. Алдашев, Н. Гилева, Н.А. Абузярова, Э.Б. Омарова, М. Хасенов, А.К. Надирова, С.А. Бухарбаева, А.Ж. Исаева, Б.Ш. Нурашева, М.М. Есиркепова, Г.Г. Галиакбарова, Ж.Б. Разиева, Ж.Б. Ермагамбетова, В.М. Балмагаметова және т.б. сонымен қатар, экономика мен әлеуметтану, педагогика саласындағы ғалымдар: Сейітова Д., Денгелбаева Н.Б., Azimbayeva G., Movkebayeva Z., Тойбазарова Н.А., Назарова Г., Қожабекова А., Sagintayeva A., Apergenova R., Gafu G. Жәнет.б. ғылыми еңбектерін жан-жақты зерттеуде құнды ой-түйінділер жасауға мүмкіндік берді.

Жоғарғы мектеп ПОҚ-ның еңбегін реттеудің нақты тұжырымдамалық негіздерін құрылымдауда ресейлік, беларус, өзбек ғалымдары Н.Л. Лютов, И.К. Дмитриева, И.Я. Киселев, Я.Л. Киселев, С.П. Маврин, А.Ф. Нуртдинова, Е.Б. Хохлов, А.В. Завгородний, Н.В. Черных, А.А. Кириллов, Л. Бугров, Л.В. Тихомиров, В.И. Семенков, Ш.А. Исмоилов, Г.А. Василевич, Г.Б. Шишко, К.Л. Томашевский, А.А. Войтик, А. Смоленцева, Д.А. Агарков, А.А. Асеев, М.Г. Лордкипанидзе және т.б. еңбектері салыстырмалы ой қорытуға мүмкіндік берді.

Жұмыстың доктриналық негізі ретінде Marginson S., Rhoades G. Teichler U., Höhle E.A., Teichler U., Arimoto A., Cummings W.K., Basarudin N.A., Yeon A.L., Yaacob N., Abd Rahman R, Brechelmacher A., Park E., Ates G., Campbell D.F., Jarvis D.S., Szromek A.R., Wolniak R., Castellacci F., Viñas-Bardolet C., Fumasoli T., Goastellec G., Kehm, B.M., Schuster J.H., Finkelstein M.J., Altbach P.G., Finkelstein M.J., Conley V.M., Schuster J.H., Carvalho T., Santiago R., Altbach P.G., Finkelstein M.J., Conley V.M., Schuster J.H. және т.б. еңбектерін зерделеу арқылы диссертациялық жұмыстағы мәселелер жөнінде өз көзқарасын қалыптастыруға септігін тигізді.

Зерттеу объектісі - Жоғары мектеп оқытушыларының еңбегін құқықтық реттеу аясындағы қоғамдық қатынастар құрайды.

Зерттеу пәнін – Академиялық орта еңбегін реттеу, олардың ерекше әлеуметтік-еңбек мәртебесі, конкурстық орналасу мен еңбек шартын жасасу, өзгерту және оны тоқтату тәртібі, жұмыс уақыты мен тынығу уақытын ұйымдастыру, еңбекті нормалау және еңбекке ақы төлеудің ерекшеліктері, сондай-ақ еңбек тәртібі мен оқытушылардың еңбегін қорғауды қамтамасыз ету аясындағы еңбек қатынастарына делдал болатын құқықтық нормалар құрайды.

Зерттеудің мақсаты. Диссертациялық жұмыс жоғары мектеп оқытушылары мәртебесінің ұлттық құқықтық моделін қалыптастыру үшін ЖОО оқытушыларының әлеуметтік-еңбек жағдайын кешенді талдауды, сондай-ақ орын алған проблемаларды, кемшіліктер мен олқылықтарды ескере отырып, оның ішінде Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексі мен Білім туралы заңнамасы негізінде олардың ережелерін іске асырудың қазіргі жай-күйі мен

перспективаларын бағалауды мақсат етеді. Зерттеу заңнамаларды жетілдіру үшін қорытындылар, ұсыныстар және тұжырымдар әзірлеуге бағытталады.

Зерттеудің міндеттері. Тұжырымдалған мақсатқа жету үшін зерттеуде келесі өзара байланысты міндеттер қойылады:

- Еңбек және білім туралы заңнамалардағы оқытушылар еңбегінің құқықтық бекітілуін талдай отырып, жоғары оқу орындарындағы еңбек қатынастарын реттейтін нормативтік актілердің орны мен рөлін анықтау;
- Қолданыстағы құқықтық актілерді дамыту логикасын анықтау арқылы Қазақстанның жоғары мектеп оқытушыларының мәртебесі туралы отандық заңнаманы қалыптастыру;
- ПОҚ лауазымдарын конкурстық орналастырудың құқықтық және тәжірибелік аспектілерін талдау және нақтылау;
- Оқытушылармен еңбек шартын жасасу, өзгерту және оны тоқтатудың тәжірибелік жай-күйін талдау, сондай-ақ қорытынды түйіндеу;
- Оқытушылардың жұмыс уақыты мен тынығу уақытының ерекшеліктерін заңнамалық және тәжірибелік тұрғыдан қарастыру;
- Университеттегі ПОҚ-ның еңбегін нормалау және еңбекке ақы төлеу аясындағы құқық қолдану тәжірибесіне салыстырмалы талдау жасау, ұсыныстар әзірлеу;
- ЖОО дербестігі жағдайында оқытушылар еңбегін реттеудің құқықтық тетіктерін жетілдіруге бағытталған ұсыныстар мен тұжырымдарды ғылыми негіздеу.

Зерттеудің әдістемесі және әдістері. Ғылыми жұмыс әдістемесі зерттеу қызметінің жүйелі және логикалық дәйектілігін қамтамасыз ету мақсатында әзірленді. Зерттеудің мақсатына қол жеткізу және қойылған міндеттерді шешу үшін жоғары мектеп оқытушыларының еңбегін реттеуді жан-жақты талдауға мүмкіндік беретін зерттеу әдістерінің кешені пайдаланылды. Зерттеу барысында төмендегідей әдістеме топтары қолданылды.

Теориялық әдістер: философиялық, педагогикалық, психологиялық және құқықтық әдебиеттерді талдау. Жоғары оқу орындарындағы оқытушылардың мәртебесі мен еңбек қатынастарына арналған ғылыми жұмыстар мен доктриналық монографияларды жүйелі зерттеу олардың еңбегін құқықтық реттеудің негізгі мәселелері мен теориялық негіздерін анықтауға мүмкіндік берді.

Еңбек және жоғары білім саласындағы заңнамаларға, сондай-ақ оқытушылардың еңбек қатынастарын реттейтін заңға тәуелді актілерге салыстырмалы талдау жүргізілді. Академиялық ортадағы еңбек қатынастары мен жұмыс тәжірибесін жан-жақты түсінуге ықпал етті, нәтижесінде ғылыми ортада еңбек шартын жасасу процестерін жетілдіруге негізделген ұсыныстар пайда болды.

Ретроспективті талдау Қазақстанда оқытушылардың мәртебесіне қатысты құқықтық реттеудің даму логикасын айқындау мақсатында қолданылды, бұл оның эволюциясын бақылауға және оқытушылардың еңбегін реттеудегі үрдістерді анықтауға мүмкіндік берді.

Прецеденттік және факторлық талдау оқытушылардың еңбек дауларына қатысты сот прецеденттерін, сондай-ақ жоғары білім саласындағы еңбек заңнамасының қалыптасуына әсер ететін факторларды зерттеу үшін қолданылды.

Жалпы ғылыми әдістер: жүйелік тәсіл университеттердегі еңбек қатынастарын құқықтық реттеу жүйесін, соның ішінде ПОҚ мен университеттердің жұмыспен қамтылу динамикасын анықтайтын ұлттық заңдар, заңға тәуелді актілерді, сондай-ақ университеттердің ішкі нормативтік құжаттарын талдау үшін қолданылды.

Әлеуметтанулық әдіс жоғары оқу орындарының оқытушыларымен және әкімшілігімен сауалнамалар мен сұхбаттарды қамтыды, бұл еңбек қатынастарының нақты тәжірибесінде НҚА-ді қолданудың мәселелері мен ерекшеліктері туралы эмпирикалық мәліметтер алуға мүмкіндік берді.

Арнайы-құқықтық әдістер: ресми-логикалық әдіс құқықтық реттеудегі кемшіліктерді, қақтығыстар мен олқылықтарды анықтау мақсатында оқытушылар еңбегін реттейтін НҚА-ді талдау және түсіндіру үшін қолданылды.

Техникалық-құқықтық әдіс жоғары оқу орындарының оқытушыларына қатысты еңбек заңнамасын өзгерту бойынша құқықтық нормалар мен ұсыныстарды жақсарту бойынша ұсыныстар әзірлеу үшін қолданылды.

Салыстырмалы-құқықтық әдіс қазақстандық заңнаманы оқытушылардың еңбегін құқықтық реттеудің шетелдік тәжірибесімен салыстыруға мүмкіндік берді, бұл отандық заңнаманы жетілдіру жөнінде ұсыныстар әзірлеуге ықпал етті.

Эмпирикалық әдістер: зерттеудің негізгі әдісі ЖОО оқытушыларының еңбегін реттейтін қолданыстағы заңнаманы контент-талдау болды. Осы әдіс аясында заңнама ережелері мен ішкі нормативтік құжаттары талданды.

ЖОО-дағы оқытушылармен сауалнамалар мен сұхбаттар жүргізу арқылы эмпирикалық зерттеулер жүзеге асырылды. Бұл зерттеу оқытушылардың еңбек шартын жасасу және орындау барысында кездесетін нақты мәселелерін, сондай-ақ олардың жұмыс уақыты, демалыс уақыты, еңбекті нормалау және еңбек ақы төлеуді реттеу ерекшеліктерін анықтауға мүмкіндік берді. Эмпирикалық деректерді жинау зерттеуде маңызды рөл атқарды. Бастапқы деректер Қазақстанның Ұлттық статистика бюросы мен Ғылым және жоғары білім министрлігін қоса алғанда, түрлі беделді органдардан алынды. Бұл көздер 2012-2023 жылдар аралығындағы жоғары білім беру жүйесінің жедел статистикасы мен даму көрсеткіштері туралы құнды ақпарат ұсынды. Сонымен қатар, зерттеуге жетекші Қазақстандық университеттердің веб-сайттары алынған деректер енгізілді, бұл зерттеу мүмкіндіктерін институционалдық аспектілер тұрғысынан кеңейтуге ықпал етті.

Эмпирикалық талдау Қазақстанның ең ірі жоғары білім беру ұйымдары - Алматыдағы университеттер факультетіндегі еңбек қатынастарына арналған социологиялық зерттеумен толықтырылды. Зерттеудің бұл бөлігі цифрлық және дәстүрлі сауалнама әдістерін, соның ішінде онлайн сауалнама,

электрондық пошта арқылы сауалнамалар және тікелей сұхбаттарды пайдалана отырып, екі кезеңде жүргізілді. 2022 жылдың қыркүйек-қазан айларында және 2023 жылдың сәуір-мамыр айларында өткізілген екі сатылы әдіс сенімді деректер жинауды қамтамасыз етті. Зерттеуге Алматының түрлі жоғары оқу орындарынан 805 оқытушы қатысты, олардың арасында ерлер (31%) және әйелдер (69%) болды, орташа жасы 47 жылды құрады [35, 434 б.].(***Қосымша В***).

Зерттеу құралы ретінде жұмысқа қанағаттану, жұмыс ортасы және жұмыспен қамту тенденциялары туралы деректер жинауға арналған онлайн сауалнамалар пайдаланылды. Сауалнама нәтижелері мен кейінгі ескертулерді тарату үшін электрондық пошта хабарламалары қолданылды. Қатысушылардан сапалы ақпарат жинау мақсатында тікелей жартылай құрылымды сұхбаттар өткізілді. Интернеттегі сауалнамалар мен құрылымдық формалар арқылы жиналған деректерді өңдеу үшін статистикалық әдістер, оның ішінде сипаттамалық статистика, корреляциялық талдау және әртүрлі айнымалылар арасындағы қатынастарды бағалау үшін регрессиялық модельдер қолданылды. Сонымен қатар, мазмұнды талдау әдістері тікелей сұхбат деректерін және ашық сауалнамаларға жауаптарды талдау үшін пайдаланылды. Оқытушылардың еңбек жағдайлары мен жұмысқа қанағаттануына қатысты жалпы тақырыптар мен заңдылықтарды анықтау мақсатында тақырыптық талдау жүргізілді.

Деректерді талдауға қатысты, зерттеу нәтижелерінің сенімділігі мен қайталануын қамтамасыз ету үшін әртүрлі әдістер қолданылды. Сандық деректер статистикалық әдістерді пайдалану арқылы объективтілік пен дәлдікті қамтамасыз ету мақсатында өңделді, ал сұхбаттар мен ашық сауалнамалардан алынған сапалы деректер тақырыптық идеяларды анықтау үшін мазмұнды талдау әдістерін қолдану арқылы талданды. Мұндай әдіснамалық қатаңдық алынған нәтижелердің дұрыстығын арттырып, Қазақстандағы ЖОО-да қонымды еңбек жағдайларын қалыптастыруға арналған тәжірибелік стратегияларды әзірлеуге ықпал етті. Әрбір сұрақ негізгі түсініктерді қалыптастыру үшін сипаттамалық талдаудың, арасындағы байланысты анықтау үшін корреляциялық зерттеулердің және ұсынылған құқықтық және әкімшілік шаралардың тиімділігін тексеру үшін эксперименттік әдістердің көмегімен зерттелді. Мұндай кешенді тәсіл ПОҚ-ның жұмысқа орналастыру тәжірибесінің құқықтық аспектілерінен бастап, олардың тәжірибелік салдарына дейін терең талдауды қамтамасыз етті, бұл негізделген ұсыныстар мен болашақ зерттеу бағыттарының негізін қалыптастыруға септігін тигізді.

Зерттеудің мақсаттары мен міндеттері келесі ғылыми гипотезалардың тұжырымдауын анықтады:

1-гипотеза: Оқытушылардың әлеуметтік-экономикалық құқықтарының нашар құқықтық қорғалуы олардың мотивациясы мен кәсіби қанағаттануының төмендеуіне әкеледі, бұл оқу процесінің тиімділігіне кері әсерін тигізеді.

2-гипотеза: Қазақстандағы ЖОО-да оқытушылардың мансаптық өсуі мен аттестациялаудың нақты құқықтық тетіктерінің болмауы біліктілікті арттыруға кедергі келтіреді және ұлттық жоғары білім беру жүйесінің бәсекеге қабілеттілігін төмендетеді.

3-гипотеза: Оқытушылардың еңбекақысын құқықтық реттеу нақты жұмыс жүктемесі мен біліктілігін көрсетпейді, бұл еңбекақы төлеу жүйесіндегі теңгерімсіздікке әкеледі және академиялық ортадан кадрлардың кетуіне ықпал етуі мүмкін.

4-гипотеза: Қолданыстағы құқықтық база оқытушылық қызметті ғылыми және әкімшілік жұмыстармен ұштастыру мәселелерін тиімді реттемейді, бұл оқытушыларға жүктемені жүктеуге және олардың міндеттерін орындау сапасының төмендеуіне әкеледі.

Гипотеза 5: ЖОО дербестігі жағдайында оқытушылардың еңбек құқықтарын бақылау мен қорғаудың барабар құқықтық тетіктері жоқ, бұл жұмыс берушілердің олардың заңды мүдделерін бұзуына әкелуі мүмкін.

6-гипотеза: Жұмыспен қамту тұрақтылығының жеткілікті заңды кепілдіктерінсіз педагогтармен мерзімдік еңбек шарттарын жасасудың қазіргі жүйесі белгісіздік тудырады және педагогтар үшін әлеуметтік қорғау деңгейін төмендетеді.

Ұсынылған гипотезалар заңнаманы талдауды, оқытушылармен сауалнама мен сұхбаттасуды, сондай-ақ халықаралық тәжірибемен салыстырмалы талдауды қамтитын зерттеу барысында сыналды. Зерттеу нәтижелері Қазақстан Республикасында педагог қызметкерлердің еңбегін құқықтық реттеуді жетілдіру бойынша ұсыныстар әзірлеуге көмектеседі.

Зерттеудің нормативтік базасы. Осы зерттеудің нормативтік құқықтық негіздері төмендегідей топтарға жіктей отырып, қолданылды:

Халықаралық құжаттар: Біріккен Ұлттар Ұйымы (бұдан әрі - БҰҰ) Бас Ассамблеясының резолюциясымен 1948 жылғы 10 желтоқсанда № 217 А (III) қабылданған «Адам құқықтарының жалпыға бірдей декларациясы» [36]; Халықаралық еңбек ұйымының (бұдан әрі – ХЕҰ) 1966 жыл 5 қазандағы «Мұғалімдердің жағдайы туралы» [37] Ұсынысы; БҰҰ-ның Білім, Ғылым және Мәдениет жөніндегі Ұйымының (бұдан әрі –ЮНЕСКО) 1997 жылғы «Жоғары оқу орындарындағы оқытушы кадрларының мәртебесі туралы» [38] Ұсынысы;

- *Конституциялық және еңбек құқығы саласындағы нормативтік құқықтық құжаттары:* «Қазақстан Республикасының Конституциясы» [39] 1995 жылы 30 тамызда республикалық референдумда қабылданған (бұдан әрі – ҚР Конституциясы, Ата заңы); «Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі» [40] Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V Заңы (бұдан әрі – ҚР ЕК); «Қазақстан Республикасының Әлеуметтік кодексі» [41] Қазақстан Республикасы 2023 жылғы 20 сәуірдегі № 224-VII Заңы (бұдан әрі – ҚР ӘК); «Кәсіптік одақтар туралы» [42] Қазақстан Республикасының Заңы 2014 жылғы 27 маусымдағы № 211-V ҚРЗ; «Кәсіптік біліктілік туралы» [43] Қазақстан Республикасының Заңы 2023 жылғы 4 шілдедегі № 14-VIII ҚРЗ;

- *Кәсіби педагогикалық қызметті реттейтін нормативтік құқықтық құжаттар:* Қазақстан Республикасының «Білім туралы» [3] 2007 жылғы 27 шілдедегі № 319 Заңы, Қазақстан Республикасының «Ғылым және технологиялық саясат туралы» [44] 2024 жылғы 1 шілдедегі № 103-VIII Заңы, Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрінің 2023 жылғы

20 қарашадағы № 591 бұйрығымен бекітілген «Жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдарының педагогтеріне (профессор-оқытушылар құрамына) арналған Кәсіптік стандарты» [45] (бұдан әрі - Стандарты);

-*Жоғары оқу орындарында педагог қызметін реттейтін арнайы нормативті құжаттар:* Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрінің 2022 жылғы 20 шілдедегі № 2 «Жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім берудің мемлекеттік жалпыға міндетті стандарттарын бекіту туралы» [46] бұйрығы (17.08.2024 ж. № 418 өзгерістер мен толықтыруларымен); Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2018 жылғы 30 қазандағы № 595 «Жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдары қызметінің үлгілік қағидаларын бекіту туралы» [47] бұйрығы (20.01.2023 ж. № 23 өзгерістер мен толықтыруларымен); Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2011 жылғы 20 сәуірдегі № 152 «Жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдарында оқытудың кредиттік технологиясы бойынша оқу процесін ұйымдастыру қағидаларын бекіту туралы» [48] бұйрығы; Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2021 жылғы 25 наурыздағы № 122 «Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігінің жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдарындағы профессор-оқытушылар құрамы үшін ұсынылатын педагогикалық жүктеме мен ең төменгі жалақыны айқындау туралы» [49] бұйрығы; «Жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдарының білім беру қызметіне қойылатын біліктілік талаптарын және оларға сәйкестікті растайтын құжаттардың тізбесін бекіту туралы» [50] Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрінің 2024 жылғы 5 қаңтардағы № 4 бұйрығы.

Зерттеудің ғылыми жаңалығы Қазақстан еңбек құқығы ғылымында білім және еңбек заңнамаларына кешенді контенттік талдау жүргізуде жоғары мектеп оқытушылары мәртебесінің теориялық және тәжірибелік мәселелерін зерттеуге бағытталған. Бұл зерттеу оқытушылар еңбегін жақсартудың катализаторы ретінде ұлттық жоғары білімді дамытуға арналған жаңа нормативтік ережелерді тұжырымдайды және қолданыстағы ережелерді түзетуді ұсынады. Зерттеу жан-жақты аналитикалық базаның көмегімен жаңа идеялар ұсынып, академиялық еңбек қатынастарын реттейтін нормативтік ережелердің тиімділігін бағалайды, сондай-ақ жоғары білім беру ортасында оқытушылар алдында тұрған мәселелерге тәжірибелік шешімдер ұсынады.

Қорғауға ұсынылатын негізгі ережелер:

1. Профессор-оқытушылар құрамы еңбегін реттейтін заңнаманың қазіргі блогы кешенаралық сипатқа ие, білім беру, ғылыми, медициналық, әкімшілік, азаматтық, еңбек, әлеуметтік заңнамаларға қатысты бірқатар актілерден тұрады. Бұл актілер ПОҚ құқықтарын қорғауды қамтамасыз ету, олардың кәсіби біліктілігін арттыру, сондай-ақ құқықтық реттеуге пәнаралық көзқарасты талап ететін олардың еңбек қызметін іске асыру үшін жағдайларды қамтамасыз ету үшін бірыңғай құқықтық орта жасайды.

Баяндалған шарттар жүйелеуді және біріздендіруді талап ететін және біртекті қоғамдық әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттейтін кешенді, салааралық институт ретінде заңнаманы оқшаулаудың негізгі алғышарттары болып табылады. ПОҚ еңбегі институтының ерекше сипаты құқықтық реттеудің көп қырлылығымен және оқытушылар орындайтын функциялармен расталады, бұл олардың қызметінің ерекшелігін әртүрлі құқықтық нормалар мен кәсіби құзыреттердің қиылысында көрсетеді. ПОҚ еңбегі институтының пәніне еңбек құқығы пәнінің ажырамас элементі ретінде – тиісті еңбек және олармен тікелей байланысты қоғамдық қатынастар кіреді. Қазақстанның қазіргі заманғы қатынастарында орын алатын ПОҚ-ның құқықтық еңбек институтының әдісін мынадай белгілермен сипаттауға болады: еңбек және олармен тікелей байланысты қатынастарды реттеудегі императивті және диспозитивті нормалардың үйлесімі; құқықтық реттеу нысанасын регламенттеудегі орталықтандырылған, жергілікті, корпоративтік және шарттық әдістердің үйлесімі; әлеуметтік әріптестік тараптарының өкілдерін тарта отырып, қоғамдық қатынастарды реттеуде әлеуметтік-әріптестік келісімдерді, ұжымдық шартты пайдалану арқылы жүзеге асырылады.

2. ҚР Еңбек кодексінде ПОҚ-ның еңбегін ұйымдастыру ережелерінің жоқтығы, жұмыс күшінің сипаттамаларын толық көрсетпейді. Ал, осы санаттағы жұмыскерлердің еңбегін реттеу нормалары тек ҚР «Білім туралы» Заңының 7-тарауында: «Жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымында кәсіптік қызметін жүзеге асыратын педагогтің мәртебесі» реттелінеді. Осы тұста, ҚР Еңбек кодексінің 2-бабы 2-тармағында: «осы Кодексте көзделген жағдайларды қоспағанда, ҚР-ның басқа заңдарына еңбек қатынастарын, әлеуметтік әріптестік пен еңбекті қорғау қатынастарын реттейтін нормаларды енгізуге тыйым салынады». Сонымен қатар, ҚР «Құқықтық актілер туралы» заңының 12-бабы 1-тармағында: «әртүрлі деңгейдегі нормативтік құқықтық актілердің нормаларында қайшылықтар болған кезде неғұрлым жоғары деңгейдегі актінің нормалары қолданылады», - деген ережелерді қолдану негізінде ҚР Еңбек кодексіне өзгертулер мен толықтырулар енгізу талабы туындайды.

Осыған орай, академиялық орта еңбегін құқықтық реттеудің нормативтік ережелерін жүйелеу мақсатында:

Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі. Ерекше бөлік. 2-бөлім. Еңбек қатынастары.12-тарау. Жұмыскерлердің жекелеген санаттарының еңбегін реттеу ерекшеліктері.

146-2–бап. «Жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымында оқытушылар (профессор-оқытушылар құрамы) еңбегін реттеу ерекшеліктері» *арнайы бап енгізуді ұсынады; осы баптың мазмұнын: педагогикалық қызметтің біліктілік талаптары мен негіздері; педагог қызметкерлерді жұмыстан шеттету ерекшеліктері; оқытушылармен еңбек шарттарын жасасу, өзгерту және оны бұзу тәртібі; жұмыс уақытының ұзақтығы және оқу жүктемесін анықтау тәртібі; демалыстың ұзақтығы және еңбек құқықтарын қорғаудың өзге де ерекшеліктері қамтиды.*

Бұл ұсыныс *негізінде* академиялық еңбек қатынастарын реттейтін заңнамалық ережелердің арнайы норма ретінде ҚР Еңбек кодексінің 12-тарауында көрініс алуы оқытушылар еңбегін ұйымдастыруға және қорғауға *ықпал етеді.*

3. Қазіргі уақытта жоғары мектеп оқытушылары мәртебесінің құқықтық бекітілуі шашыранқы сипатқа ие, бұл заңнамалық негіздің жүйесіздігін көрсетеді. Себебі, ЖОО-ның ішкі актілерінде заңнамаға қайшы нормалардың болуы, кәсіподақтардың жұмысшылардың мүдделерін қорғаудағы әлсіздігі және қабылданатын ішкі актілердің қызметкерлермен алдын ала келісілмеуі осы саладағы орталықтандырылған реттеудің қажеттілігін айқындайды. Осылайша, академиялық орта мәртебесінің моделін заңнамалық деңгейде бекіту қажеттілігі туындайды.

Автормен *Қазақстан Республикасында «Жоғары мектеп оқытушыларының мәртебесі туралы» арнайы заңын қабылдау* арқылы мәртебені нақтылауда «***Жоғары мектеп оқытушыларының мәртебесі туралы» Қазақстан Республикасының Заңы*** *жобасының Тұжырымдамасы дайындалды және ұсынылады.* ***(Қосымша Ә)***

Бұл заң жобасы жоғары мектеп оқытушыларының мәртебесін нығайтуға, олардың әлеуметтік-еңбек кепілдіктерін ұсынатын концептуалдық ережелердің ұлттық моделін қалыптастыруға *негіз* болады.

4. Әрбір ЖОО-ның профессор-оқытушылар құрамы және ғылыми қызметкерлерін лауазымдарға конкурстық орналасуы нәтижесі бойынша еңбек шартын жасасу, өзгерту және оны бұзу тәртібінің құқық қолдану тәжірибесінде орын алған қателіктер, атап айтқанда, бір оқытушыны бір орынға екі реттен артық жұмысқа қабылдау тәжірибесінің бақылаусыз және шексіз болуы, бұл еңбек шартының белгілі бір мерзімге ұзарту ережесінің бұзылуына әкеп соқтырады. Сондай-ақ, тәжірибеде жұмыс берушілердің ПОҚ-мен белгілі бір мерзімге еңбек шартын жасасу, өзгерту және оны ұзатудың заң талаптарын сақтамауы фактілері орын алуда, бұл жұмыс берушінің еңбек заңнамасы талаптарын өрескел бұзуы не болмаса жұмыс берушінің заң талаптарын орындамауын білдіреді, бұл жұмыс берушілердің олардың заңды мүдделерін бұзуына әкеледі. Осы жерде, жұмыс берушілердің жұмыскерлерге қатысты ҚР Еңбек кодексінің 30-бабы 1-тармағы 2) тармақшасындағы көзделген заң талаптарын бұзуы орын алады, және ҚР Еңбек кодексінің 23-бабы 2-тармағы 1) тармақшасымен белгіленген еңбек заңнамасының талаптарын сақтау міндеті орындалмайды. Осы негізде, жұмыс берушілер жұмыскерлерге қатысты еңбек шартын жасасу, өзгерту және оны ұзарту мерзімін сақтамауынан көрінетін еңбек заңнамасының номаларын бұзушылықтар анықталған кезде әкімшілік жауапкершілік тағайындау үшін ҚР Әкімшілік құқық бұзушылық туралы кодексіне өзгерту мен толықтырулар енгізу қажеттілігі туындайды.

Жұмыскерлердің еңбегін шарттық реттеуді жетілдіру мақсатында: *Қазақстан Республикасының Әкімшілік құқық бұзушылық туралы кодексіне Ерекше бөлік. 10-тарау. Жеке бастың құқықтарына қол сұғатын әкімшілік құқық бұзушылықтар*. «*86-1-бап. Жұмыс берушінің еңбек шартын жасасу,*

өзгерту және оны ұзарту мерзімдерін сақтамауынан көрінетін еңбек заңнамасын бұзу» арнайы бап енгізуді және төмендегідей редакцияда ұсынылады:

86-1-бап. Жұмыс берушінің еңбек шартын жасасу, өзгерту және оны ұзарту мерзімдерін сақтамауынан көрінетін еңбек заңнамасын бұзу

Жұмыс берушінің Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында көзделген еңбек шартын жасасу, өзгерту және оны ұзарту мерзімдерін сақтамауынан көрінетін еңбек заңнамасын бұзуы –

лауазымды адамдарға – отыз, шағын кәсіпкерлік субъектілеріне немесе коммерциялық емес ұйымдарға – алпыс, орта кәсіпкерлік субъектілеріне – сексен, ірі кәсіпкерлік субъектілеріне бір жүз елу айлық есептік көрсеткіш мөлшерінде айыппұл салуға алып келеді.

2. Осы баптың бірінші бөлігінде көзделген, әкімшілік жаза қолданылғаннан кейін бір жыл ішінде қайталап жасалған әрекет (әрекетсіздік) –

лауазымды адамдарға – алпыс, шағын кәсіпкерлік субъектілеріне немесе коммерциялық емес ұйымдарға – сексен, орта кәсіпкерлік субъектілеріне – бір жүз, ірі кәсіпкерлік субъектілеріне екі жүз айлық есептік көрсеткіш мөлшерінде айыппұл салуға әкеп соғады.

Ұсыныс *негізінде* жұмыс берушілердің еңбек заңнамасы нормаларының талаптарын сақтауға ықпал етеді.

5. ҚР «Білім туралы» Заңының 52-бабы 7-тармағымен ПОҚ-ның жылдық оқу жүктемесін жұмыс уақытының жылдық нормасы шегінде бекітеді. Алайда, бұл тәсіл білім беру процесінің талаптарына сай емес деуге болады. Заңнаманың осы аспектісі оқу жүктемесінің тек жұмыс уақытына қосылуымен шектелуін қарастырады, бұл оқу үрдісінің жан-жақтылығын және ПОҚ-ның кәсіби дамуын толық қамтымайды. Академиялық ортаның міндеттері тек оқу жүктемесімен шектелмей, ғылыми зерттеу, әдістемелік жұмыстар, білім алушыларға кеңес беру, олардың ғылыми жұмыстарына басшылық жасау компоненттерін қамтуы тиіс. Осылайша, ПОҚ-ның жылдық жұмыс уақытына оқу жүктемесін енгізу жеткіліксіз, себебі бұл олардың кәсіби қызметінің кешенділігін ескермеуге алып келеді. Бұл мәселелер заңнамалық түзетулер енгізуді қажет етеді.

Оқытушылардың ғылыми нәтижелеріне қатаң талаптар қоя отырып, профессор-оқытушылар құрамының аудиториялық жүктемесін батыс университеттерінің стандарттарына сәйкестендіруді, *профессор-оқытушылар құрамының лауазымдары шегінде оңтайлы аудиториялық жүктемесін белгілеуді ұсынады.*

Бұл ұсыныс жоғары білім беру сапасын арттыруға және ғылыми әлеуетін дамытуға *негіз* болады.

7. Оқытушылардың үздіксіз кәсіби дамуын құқықтық ынталандыру ұлттық жоғары білім беру жүйесінің бәсекеге қабілеттілігін арттырудың маңызды шарты болып табылады. Заңнама оқытушыларды үнемі біліктілігін арттыруға және кәсіби өсуге жеткілікті түрде ынталандырмайды. Жоғары және

(немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдарында кәсіптік қызметті жүзеге асыратын педагогтің ұзақтығы төрт айдан аспайтын бес жылда кемінде бір рет біліктілігін арттыруға құқығын іске асырудың пәрменді кепілдіктері жоқ. Үздіксіз білім беруді қолдаудың құқықтық тетіктерін енгізу оқыту сапасын жақсартуға және әлемдік білім беру үрдістеріне сәйкестікке ықпал ететін болады.

8. Корпоративтік норма шығаруды дамытумен қатар, олардың икемділігі мен бәсекеге қабілеттілігін арттыруға бағытталған жоғары оқу орындарының дербестігін кеңейту жағдайында оқытушылардың еңбек құқықтарының сақталуын бақылаудың жеткіліксіздігінің елеулі тәуекелі байқалады. Жоғары оқу орындарының автономиясы басқарушылық шешімдер қабылдауға және сыртқы ортаның өзгеруіне бейімделуге мүмкіндік береді, бұл олардың бәсекеге қабілеттілігін арттырады. Алайда, ЖОО-ның дербестігі еңбек қатынастарын реттеудің тиімді құқықтық тетіктері болмаған жағдайда, оқытушылардың еңбек құқықтарын әртүрлі бұзушылықтардың туындау ықтималдығы бар. Мемлекет тарапынан бақылаудың жеткіліксіздігі жағдайында негізсіз жұмыстан босату, оқытушылар құрамының пікірін тиісті түрде ескермей еңбек жағдайларының өзгеруі, әлеуметтік қорғалу деңгейінің төмендеуі, сондай-ақ жалақының төмендеуі және жағдайлардың нашарлауы сияқты жағымсыз салдарлар орын алуы мүмкін. Құқықтық регламенттеу жеткіліксіз және мемлекеттік бақылау жүйесі болмаған кезде жоғары оқу орындарының автономиясы көбінесе қызметкерлердің әлеуметтік құқықтарын сақтау алдында экономикалық тиімділікке басымдық береді, бұл әлеуметтік әділеттілік қағидаттарына қайшы келеді және оқытушылар құрамының уәждемесін төмендетеді. Мұндай жағдай мұғалімдердің еңбек жағдайына теріс әсер етіп қана қоймай, сайып келгенде, білім беру процесінің сапасын төмендетуі мүмкін. Жоғары оқу орындарының тұрақты және әділ дамуын қамтамасыз ету үшін жоғары оқу орындарының автономиясы мен еңбек қатынастарын реттейтін құқықтық шаралар арасындағы тепе-теңдік қажет. ЖОО-ның ішкі нормаларымен, ұжымдық шарттармен, әлеуметтік-әріптестік келісімдермен ұштастыра отырып, мемлекеттік бақылаудың тиімді жүйесі еңбек құқықтарының бұзылуының алдын алу тетіктерін, сондай-ақ оларды жою рәсімдерін қамтуға тиіс, бұл басқарудың икемділігі мен әлеуметтік жауапкершілік арасындағы теңгерімге қол жеткізуге мүмкіндік береді.

Зерттеудің теориялық маңыздылығы кең мағынада жоғары білім беруді дамытудың ұлттық реформаларының динамикасында білім және еңбек занмаларына, ғылыми, ақпараттық, сот және анықтама материалдарына, сауалнамалар мен сұхбаттар деректеріне егжей-тегжейлі талдауға негізделген негізгі ұсыныстардың, ұсынымдары мен қорытындылар негізінде Қазақстандағы академиялық орта еңбегінің жай-күйі және оның перспективаларын құқықтық реттеудің іргелі мәселелеріне кешенді көзқарастың негізін қалайтындығымен сипатталады. Негізі ЖОО-дағы оқытушылардың ерекше мәртебесін заңнамалық қамтамасыз ету туралы Қазақстандық заңнаманы дамытудың ғылыми негізделген тұжырымдамасын

әзірлеуде жатыр. Автор қолжеткізген нәтижелер мен олардың негізінде жасалған тұжырымдар еңбек құқығы ғылымының әлеуетін толықтырады, сонымен қатар қазіргі еңбек құқық жүйесінде және білім заңнамалары шеңберінде ЖОО дербестігі жағдайында оқытушылардың еңбек құқықтарын реттеудің құқықтық тетіктерін жетілдірудің жекелеген мәселелерін одан әрі ғылыми тұрғыдан әзірлеуге бар мүмкіншіліктермен негізделеді.

Зерттеудің тәжірибелік маңыздылығы. Зерттеуді жүргізу барысында алынған нәтижелерді ҚР Ғылым және жоғары білім министрлігі, заң шығарушы орган, сондай-ақ академиялық дербестігімен ЖЖОКБҰ жоғары білімді дамыту саласында білім және еңбек заңнамаларын әрі қарай жетілдіру барысында да пайдаланыла алады. Зерттеу нәтижелері ғылыми жұмыста (тереңдетілген зерттеулер үшін), Қазақстан Республикасы еңбек құқығын оқытуда қолданыла алады және ҚР жоғары оқу орындарында жеке арнайы оқу курстарын ашуға негіз бола алады, сондай-ақ біліктілікті арттыру институттарының жұмысында да пайдаланылуға болады. Және де персоналдық басқару қызметі (кадрлық қызметі) үшін тәжірибелік құрал бола алады.

Зерттеу нәтижелерін апробациялау. Диссертациялық зерттеу Инновациялық Еуразия университеті «Құқық» кафедрасында дайындалып, талқыланды.

Диссертацияның негізгі түйіндемелері Scopus халықаралық деректер базасына енгізілген шетелдік басылымда жарияланды: Transformations in Academic Employment: A Comprehensive Analysis of University Staff Relations // Journal of Educational and Social Research, 2024. - Vol 14(5). – pp. 431-446. DOI: https://doi.org/10.36941/jesr-2024-0149.

Зерттеудің теориялық және тәжірибелік маңыздылығын сипаттайтын тұжырымдары комитет тізіміндегі басылымдарда жарық көрді: *1)* Жұмыскерлердің әлеуметтік-еңбек құқықтарын қорғаудың өзекті мәселелері // Қарағанды Университетінің Хабаршысы, «Құқық сериясы». - № 3(103)2021 ж. – 170-179 бб. DOI 10.31489/2021 L3/170-179; *2)* Жоғарғы оқу орнындағы оқытушылардың еңбек құқықтарын қорғаудың құқықтық мәселелері // Қазақстан Республикасы ІІМ М. Есболатов ат. Алматы академиясының ғылыми еңбектері, № 4(69)2021ж.– 26-32 бб.; *3)* Оқытушы және ғалым: мәртебесі мен мүддені үйлестіру мәселесі // Қазақстан Республикасы ІІМ М. Есболатов ат. Алматы академиясының ғылыми еңбектері, № 4(73)2022 ж. – 443-450 бб.; *4)* Жоғары мектеп оқытушыларының мәртебесі: құқықтық реттелуін салыстырмалы талдау // Қазақстан Республикасы ІІМ М. Есболатов ат. Алматы академиясының ғылыми еңбектері, № 1(74)2023 ж. – 394-401 бб.; *5)* Comparative analysis of the labor contract under the legislation of the kyrgyz republic and the Republic of Kazakhstan // Вестник Академии МВД Кыргызской Республики им. генерал-майора милиции Алиева Э.А. - 2020. - Вып. № 4. – С.10-19.

Жұмыстың негізгі ойлары халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференцияларда баяндалды, талқыланды және материалдар жинағында жарияланды.

Жарияланымдардың толықтығы туралы мәліметтер. Осы зерттеу жұмысының мазмұнындағы тұжырымдарды толық сипаттайтын жалпы саны 20 еңбек, олардың қатарында комитет тізіміндегі міндетті журналдарда - 5 ғылыми мақала, халықаралық Scopus базасындағы шетел басылымында - 1 ғылыми мақала, халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференция жинақтарында - 7 ғылыми мақала, отандық өзге де басылым-журналдарда - 6 ғылыми мақала және «Қазақстан Республикасының еңбек құқығы» оқу-әдістемелік құралы жарық көрді.

Зерттеу нәтижелерін оқу үрдісіне енгізу барысында оқу курсы әзірленді, ***«Педагог қызметінің құқықтық негіздері» пәні*** Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университетінің (ары қарай – Абай ат. ҚазҰПУ) педагогикалық білім беру бағдарламаларына енгізілді. Бұл пән 2024-2025 оқу жылы 3-курс, 5-семестрінде (3 ECTS/кредит) оқытылды. (***Қосымша Б***)

Диссертацияның құрылымы мен көлемі. Құрылым бойынша диссертация белгілер мен қысқартулардан, кіріспеден, 3 бөлім мен 8 бөлімнен тұратын негізгі бөлімнен, қорытынды мен пайдаланылған әдебиеттер тізімі, қосымшалардан тұрады.

1 ЖОҒАРЫ БІЛІМ САЛАСЫНДАҒЫ ЕҢБЕК ҚАТЫНАСТАРЫН ҚҰҚЫҚТЫҚ РЕТТЕУ НЕГІЗДЕРІ

1.1 Жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымында оқытушылар (профессор-оқытушылар құрамы) еңбегін құқықтық реттеу ерекшеліктері

Қазақстан 2023 жылы жоғары білім беру жүйесінің 95 жылдығын атап өтті [1], бұл мерзім әлемдік стандарттар бойынша ежелден келе жатқан дәстүрді немесе көп ғасырлық эволюцияны білдірмеуі мүмкін болса да, еліміздегі өзіне тән жоғары білім берудің даму күрделігі мен жан-жақтылығын сипаттайды. Оның пайда болуы мен дамуы кеңестік дәуірден (1917-1991) бастау алады, осы кезеңде әзірленген ғылыми-педагогикалық кадрларды даярлау әдістері жоғары білімнің білікті мамандарының кадрларын қалыптастыруда шешуші рөл атқарды. Посткеңестік дәуірде елеулі экономикалық реформалармен сипатталатын Қазақстанның жоғары білім беру саласы кеңейді, жеке университеттер қарқынды бәсекелестік алаңына шықты.

Қазақстанның жоғары білім беру жүйесінде оқытушылардың жұмыспен қамтылу жағдайларын зерделеу өте маңызды, бұл оқытушылар құрамын жаңарту қажеттілігіне байланысты ғылыми және педагогикалық лауазымдарда ең талантты, мақсатты және кәсіби құзыретті адамдарды тартуды және ұстауды қамтиды. Сөзсіз, еліміздің барлық жоғары білім беру жүйесінің болашағы көбінесе осы оқытушылардың сапасы мен адалдығына байланысты болмақ.

Оқытушылар құрамының еңбегін реттейтін құқықтық база осы сектордағы жұмыс қауіпсіздігіне әсер етуі мүмкін жүйелік қауіптер мен тәуекелдерді жою және бейтараптандыру үшін стратегиялық түрде әзірленуі керек. Себебі, қазіргі кезеңде жоғары мектеп ПОҚ бірқатар күрделі әлеуметтік-экономикалық мәселелерге (оқытушылық кәсіптің беделінің төмендеуі) тап болып отыр. Бұл факторлар бәсекелестік жағдайында қазақстандық жоғары оқу орындарына білікті мамандарды тарту және өзгермелі білім беру стандарттарына сәйкес келетін оқытушыларды ұстап қалу үшін айтарлықтай әсер етеді [35, 431-446 бб.].

Осы тұрғыда жоғары білікті мамандарды даярлау аса маңызды және күрделі міндет, олардың тікелей тәлімгерлігімен қатар, жоғары оқу орындарының басшылығы мен ПОҚ-ға жүктеледі. Осы шеңберде жоғары білім саласындағы еңбек қатынастарын реттеудің құқықтық аспектілер барған сайын маңызды бола түсуде, ғылыми зерттеулерді ілгерілетуде де маңызды рөл атқарады. Демек, университет деңгейіндегі педагогикалық қызметті құқықтық қадағалаудың маңызды тарихи тәжірибесіне сүйене отырып, ЖОО-дағы пофессор-оқытушылар еңбегін реттейтін құқықтық база ерекшелігін талдау қажеттілігі туындауда. Бұл тұрғыда оқытушылардың еңбегін құқықтық реттеудің маңыздылығы айқын болады. Құқықтық реттеудің жалпы және арнайы құқықтық нормалары арасындағы оңтайлы тепе-теңдікке қол жеткізу тұрақты және жоғары білікті оқытушылар құрамын қолдау үшін шешуші мәнге ие, бұл өз кезегінде Қазақстандағы жоғары білімнің одан әрі ілгерілеуі үшін

шешуші мәнге ие. Демек, университеттердің дамуына жүйелі түрде ықпал ететін стратегияларды әзірлеудің негізі болып табылады.

Сонымен, жоғары білім беру ұйымдары оқытушыларының еңбегін реттеу барысында еңбек құқығының, құқықтың кез-келген басқа саласы сияқты, бірлік пен сараланумен сипатталатын еңбек қатынастарын реттейтін заңнаманы саралау қажеттілігі туындайды. «Еңбек қатынастарын реттеуде олардың қатысушыларының мінез-құлқына құқықтық әсердің бірлігі мен сараланауының объективті қажеттілігі бар» [51, 32 б.].

Қоғамдық қатынастардың объективті және субъективті қасиеттеріне байланысты, еңбек құқығындағы заңнаманы саралауға негізделген жағдайларды екі негізгі топқа бөлуге болады: «объективті – еңбек жағдайларына байланысты (адамның жеке қасиеттеріне тәуелсіз); субъективті – адамның жеке қасиеттеріне байланысты (мысалы жасы, жынысы, мүгедектігі және т.б.)» [52, 9-10 бб.].

Дегенмен, қазіргі таңда еңбек құқығының сараланауын анықтайтын объективті және субъективті факторлар өзара байланыста да немесе қарама-қарсы бағыттарда әрекет ете аталады. Объективті факторларға жұмыс беруші қызметінің ұйымдық-құқықтық нысаны, жұмыстың түрі мен сипаты, атқаратын лауазымы, еңбек жағдайлары мен сипаты жатады. Бұл жүйке кернеуінің жоғарылауымен, еңбек үдірісінде қабылданылған шешімдер үшін жауапкершіліктің жоғарылауымен байланысты болуы мүмкін. Соңғы қолданыстағы саралау негіздерінің қатарына осы жұмыскерлердің, яғни университеттердегі педагогтардың жұмыс ерекшелігі мен еңбегін қорғаудың арнайы алғышарттары белгіленеді.

ЖОО-дағы оқытушылардың еңбегін құқықтық реттеуді саралау жұмыскерлердің жекеленген санаттарына қатысты жалпы құқық қалыптарын дараландыруға арналады. Туындайтын еңбек құқықтық қатынастардың белгілері жұмыс берушінің жұмыскерлердің белгілі бір санаттарымен құқықтық байланыстарына тән ерекшеліктерін сипаттайды. Іс жүзінде тәжірибеде бір жағынан, еңбек саласындағы реттеудің біртұтастығын қамтамасыз ететін барлық жұмыскерлер үшін бірдей қолданылатын қағидалы ережелерді бекітетін жалпы сипаттағы қалыптарды да, екінші жағынан, жұмыскерлердің жекеленген санаттарының еңбек ерекшеліктерін ескеретін қалыптарды да кеңінен қолданылуда.

Еңбекті реттеуді саралау бұл қызметтің әртүрлілігі мен еңбекті ұйымдастыруды, ерекше әлеуметтік мәртебесі бар жұмыскерлердің болуын, қолайсыз еңбек жағдайларында еңбекті пайдалану қажеттілігін көрсететін құқықтық құрал болып табылады. Осылайша, «саралау құқықтық реттеудің біртұтастығын теңестіреді, оған алға ілгерлеу береді, онсыз құқықтық реттеу механизмі қажетті икемділікті жоғалтады және тиімді деп санауға болмайды» [53, 70 б.].

Құқықтық реттеудің бірлігі мемлекеттік деңгейде барлық жұмыскерлерге қандай да бір айырмашылықтарға қарамастан қолданылатын жалпы құқықтық қалыптарды белгілеуде көрінеді. Еліміздегі еңбек және әлеуметтік-еңбек

қатынастарын құқықтық реттеудің бірлігі, біріншіден, ХЕҰ конвенцияларының қатысуымен қамтамасыз етеледі. Себебі, еңбек құқығы саласында ПОҚ-ның мәртебесіне қатысты мәселелерді реттеуге қатысты халықаралық құқықтық стандарттардың оқытушылардың білім беру мен адами капиалды дамытудағы орнын бағалауда рөлі зор. Мұндай стандартты құрайтын қағидаттар мен қалыптар бір құжатта өте сирек жиналады, осы жерде ескеретін: БҰҰ-ның құжаттары әмбебап сипатта болса, ал Қазақстан үшін маңызды аймақтық стандарттар Тәуелсіз мемлекеттер достағы (бұдан әрі – ТМД) құжаттарында қамтылады.

Айта кету керек, әмбебап стандарттар әрқашан аймақтық стандарттарды қалыптастырудың негізі болып табылады. Мемлекеттің оларда белгіленген тәртіппен келісім білдірген құжаттарда қамтылған стандарттар ғана міндетті болып табылады. Мысалы, оқытушылардың еңбегін құқықтық реттеу көздерінің жүйесін қарастыра отырып, ең алдымен халықаралық құқықтың жалпыға бірдей танылған қағидалары мен қалыптарына, сондай-ақ ҚР Конституциясының 4-бабына [39], ҚР ЕК-нің 2-бабына [40] сәйкес Қазақстан Республикасының халықаралық шарттарына жүгіну көзделген. Өйткені, ЖОО-дағы оқытушылар мәртебесіне қатысты халықаралық стандарттарда олардың құқықтары мен кепілдіктерін, сондай-ақ міндеттерін белгілейтін халықаралық құқық нормаларының жиынтығынан тұрады.

Халықаралық деңгейде еңбек қатынастарын реттейтін БҰҰ-мен қабылданған әмбебап халықаралық құжатты, «Адам құқықтарының жалпыға бірдей Декларациясының» [36] 23-бабына сәйкес, «әр адамның еңбек етуге, жұмыс түрін еркін таңдауға, әділ және қолайлы еңбек жағдайына, жұмыссыздықтан қорғалуына құқылы, әр адамның құндылығы тең еңбегі үшін нендей бір кемсітусіз, тең еңбекке ақы алуға құқылы, ...әр адам өз мүдделерін қорғау үшін кәсіподақтар құруға және кәсіподақтарға кіруге құқылы. Және де, 24-бабында, әр адам тынығуға және мәдени демалуға, оның ішінде ақылға қонымды шектеулі жұмыс күніне және мерзімде ақылы демалысқа құқылы», - делінген. Осы БҰҰ-ның еңбек қатынастарын реттеу мәселелерімен айналысатын мамандандырылған мекемесі ХЕҰ-ның Қазақстан Республикасы 1993 жылдан мүшесі, конвенциялар ратификацияланды, оның ішінде Ұйымның фундаменталдық актілер мәртебесін 8 конвенциясы иемденеді [54, 136 б.].

Осының ішінде негізгі педагог құқықтарын қорғайтын халықаралық акті ретінде 1966 жылғы 5 қазандағы ЮНЕСКО/ХЕҰ-ның «Мұғалімдердің жағдайы туралы» [37] Ұсынысы танылады. Ұсыныс білім беру сапасын қамтамасыз ету мүддесінде мұғалімдердің жағдайын жақсартуға бағытталған нұсқаулықтар жиынтығы ретінде қарастырыла бастады.

Ал, жоғары мектеп оқытушыларына қатысты негізделген саясатты жүзеге асыруда қабылданған 1997 жылғы ЮНЕСКО-ның «Жоғары оқу орындары оқытушылар кадрларының мәртебесі туралы» [38] Ұсынысы қабылданды, бұл ЖОО-ның барлық оқытушы құрамын қамтитын ұсыныстар кешені ретінде оқытушы және ғылыми-зерттеу жұмыстарымен айналысатын жоғары мектеп оқытушы кадрларына қатысты қолданылады. Ұсыныста «ЖОО-ның оқытушы

кадрлары деп «толық немесе толық емес жұмыс күні ішінде оқытумен және/немесе ғылыми және/немесе зерттеу қызметімен айналысатын және/немесе оқушыларға немесе жалпы қоғамға білім беру қызметтерін көрсететін жоғары білім беретін оқу орындарындағы немесе бағдарламаларындағы барлық адамдар» [38], - түсініледі.

«Жоғары білім беру саласында оқыту жоғары білікті мамандық, қоғамға қызмет ету нысаны болып табылады, ол ЖОО-ның оқытушы кадрларынан терең білім мен мамандандырылған дағдыларды талап етеді, өмір бойы табанды оқу мен зерттеу қызметімен игерілген және қолдау көрсетіледі; ол сондай-ақ оқытушы мен мекеменің оқушылардың және жалпы қоғамның білімі мен әл-ауқаты үшін жеке жауапкершілігін және ғылыми және зерттеу қызметіне қойылатын жоғары кәсіби талаптарға сәйкестігін сезінуді талап етеді» [38]. (III.6) Оқытушылық кәсіп алдында тұрған жаңа міндеттер мен мәселелерді шешуде, сондай-ақ, педагогтар өз істерінде басшылыққа алатын, осы екі Ұсыныс тұрақты маңыздылығын жоғалтпайды. ЮНЕСКО мен ХЕҰ мүше мемлекеттерімен және қоғамдық серіктестерімен бірге осы екі нормативтік актіде белгіленген қағидалардың сақталуын бақылау және ынталандыру бойынша жұмысты жалғастыруда, бұл әрине, педагогтарға қатысты негізделген саясатты жүзеге асыру үшін өте маңызды.

Сондай-ақ, оқытушы кадрларының еңбек құқықтары қорғауда тек жоғарыда аталған құжаттарды ғана қолданумен шектелмейді, олардың қатарын ХЕҰ-ның «Еңбек және кәсіп саласындағы кемсітушілік туралы» [55] 1958 жылғы Конвенциясы; «Еңбек саласындағы негізгі қағидалар мен құқықтар туралы» [56] Декларациясы; ЮНЕСКО-ның «Білім беру саласындағы кемсітушілікке қарсы күрес туралы» [57] Конвенциясы; «Техникалық және кәсіптік білім туралы» [58] 1989 жылғы Конвенциясы және өзге де халықаралық құжаттар толықтырады.

Келесі жайт, университет ПОҚ-ның еңбек құқықтарын қалыптастыратын халықаралық құжат ретінде қалыптарының едәуір бөлігі ТМД-ның қатысушы мемлекеттер қабылдаған Шолпан-Атада 2004 жылғы 16 сәуірдегі «ТМД-на қатысушы мемлекеттердің азаматтарына осы мемлекеттердің азаматтарына берілген шарттармен жалпы білім беру мекемелеріне қолжетімділікті қамтамасыз ету туралы, сондай-ақ жалпы білім беру мекемелерінің білім алушылары мен педагог қызметкерлерін әлеуметтік қорғау туралы» [59, 34-36 бб.] Келісімнің 7-бабында, мүдделі тараптар арасында қосымша жасалатын келісімдерге сәйкес, Тараптар екінші Тараптың жалпы білім беретін мекемелерінде жұмыс істейтін педагог қызметкерлерді әлеуметтік қорғау шараларын іске асыруға және әзірлеуге жәрдемдеседі.

Және де, 2015 жылдың 14-15 мамырдағы «Жоғары білімнің Еуропа кеңістігінде сапаны қамтамасыз ету стандарттары мен нұсқаулығы» (ESG) (бұдан әрі - Нұсқаулық) 1.3 стандарт: «Оқытушының рөлі студенттердің білім мен құзыреттілікті және дағдыларды игеруіне ықпал ететін студенттік тәжірибенің жоғары сапасын қамтамасыз етуде аса маңызы бар. Студенттер контингентін әртараптандыру мен оқудың нәтижелеріне мықты акцент

оқытушының рөлін өзгертіп, студентке бағытталған оқыту мен білім беруді талап етеді. ЖОО өз қызметкерлерінің жұмысты тиімді орындауына мүмкіндік беретін, олардың сапасына және жағымды жағдай жасауда негізгі жауапкершілікке ие болады. Мұндай орта: қызметкерлер тәжірибесінің маңыздылығын мойындайтын, жұмысқа алу мен жұмыспен қамтылу шарттарының нақтылығын, ашықтығын, әділдігін белгілейді және қамтамасыз етеді; ПОҚ-ның кәсіби дамуына мүмкіндік жасайды және ықпал етеді; оқыту мен ғылыми зерттеулер арасындағы байланысты жетілдіру бойынша ғылыми қызметті ынталандырады; оқыту әдістеріндегі инновацияларды және жаңа технологияларды қолдануды қолдайды» [60].

Мұның бәрі, алдымен, Қазақстанның Болон процесіне ашықтық, білім алуға тең құқылы қолжетімділікті қамтамасыз ету, білім алушылар мен оқытушылардың халықаралық ашықтығы мен академиялық ұтқырлығы бөлігінде кіруіне байланысты елдегі жоғары білім сапасын қамтамасыз ету саласындағы елеулі реформалар туралы куәландырады. ЖЖОКБҰ-дағы оқу-әдістемелік жұмысы (бұдан ары - ОӘЖ) және ғылыми-әдістемелік жұмысы (бұдан ары - ҒӘЖ), ғылым мен білім беруді қатар ұштастыру талабы тек ПОҚ-ға жүктелді.

Еліміздегі жоғары білім беру ұйымдарындағы ПОҚ-ның еңбегін құқықтық реттеу НҚА-дің жиынтығын қамтиды, «осы құқықтық қайнаркөздер жүйесі – республикалық және жергілікті деңгейде қалыптасады» [61, 206 б.]. Осы жерде, ПОҚ-ның еңбегін реттейтін қазіргі отандық заңнамалық блогы кешенаралық сипатқа ие, яғни конституциялық, білім беру, еңбек, әлеуметтік, әкімшілік, азаматтық және медициналық заңнамаларға қатысты бірнеше актілерді қамтиды. Осы аталған нормативтік құқықтық актілерді жүйелендіру мен біріздендіруді талап ететін және біртектес қоғамдық әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттейтін кешенді, салааралық иниститут ретінде заңнамаларды бөлудің негізгі алғышарттары болып табылады.

Ең алдымен, оқытушылардың еңбек қатынастарын құқықтық реттеудің негізі ҚР Конституциясында бекітілген еңбекті ұйымдастырудың жалпы қағидаттарына негізделеді. ҚР Конституциясының 24-бабында әркімнің еңбек ету бостандығы қағидаты бекітілген, ол әркімнің қызмет пен кәсіп түрін еркін таудауына, әркімнің кауіпсіздік пен тазалық талаптарын сай еңбек ету жағдайына, еңбегін үшін нендей бір кемсітусіз сыйақы алуына, сондай-ақ жұмыссыздықтан әлеуметтік қорғалуға, әркімнің тынығуға құқығынан тұрады. Еңбек шарты бойынша жұмыс істейтіндерге заңмен белгіленген жұмыс уақытының ұзақтығына, демалыс және мереке күндеріне, жыл сайынғы ақылы демалысқа кепілдік беріледі» [39].

Осы конституциялық қағидатты сақтаудың кепілдігі кез-келген адамға өзінің еңбек ету құқығын жүзеге асыруға мүмкіндік беретін кәсіби қызмет түрлерінің кең таңдауымен расталады. Бірақ бұл таңдау саналы түрде жүзеге асады ма және жұмыстың нақты шындығы болашақ кәсіп пен мамандық туралы біздің идеяларамызбен сәйкес келе ме? Жоғары білім кездейсоқ және ойланбастан таңдауға болмайтын кәсіби қызмет салаларының бірі

болғандықтан, бұл әрине, жоғары білім ұйымдарының ПОҚ-на тікелей қатысты. Мамандық таңдау субъективті сипаттағы фокторлармен қоса, педагогикалық қызметпен айналысатын қызметкерлерге қойылатын қосымша шарттар мен талаптардан туындайтын себептер әсер етеді. Міндеттердің, тыйымдардың, шектеулердің және талаптардың мұндай белгіленген жиынтығы жұмысқа қабылдау кезінде бос лауазымдарға үміткерлер шеңберін тартып ғана қоймайды, сонымен қатар қызметкерді бүкіл еңбек жолында сүйемелдейді. Осылайша, еңбек ету бостандығы, яғни педагогикалық қызметке құқық ҚР азаматтарының конституциялық құқығы болып табылады, яғни конституциялық тұрғыда реттелуі осы ережелерге негізделеді.

Қазақстан Республикасының Әкімшілік құқық бұзушылық туралы Кодексі 2014 жылғы 5 шілдедегі № 235-V Қазақстан Республикасы Заңымен [62] білім беру ұйымдарын басқару және білім беру ұйымдарындағы еңбек саласындағы кемсітушілікке жол беру, еңбек шартын жасаспай педагогокалық қызметті атқаруға жіберу (педагогикалық қызметкерлерді тағайындау және босату тәртібі), ПОҚ-ға еңбегіне ақы төлеу талаптарын бұзу, оқытушыларға демалыс бермеу, педагог қызметкерлердің еңбегін нормалау талаптарын бұзу, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғауды қамтамасыз ету қағидаларын бұзу (оқу-тәрбие процестерін реттеу тәртібі) аясындағы әкімшілік құқық бұзушылық үшін тағайындалатын жауаптылық мәселелерін қамтиды.

Ал, Қазақстан Республикасының Азаматтық кодексі Қазақстан Республикасы Кодексі 1994 жылғы 27 желтоқсандағы № 268-XIII [63] жоғары білім беру ұйымдары мен ПОҚ арасындағы келісімшарттық қатынастарға қатысты, олар көбінесе жұмыс уақытына шектеулерді болдырмау мақсатында немесе педагог қызметкерлер үшін арнайы еңбек жағдайларын белгілеу кезінде, сондай-ақ штаттан тыс қызметкерлерді жалдау кезінде ПОҚ-мен жиі жасалатын азаматтық-құқықтық сипаттағы шарт деп аталатын келісімдерді жасасуды, түзетуді және тоқтатуды реттейді. Сонымен қатар, ПОҚ-ның авторлық құқықтарын (оқу-әдістемелік құралы, оқу құралы, оқулық және монографиясына қатысты) және зияткерлік меншік мәртебесін анықтайды.

Халық денсаулығы және денсаулық сақтау жүйесі туралы» Қазақстан Республикасының 2020 жылғы 7 шілдедегі № 360-VI ҚРЗ Кодексі [64] ПОҚ жұмысының медициналық аспектілерін, оның ішінде міндетті медициналық сақтандыру, медициналық көмек және міндетті медициналық тексерулер мәселелерін реттейді.

Қазақстан Республикасының Әлеуметтік кодексі Қазақстан Республикасының 2023 жылғы 20 сәуірдегі № 224-VII ҚРЗ. [41] педагогикалық қызметкерлердің әлеуметтік құқықтары мен кепілдіктерін қорғауға, оның ішінде зейнетақымен, әлеуметтік сақтандыру, мүгедектігі бар адамды жұмыспен қамту, әлеуметтік төлемдер аясында қолданылады.

ЖОО-дағы оқытушылардың еңбегін құқықтық реттеудің ерекшеліктерін талдау осы санаттағы жұмыскерлердің еңбек заңнамасын саралауға негізделген факторлардың күрделі жиынтығының болуын көрсетеді. Алайда, заң әдебиеттерінде бұл мәселелер қазіргі уақытта өте аз қамтылғанын мойындау

керек. Демек, «бірлік пен саралау мәселесін қарастырған кезде бұл ұғымдарды бір-біріне қарсы қоюға болмайды, өйткені олар бір-бірімен ажырамас байланыста: саралау еңбек құқығының бірлігіне ықпал етеді, ал бірлік еңбекті құқықтық реттеуді саралауға жағдай жасайды» [65, 364 б.].

Айталық, ПОҚ-ның еңбегін реттеудегі бірлікті қамтамасыз ету үшін барлық жұмыскерлерге жалпы еңбек құқығының қалыптары да, іс-әрекет аясы ЖОО оқытушыларына қатысты білім туралы арнайы қалыптары да қолданылады. Сонымен, ұлттық заңнама еңбек құқығының жалпы қалыптарын (ҚР ЕК) [40] және білім беру саласындағы еңбек құқығының арнайы қалыптарын «Білім туралы» [3] Заңының 50-53-баптарын біріктіретін ЖОО оқытушыларының еңбек құқықтық қатынастарын екі деңгейлі құқықтық реттеуді бекітеді. Себебі, бұл қатынастар жоғары мектеп оқытушыларының шығармашылық сипаты мен еңбегінің маңыздылығына байланысты бірқатар ерекшеліктерге ие.

Еліміздің еңбек заңнамасымен педагог кадрларды жұмыспен қамтудың негізгі стандарттары мен аспектілері тікелей реттелуге жатады. «Міне, қолданыстағы еңбек заңнамасының негізгі мақсаты еңбек қатынастары тараптарының мүдделерінің теңгерімін қамтамасыз ету болып табылады» [66, 64 б.]. ҚР ЕК-нің 21-бабы 1-тармағына сәйкес, «еңбек қатынастары жұмыскер мен жұмыс берушінің арасында еңбек шартының негізінде туындайды, яғни еңбекке арналған арнайы құқықтық қалыптар ретінде қолданылады» [40]. Бірақ, еңбек заңнамасының ережелері ЖОО-дағы оқытушылардың еңбек қатынастарын құқықтық реттеудің толық бейнесін жасай алмайды. Өйткені, ҚР Еңбек кодексі деңгейінде тиісті құқықтық реттеудің болмауы жоғары мектеп ПОҚ-ның еңбектерін арнайы нормативтік актілері мен университеттердің ішкі нормативтік құжаттарындағы тәртіппен реттеуге итермелейді.

ЖОО оқытушыларының еңбегі туралы қазіргі заңнамасының басталуы «Білім туралы» [3] Заңы мен ҚР «Ғылым және технология туралы» [44] Заңы болса, бірінші заң базалық ПОҚ-ның негізгі аспектілерін, оның ішінде педагогтардың құықтары мен міндеттері, біліктілік стандарттарын, біліктілікті арттыру талаптарын, сондай-ақ академиялық еркіндік пен жауапкершілік мәселелерін тікелей реттейді, екінші заңда ғылыми қызметкерлер мен ПОҚ-ның ғылыми қызметтінің аспектілерін, яғни ғылыми зерттеулерді жүзеге асыру тәртібіне қатысты еңбек нормалары шоғырланды.

«Білім туралы» Заңы еліміздегі білім жүйесінің негізгі құқықтық құжаты ретінде нормативтік құқықтық актілердің барлық кешеніне қатысты жүйе құраушы функцияны орындайды. Мысалы, «Білім туралы» [3] Заңның 43-1 бабы 2-т., 3) тармақшасында, жоғары мектептің ПОҚ-ның және ғылыми жұмыскерлер лауазымына конкурстық орналастыру қағидаларын әзірлейді және бекітеді. Яғни, ПОҚ-ға жататын педагогикалық қызметкерлер лауазымына орналастыру кезінде еңбек шартын жасасу алдында тиісті лауазымға конкурс бойынша орналастырылады.

Ал, ҚР ЕК-нің 2-бабы 2-тармағындағы норманы басшылыққа алсақ, отандық кез келген әлеуметтік-еңбек саласындағы қарым-қатынасты реттейтін

арнайы заңнамалық актілерге осы саланы жүйелейтін қалыптарды енгізуге болмайды. Демек, ЖОО-дағы оқытушылардың (профессор-оқытушылар құрамының) еңбегі туралы қалыптар ЕК-де көзделмеген, мысалы, ҚР ЕК-нің «Қызметкерлердің жекеленген санаттарының еңбегін реттеу ерекшеліктері» [40] атты 12-тарауында оқытушылар еңбегінің ерекшелігін реттейтін қалыптар жоқтың қасы.

Бұл мәселені ғалым С.М. Алдашевта ғылыми еңбегінде көтеріп отыр, «Еңбекті құқықтық реттеуді, қызметкерлердің жекелеген санаттарының еңбегін құқықтық реттеудің ерекшеліктерін белгілейтін нормалардың түрлерін саралау мәселелері Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің жекелеген тарауында регламенттелгенін атап өткен жөн» [67].

Сонымен қатар, Т.М. Абайдельдинов: «еңбек заңнамасының сақталуы....., оның заң шығарумен арақатынасына назар аударды. Ресей Федерациясының Еңбек кодексінде 2002 жылға 424 бап, Беларусь Еңбек кодексінде 2000 жылға 465 бап, ал 2015 жылғы Қазақстан Еңбек кодексінде 204 бап ғана, Қазақстанның Еңбек кодексі уақыт талаптарына толық жауап бермейді» [68, 68 б.].

Е.Н. Нургалиева еңбек заңнамасының жай-күйіне қатысты көзқарасы: «Қазақстан Республикасының жаңа Еңбек кодексінде қызметкерлердің мүдделерін қорғауға және еңбек өнімділігінің өсуіне жәрдемдесуге байланысты еңбек заңнамасының дәстүрлі міндеттері көрсетілгеніне қарамастан, іс жүзінде біз ең маңызды міндеттен – жалдамалы қызметкерлердің құқықтық қорғалуының қол жеткізілген деңгейін сақтап қалудан бас тарттық» [69, 16 б.].

И.В Межибовскаяның: «.....заң шығару қызметі әлеуметтік әділеттілік принципіне негізделеді» [70, 130-149 бб], - деген тұжырымын ескерсек, арнайы нормативтік құқықтық актілер еңбек құқығының салалық қалыптарын толықтыра алмауда.

Жалпы отандық білім туралы заңнамаға сәйкес жұмыс беруші ЖОО мен оқытушылар арасындағы еңбек қатынастары қазақ елінің еңбек туралы заңнамасындағы қалыптармен реттелінеді (45-баптың 1-т.) [3]. ПОҚ-ның еңбегін реттейтін нормалардың тек арнайы заңда болуы Еңбек кодексінің 2-б. 2-т-на [40] қайшылық тудыруда және заңда бекітілген ПОҚ еңбегі туралы қолданыстағы барлық қалыптар ЕК-нің талаптарына сәйкес келмейді.

Сонымен, «Білім туралы» [3] Заңыныңдағы жоғары мектеп оқытушылары еңбегін реттеуге қатысты бекітілген қалыптар еңбек заңнамасындағы негізгі орнықты қағидаттарына қайшылық тудыруда, өйткені, «ҚР ЕК-нің 8-бабы 4-тармағына» [40] сәйкес еңбек заңнамасымен бекіту алған құқықтар, бостандықтар және кепілдіктер деңгейін түсірмеуі тиіс.

Осыған орай, «Құқықтық актілер туралы» Қазақстан Республикасының Заңы 2016 жылғы 6 сәуірдегі № 480-V ҚРЗ.-ның 12-бабы 1-тармағына сәйкес «әртүрлі егер негізгі заң қалыптарымен арнайы заң қалыптары арасында қарама-қайшылық орын алса, арнайы заң жалпы заңға қайшы келсе, жалпы заң ережелері қолдануға жатады» [71]. Осы ережеге орай, жоғарыда көрсетілген қайшылық анықталған жағдайда Еңбек кодексінің әрекеттегі қалыптары

қолдануға жатады. Сонымен, «Құқықтық актілер туралы» Заңының 2-бабы 2-тармағына сәйкес «жалпы заңнама мен арнайы заңнама арасындағы кемшіліктер, олқылықтар орын алса, жалпы заңнама ретінде отандық кодекстерде қажетті ұсыныстар енгізілген соң жалпы және арнайы заңнама ережелерін пайдалануға болады» [71], - деген ережені басшылыққа ала отырып, жұмысшылардың осы санатындағы еңбегін реттеуге және еңбекті нормалауға біркелкі көзқарас үшін Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымындағы педагогтердің (ПОҚ-ның) еңбегін реттеу ерекшеліктері туралы арнайы қалыппен толықтыруды ұсынады.

Осындай еңбек заңнамасына өзгерістер мен толықтырулар енгізілгеннен кейін ғана білім туралы заңнама ережелерін толық қолдану құқықтық тұрғыда заңды болып есептеледі. Бізбен ұсынылып отырған ережелерді еңбек заңнамасына енгізу, қабылдау бүгінгі күнге дейін орын алып келген еңбек заңнамысын бұзу және өз құзыретінен асып кету салдарын тудырған жағымсыз салдарды жоюға септігін тигізеді.

Бүгінде білім және еңбек салаларына бірдей кәсіби қызметті жүзеге асыру үшін талап етілетін біліктілік деңгейін сәйкестендіру реформалары жүргізілді. Еңбек қатынастарын дамытудың қазіргі кезеңінде қызметкердің біліктілігін анықтауға шешуші рөл беріледі. Мысалы, Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрінің 2023 жылғы 20 қарашадағы № 591 бұйрығымен бекітілген «Жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдарының педагогтеріне (профессор-оқытушылар құрамына) арналған кәсіптік стандартын бекіту туралы» [45] (бұдан әрі - Стандарт) «Білім туралы» [3] Заңының 5-3 бабының 31) тармақшасына және Қазақстан Республикасының «Кәсіптік біліктілік туралы» [43] 2023 жылғы 4 шілдедегі № 14-VIII ҚРЗ.-ның 5-бабының 5-тармағына сәйкес әзерленді және ПОҚ үшін біліктілік дейгейіне, құзыретіне, мазмұнына, сапасына және еңбек жағдайларына қойылатын талаптарды айқындайды.

Еңбек заңнамасындағы кәсіби стандарт арқылы жұмыскерлерге кәсіби қызметтің белгілі бір түрін жүзеге асыруға қажетті біліктіліктің сипттамасын түсіндіреді. Заңнама, сондай-ақ білім беру саласындағы кәсіптік стандарттар жұмысқа қабылдау кезінде педагог қызметкерлерге жоғары талаптар қояды. Демек, педагог қызметкердің біліктілік сипаттамаларын көрсететін жаңашылық оның кәсіби стандарттарына сәйкестігі туралы болып табылады.

«ҚР ЕК-нің 117-бабы 1-тармағына» [40] сәйкес жұмыстың ерекшелігіне сай келетін заңмен талаптар, алғышарттар қойылған маман иесінің болуы, яғни қызметкерге кәсіби қызметтің белгілі бір түрін жүзеге асыруға қажетті біліктілік сипаттамасы екендігін білеміз. Осылайша, педагогикалық жұмысты жүзеге асыратын адамдарға қойылатын талаптардың жоғарылауы ерекше әлеуметтік маңыздылықпен және жауапкершіліктің жоғары деңгейімен, педагогикалық қызметтің ерекшелігімен анықталады. Бірақ, қолданыстағы заңнаманың қазіргі қателіктері педагогтар өз қызметін жоғары кәсіби деңгейде жүзеге асыру, жазбаша және жазылмаған міндеттердің әртүрлерін – еңбек,

адамгершілік, этикалық және т.б. орындау қиынға соғады.

Алайда, кәсіби қызметтің әрбір түрі шеңберінде біліктілік талаптарын біріздендірудің бірыңғай тәсілін әзірлеуге қарамастан ЖОО қызметкерлері орындайтын еңбек функцияларының тізбесіне және жоғары білім беру бағдарламаларын іске асыратын педагог қызметкерлердің атауына қатысты өзгерістер болды. Яғни, «Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне педагог мәртебесі, оқушы мен мұғалімге жүктемені төмендету мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» [72] 2019 жылғы 27 желтоқсандағы № 294-VI Қазақстан Республикасының Заңы негізінде бұрын еңбек, білім туралы заңнамаларда кеңінен қолданылып жүрген «педагог қызметкер» атауы «педагог» атауымен алмастырылды.

Отандық білім, еңбек саласындағы нормативтік құжаттарында педагог ұғымы қолданыста, «педагог» түсінігі «Білім туралы» [3] Заңның 1-бабының 50-1) тармағы және Стандарттың 1)тармағымен [45] сипатталды. Осылайша, университеттің ПОҚ-ның барлық лауазымдары кәсіптердің барлық топтары үшін «педагогикалық» кәсіптік қызметтің ортақ түрін көрсете отырып, «педагог» ұғымына жатқызылды. Осы заңнамалық негізде «Білім туралы» Заңда да, стандартта да «педагог» ұғымына жұмылдырылған «профессор-оқытушылар құрамы», «оқытушы» ұғымдарын ашпайды [61, 207 б.]. Сонымен, жоғары мектеп педагогтарының еңбек функцияларын реттейтін еңбек, білім туралы заңда белгіленген бірқатар ерекшеліктермен сипатталады, яғни ҚР ЕК-де [40], Стандартта [45] және «Білім туралы» [3] Заңда жоғары білім беру бағдарламаларын жүзеге асыратын педагог қызметкерлердің кәсіби тобының атауына, ПОҚ-ын заңмен педагог ретінде есептеуді енгізді.

Заң бізді қызықтыратын терминдердің мағынасына ешқандай жарық түсірмеді, дегенмен педагогтардың міндеттерін атап көрсетті. Оқытушы міндеті білім алушыларға оқу материалдарын ұсыну және ғылыми-зерттеу жұмыстарын жүргізу. Жалпы университет қызметкерлері оқытушы деп аталады. Мысалы, «Педагогикалық энциклопедияда» мынадай анықтама береді: «оқытушы - сөздің кең мағынасында - қандай да бір оқу пәнінен сабақ беретін жоғары мектеп қызметкері, сөздің тар мағынасында - жоғары оқу орындарындағы штаттық лауазым» [73, 201 б.].

Себебі, оқытушы кәсіби дайындық кезінде студенттің тұлғасын дамытуда стратегиялық рөл атқарады, оқытушылар оқыту, тәрбиелеу еңбек фукцияларын орындайды. Және, жоғары мектеп оқытушыларының кәсіби қызметінің өзіндік белгілері бойынша жұмыскерлердің ерекше санаты ретінде олардың оқу (оқытушылық) жұмыстарын орындауы жатады. Оқытушылардың құқықтық жағдайы, олардың алған білімдерін қолдану аясындағы ғылыми еңбегінің шығармашылық зерттеу сипатымен ерекшелінеді. Осы орайда, нормалауға біркелкі көзқарас үшін ҚР Еңбек кодексінде [40], «Білім туралы» [3] заңында және Стандартта [45] «оқытушы», «профессор-оқытушылар құрамы» ұғымдарының мазмұнын заңнамалық тұрғыдан бекітіп, осы терминдерді жоғары білім беру ұйымдарындағы еңбек қатынастары саласына қатысты нормативтік құқықтық актілерде енгізу қажеттілгі туындайды.

Мемлекетішілік деңгейде жоғары мектеп оқытушылары еңбегін құқықтық реттеу ерекшеліктері туынды НҚА-мен белгіленеді. Бұдан басқа, педагог қызметкерлердің еңбегін реттеу саласындағы құқықтық нормалардың көздеріне сот қаулылары, сондай-ақ әлеуметтік әріптестік актілері мен білім беру ұйымдарының ішкі нормативтік құжаттары да жатады. Оқытушыларың еңбегін реттеуде атқарушы билік органдарының НҚА-не басымдық беріледі, мысалы, Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2018 жылғы 30 қазандағы № 595 бұйрығымен бекітілген «Жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдары қызметінің үлгілік қағидалары» (бұдан әрі - Қағидалар) (20.01.2023 ж. № 23 өзгерістер мен толықтыруларымен) 15-тармағында: «ЖЖОКБҰ жұмысқа қабылдау кезінде қызметкерлер кандидатураларына қойылатын талаптарды «Білім туралы» Заңның 43-1 бабы 2-тармағының 2) тармақшасына сәйкес қызметкерлер лауазымдарының біліктілік сипаттамаларын айқындау арқылы белгілейді және олардың сақталуын қамтамасыз етеді» [47]. Қағидалардың 16-тармағында: «ЖЖОКБҰ профессор-оқытушылар құрамы мен ғылыми қызметкерлер лауазымдарына конкурстық орналасу қағидаларын әзірлейді бекітеді және сақталуын қамтамасыз етеді» [47].

Келесі, Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2011 жылғы 20 сәуірдегі № 152 бұйрығымен бекітілген «Жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдарында оқытудың кредиттік технологиясы бойынша оқу процесін ұйымдастыру қағидалары» педагогикалық қызметті реттеуде басшылыққа алынады, оның 4-тармағы 8) тармағында: «оқу процесін ұйымдастыруда оқытушылардың академиялық еркіндігі» [48] берілді. Қағидалардың 2-т. 1) тармағында: «академиялық еркіндік - .....оқытушылардың шығармашылық дамуына және оқытудың инновациялық технологиялары мен әдістерін қолдануға жағдай жасау мақсатында білім беру қызметін ұйымдастыру үшін ұсынылатын білім беру процесі субъектілерінің өкілеттіктер жиынтығы» [48].

Сонымен қатар, «Білім туралы» [1] Заңның тиісті қалыптары университеттің ішкі нормативтік құжаттар қабылдаудың құқықтық негізін құрайды. Мысалы, «Білім туралы» Заңның 43-1-бабы 2-тармағының: «2) Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдарының жұмыскерлері лауазымдарының біліктілік сипаттамаларын айқындау; 3) профессор-оқытушылар құрамы мен ғылыми жұмыскерлер лауазымдарына конкурстық орналасу қағидаларын әзірлеу және бекіту; 5) дербес әзірленген оқу жүктемесі нормаларының, еңбекке ақы төлеу нысандары мен мөлшерлерінің негізінде білім беру қызметін жүзеге асыру; 12) ішкі тәртіптеме қағидаларын әзірлеу және бекіту; 13) жұмыс оқу жоспарлары мен жұмыс оқу бағдарламаларын әзірлеу және бекіту» [3] құзыреттері берілген. Бұл әрине, ЖОО-ның дербестігін сипаттайды, яғни «Білім туралы» заңның 43-бабы 1-тармағында: «Білім беру ұйымдары Қазақстан Республикасының заңнамасында, тиісті үлгідегі білім беру ұйымдарының қызметі туралы үлгілік

ережелер мен білім беру ұйымдарының жарғыларында белгіленген шектерде оқу-тәрбие процесін жүзеге асыруда, кадрларды іріктеу мен орналастыруда ғылыми, қаржы-шаруашылық және өзге де қызметте дербес болады» [3], - делінген.

Осылайша, ЖЖОКБҰ-дағы негізгі құжат жалпы және арнайы нормаларды жеке құқықтық реттеуге біріктіретін жарғы болып табылады. Жарғыларда ЖЖОКБҰ-да қызметкерлермен толықтыру тәртібі және олардың еңбегіне ақы төлеу шарттары қарастырылған. Мысалы, қатысушылардың кезектен тыс жалпы жиналысының 2020 жылғы 7 қыркүйектегі шешімімен бекітілген «Инновациялық Еуразия университеті» [74] ЖШС-ның (бұдан ары - ИнЕУ) Жарғысы; «ИнЕУ» ЖШС Ғылыми кеңесінің 2023 жылғы 23 ақпандағы шешімі № 5 хаттамамен бекітілген «Инновациялық Еуразия университеті» [75] ЖШС-нің Академиялық саясаты негізінде ЖОО мен оқытушылардың еңбек қатынастарын реттеуде университеттің ішкі нормативтік құжаттары маңызы кем емес: ішкі еңбек тәртібі ережелері, еңбекке ақы төлеу туралы ереже, ынталандыру төлемдері туралы ережелер, өз бетінше қабылдайтын лауазымдық нұсқаулықтар. Қағидаларға сәйкес, ЖЖОКБҰ жоғары білім беру саласында жоғары білікті мамандарды даярлаудың маңызды шарты ретінде оқу үрдісінде білікті кадрлармен қамтамасыз етуі тиіс. Осыған байланысты, ЖЖОКБҰ тиісті ішкі НҚА-ді шығару арқылы білім беру саласындағы басқару мәселелерін ғана емес, білім беру сапасынмен қатар ПОҚ-ның біліктілік сапасында реттейді.

Сонымен қатар, ЖЖОКБҰ мен оқытушылар арасындағы еңбек қатынастарының пайда болуы бір сәттік акт болып табылмайды, бірақ жүйелі түрде жасалған құқықтық актілерге қатысты дамудың белгілі бір кезеңдерімен динамикалық-процедуралық сипатта болады, олардың жиынтығы еңбек құқығы ғылымында күрделі нақты құрам ұғымымен анықталады.

«Ішкі нормативтік акті» санатының орнына «жұмыс берушілердің актілері» термині кеңінен қолданылады. Бұл актілер кәсіптік одақтың пікірін ескере отырып қабылданады, бірақ егер кәсіптік одақтың келісу мерзімі бұзылса, оны есепке алмай қабылдануы да мүмкін» [76, 65 б.], - деген Е.Н. Нургалеваның пікірімен толықтай келеміз. Өйткені, бүгінгі таңда заң талабы бойынша әрбір ЖОО өз дербестігіне байланысты өзінің ішкі нормативтік құжаттарын (жұмыс берушілердің актілерін) әзірлейді. Нәтижесінде университеттің ішкі құжаттары ПОҚ-ға қойылатын талаптарды және заңнамаларға қайшы келетін жағдайларды қамтиды. ЖОО-ның ішкі нормативтік құжаттарының құқықтық мазмұнын ресми түрде құқығы бар кәсіптік одақ тексермейді де, және де жұмыскер ретінде ПОҚ-мен ой бөлісуге, талқылауға бермейді.

Ал, «Кәсіптік одақтар туралы» Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 27 маусымдағы № 211 Заңының 16-бабы 1-тармағы 11) тармақшасымен кәсіподақтар «азаматтардың еңбек және әлеуметтік құқықтары мен мүдделерін, оның ішінде халықты жұмыспен қамту мәселері жөніндегі құқықтары мен мүдделерін қозғайтын нормативтік құқықтық актілерді әзірлеуге қатысуға» құқылы; 17-бабы 6) тармағында: «қызметкерлердің ішкі

еңбек тәртіптемесі мен еңбек тәртібі қағидаларын, сондай-ақ еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қағидаларын сақтауына жәрдемдесуге» міндетті. 18-бабы 1-тармағында: кәсіподақтар жұмыс берушіден тәуелсіз болып табылады және кәсіподақ органдары арқылы жұмыс берушімен қарым-қатынастарда өз мүшелерінің атынан өкілдік етеді, олардың еңбек және әлеуметтік құқықтары мен мүдделерін: 1) құқықтық және консультациялық көмек көрсету, оның ішінде кәсіподақ мүшесі жұмыс берушімен еңбек шартын жасасқан кезде көмек көрсету; 2) сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелерімен еңбек шартын бұзудың негізділігі туралы уәжді пікір білдіру, өз мүшелерінің еңбек жағдайларын ұжымдық шартқа сәйкес келісу арқылы қорғайды» [42]. Бірақ, еліміздегі осы заң қалыптары тек декларативтік сипатта, құқық қолдану тәжірибесінде іске аспайды.

В.Н. Уваровтың: «Бірлескен еңбек жүзеге асырылатын барлық жерде басқару қажет.....» [77, 65 б.], - деген түйінделген пікірін басшылыққа ала отырып, университет пен оқытушылар арасындағы еңбек қатынастарын құқықтық реттеуде басымдықты мемлекеттік атқарушы органдарға беру ЖОО деңгейінде қабылданған ішкі нормативтік құжаттардың еңбек, білім туралы заңнамаларға сәйкестігін жүйелі бақылауға, ҚР Ғылым және жоғары білім министрлігі тарапынан да, құқық қорғау органдары тарапынан да оқытушылардың еңбек құқықтарын қорғауға кепілдік берер еді.

Жоғарыдағы талдаулар нәтижесі бойынша, ПОҚ-ның еңбегін реттейтін қазіргі актілермен олардың еңбек қызметінің барлық аспектілерін жан-жақты құқықтық реттеуді қамтамасыз ететін өзара байланысты салалық нормативтік актілердің жүйесімен ерекшелінеді. Осы салалық жүйеленген нормативтік актілер ПОҚ-ның еңбек құқықтарын қорғауды, қолайлы еңбек жағдайын, оларды жұмысқа орналастыруды қамтамасыз ету үшін бірыңғай құқықтық орта қалыптастырады, реттеудің пәнаралық көзқарасын талап етеді. Сонымен, ПОҚ еңбегі институты халықаралық және конституциялық құқық, еңбек, әлеуметтік қамсыздандыру құқығы, әкімшілік, азаматтық және басқа да құқық салаларының қалыптарын қамтитын салааралық білім. Осы орайда, бір құбылысты зерттеуде салааралық нормативтік актілердің қалыптарына біріне-бірі қайшылық туырмай, ортақ мақсатта реттеуді жүзеге асыру тиіс.

Біздің ойымызша, ПОҚ-ның салааралық еңбек институтында еңбек құқығы пәніне кіретін қоғамдық қатынастар шеңберінің құрамдас бөлігі болып табылатын өзінің реттеу пәні және еңбек құқығына тән ықпал ету әдісіне қатысты белгілі бір ерекшеліктерді қамтитын әдіс бар. ПОҚ еңбек институтының пәні еңбек құқығы пәнінің ажырамас элементі ретінде еңбек және онымен тікелей байланысты қоғамдық қатынастарды қамтиды. Бұл қатынастар, ең алдымен, ПОҚ-ның еңбек құқықтарын жүзеге асыруға бағытталады. Қазақстандық заңнама жүйесіндегі ең ұтқырлардың бірі еңбек заңнамасы саналады, себебі оған өзгерістер мен толықтырулар заң шығарушы тарапынан үнемі жүргізіліп отырады, демек, жұмыспен қамтуды реттеудің мемлекеттік тәсілдері қайта құрылуда, әрине, еңбекпен байланысты қатынастарды регламенттеу әдістерінің трансформациясын тудырады.

Педагог қызметкерлер еңбегінің құқықтық институтының пәні болып табылатын қоғамдық қатынастарды реттеуде бір немесе басқа әдісті (техниканы) анықтау туралы мәселе, ең алдымен, оларды реттейтін тиісті қалыптардың сипаты мен мазмұны, олардың гипотезасы, диспозициясы мен санкциялары, оларды қалай белгілеу, өзгерту, тоқтату, сондай-ақ адамдар ауқымы мен қоғамдық қатынастардың олар қолданылатын салалары туралы мәселе болып табылады.

Қазақстанның қазіргі жоғары білім беру аясындағы еңбек қатынастарында орын алатын ПОҚ-ның еңбегі құқықтық институтының әдісін мынадай ерекшеліктермен сипаттауға болады:

1) жоғары білім беру аясындағы еңбек қатынастарын реттеудегі міндетті және диспозитивтік қаыптардың үйлесімі;

2) университет пен ПОҚ арасындағы еңбек қатынастарын реттеуде орталықтандырылған, жергілікті және шарттық әдістердің үйлесімі;

3) ЖОО-дағы педагог қызметкерлердің еңбегін реттеуде әлеуметтік әріптестік және ұжымдық шарттарды ұтымды пайдалану.

Жоғарыда аталған ерекшеліктер, жалпы, пәнаралық құқықтық институт ретінде ПОҚ-ның еңбегін сипаттайды. Сонымен, ПОҚ еңбегін реттейтін құқықтық қалыптардың жүйесі табиғаты бойынша кешенаралық сипатқа ие, өйткені, олардың көпсалалық қызметіне сай келетін педагог қызметкерлердің құқықтары мен міндеттерін кешенді реттейтін заңнаманың әртүрлі салаларын қамтиды. Осыған орай, ПОҚ-ның еңбегін құқықтық реттеудің тиімді жүйесін құру мақсатында кешенді құқықтық реттеу салаларының қалыптарын үйлестіруді қажет етеді. Өйткені, ПОҚ еңбегі институты кешенаралық немесе салааралық сипатқа ие, жоғары білім беру ұйымдарындағы ПОҚ-ның педагогикалық қызметі процесінде туындайтын қатынастарды қамтиды және халықаралық, конституциялық, еңбек, әлеуметтік, білім беру, ғылыми, әкімшілік, азаматтық, медициналық құқық қалыптарын біріктіреді. ПОҚ-ның еңбегі институтының сипаты құқықтық реттеудің көпқырлығымен және оқытушылардың әртүрлі құқықтық қалыптары мен кәсіби құзыреттердің қиылысуында өз қызметінің ерекшеліктерін көрсететін функцияларымен расталады.

Нормативтік құқықтық актілерде ПОҚ-ның жұмысын орталықтандырылған реттеудің басымдығын, сондай-ақ жұмыс берушінің актілері, еңбек шарттары және әлеуметтік әріптестік туралы келісімдер қолдану аясын үйлесімді қағидатын қолдану қажет. Осы тұста, ЖОО-ның ішкі актілерінде заңнамаға қайшы нормалардың болуы, кәсіподақтардың жұмысшылардың мүдделерін қорғаудағы әлсіздігі және қабылданатын ішкі актілердің қызметкерлермен алдын ала келісілмеуі осы саладағы орталықтандырылған реттеудің қажеттілігін айқындайды. Заңнамаға қайшы нормалар**:** ЖОО-ның ішкі ережелерінде заңнамалық талаптарға сәйкес келмейтін нормалардың болуы білім беру процесінің құқықтық негізін әлсіретеді және ПОҚ-ның еңбек құқықтарының бұзылуына әкеп соғуы мүмкін. Кәсіподақтардың әлсіздігі**:** кәсіподақтардың ПОҚ мүдделерін қорғау

механизмдері тиімділігінің төмендігі, олардың құқықтарын қорғау үшін қажетті ресурстар мен құралдардың жоқтығын көрсетеді. Ішкі актілердің алдын ала келісілмеуі**:** ішкі актілердің қызметкерлермен алдын ала келісілмей қабылдануы, ұйымдағы демократиялық басқару принциптерін бұзады және оқытушылар мен қызметкерлер арасында сенімсіздік тудырады. Осы факторлар ЖОО-ның қызметінде орталықтандырылған нормативтік құқықтық реттеуді енгізуді талап етеді. Бұл білім беру жүйесінің құқықтық негізін нығайтуға, ПОҚ-ның еңбек құқықтарын қорғауға және ЖОО-дағы тұрақтылықты қамтамасыз етуге мүмкіндік береді.

Бұл тәсіл еңбек қатынастарының стандарттарын унификациялауға, білім беру ұйымдарының жұмысының тиімділігін арттыруға және педагогикалық қызметкерлердің құқықтарын қорғауға бағытталған. Орталықтандырылған нормативтік реттеу еңбек қатынастарын айқындаудағы түсініктілік пен болжамдылықты қамтамасыз етеді, бұл өз кезегінде академиялық ортаның тұрақтылығын нығайтуға мүмкіндік береді.

Түйіндей келе, еңбек және білім туралы заңнамасын, өзге де нормативтік құқықтық актілерді егжей-тегжейлі талдау қолданыстағы құқықтық жүйеге өзгерістер мен толықтырулар енгізуді ұсынуға итермелеген бірқатар кемшіліктерді анықтады. ЖОО-ның оқытушыларымен еңбек қатынастарын реттейтін нормативтік актілерге шолу Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің және әртүрлі нормативтік актілердің күшіне енуіне қарамастан, құқықтық жүйені одан әрі дамыту және нақтылау қажет екенін көрсетті. Еңбек кодексінде педагогикалық еңбектің бірегей құқықтық аспектілеріне арналған арнайы қалыптардың жоқтығы, осы жұмыс күшінің ерекшеліктерін толық көрсетуге мүмкіндік бермейді. Зерттеу нәтижелері көрсеткендей, барлық салалық еңбек нормаларын бірыңғай кодификацияланған құқықтық көзге енгізу тәжірибесін талап етеді.

Сондай-ақ, жұмыскерлердің осы санатындағы еңбегін құқықтық реттеу ерекшеліктері оқытушының қоғам өмірі мен жоғары білім берудегі рөліне, қызметіне жауапкершіліктің жоғары деңгейімен және айтарлықтай эмоционалды күйзеліспен сипатталатын педагогикалық қызметтің кешенділігімен байланысын талдау нәтижесінде орын алған отандық Еңбек кодексі мен «Білім туралы» [3] Заңның арасындағы олқылықтар белгілі бір қиындықтар туғызады, бұл жұмысшылардың осы санатының еңбек құқықтары, бостандықтары және кепілдіктерінің бұзылуына әкеп соқтырды. Зерттеуде ПОҚ-ның еңбегін реттеудегі еңбек және білім туралы заңнамасы арасындағы алшақтыққа ерекше назар аударылды. Жоғары білім беру жүйесіндегі еңбек қатынастарын реттеу, ең алдымен, еңбек заңнамасы негізінде жүзеге асырылуы тиіс.

Осыған орай, жұмысшылардың осы санатындағы еңбегін реттеудің бірыңғай көзқарасын қалыптастыру мақсатында *Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне Ерекше бөлік; 2-бөлім. Еңбек қатынастары; 12-тарау. Жекелеген жұмыскерлердің еңбегін реттеу ерекшеліктері;* ***146-2-бап. «Жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымында***

оқытушылар (профессор-оқытушылар құрамының) еңбегін реттеу ерекшеліктері» *арнайы бап енгізуді ұсынады* ***(Қосымша А).*** *Бұл бапта төмендегілерді: педагогикалық қызметтің біліктілік талаптары мен негіздері; педагог қызметкерлерді жұмыстан шеттету ерекшеліктері; оқытушылармен еңбек шарттарын жасасу, өзгерту және оны бұзу тәртібі; жұмыс уақытының ұзақтығы және оқу жүктемесін анықтау тәртібі; демалыстың ұзақтығы және еңбек құқықтарын қорғауды жүзеге асырудың өзге де ерекшеліктерін қамтуы тиіс*.

Бұл құқықтық реттеу аясында туындайтын мәселелердің бірі ретінде ЖОО-ның оқытушыларына қойылған кәсіби міндеттерді орындау, сондай-ақ олардың еңбегінің әлеуметтік маңыздылығы мен беделін арттыру мақсатында еңбек құқықтары, бостандықтары мен кепілдіктері кешенін қамтитын қалыптарды еңбек заңнамасына енгізудің *негіздемесі* қалыптасады.

Бұл ретте, оқытушылар мәртебесі туралы заңнамалық ережелердің ҚР Еңбек кодексіне арнайы тарау ретінде енгізілуі жоғары мектеп оқытушыларының ерекше мәртебесін теңестіру үшін қолайлы жағдай жасауға ықпал етеді.

Осы *негізде,* еңбек заңнамасына енгізілген өзгерістер мен толықтырулардан кейін ғана «Білім туралы» Заңының ережелерін қолдану заңды болып саналады. Ұсынылған тұжырымды еңбек заңнамасына енгізу, қазіргі уақытта орын алып отырған еңбек заңнамасын бұзудың теріс салдарын жоюға көмектеседі.

1.2 Қазақстандағы жоғары мектеп оқытушылары мәртебесін заңнамалық реттеу мәселелері мен перспективалары

Мемлекеттің жоғары білім беру саясатының басым міндеттерінің бірі – «оқытушылардың кәсіби деңгейін арттыру және қазіргі өмірдің сұраныстарына сәйкес келетін педагогикалық корпусты қалыптастыру» [78, 395 б.]. Оқытушыларға жоғары білім беру саласындағы нормативтік құжаттарымен, әсіресе ЖОО-дағы оқыту процесінің болашақ мамандардың кәсіби қажеттіліктеріне барынша сәйкестігін қамтамасыз ету жөніндегі жауапкершілігін едәуір арттыратын талаптарды белгілейді.

Еліміздегі жоғары білім беруді құқықтық реттеу мәселелерінің бірі оқытушылар мәртебесі заңнамалық белгілеу болып танылады. Демек, педагогикалық қызметтің ерекшелігі мен маңыздылығын ескере отырып, олардың еңбегін құқықтық реттеудің бірлігі мен саралану қағидаттарына сай келетін ерекше мәртебесін зерттеу қажеттілігі туындады. Бүгінгі таңда бізге мәлім оқытушылар мәртебесі бірнеше заңнамалық актілермен, оның ішінде конституциялық, еңбек және білім саласындағы нормативтік актілермен айшықталады. Оқытушы мәртебесін анықтаудың базалық негізі ретінде білім алу құқығымен байланысты конституциялық ережелер танылатындығы барша жұртшылыққа танымал екендігін білеміз.

Келесі негіз ретінде ПОҚ-мен университеттерде жасалынатын еңбек

шарттарын, олардың жұмыс уақыты, тынығу уақыты, еңбегін нормалау, еңбекке ақы төлеу, еңбек тәртібі, еңбек құқықтарын қорғау тәртібін реттеудің еңбек заңнамаларының ережелерін құрайды. Дегенмен, көз жүгіртсек, ЖОО-дағы оқытушылар мәртебесі еңбек заңнамасының реттеу объектісіне жатпауда. Ал, жоғары оқу орны педагогтарының ерекше мәртебесі қолданыстағы білім туралы заңнамалық ережелерімен берілді, осы заңмен педагогикалық қызметті жүзеге асыру құқықтары сипатталса, олардың еңбек құқықтарын реттеу жолдары еңбек заңнамаларына сілтеме ретінде жүктелді.

Осы жерде айта кетсек, «Мұғалімдер мәртебесі туралы» ТМД қатысушы-мемлекеттерінің 2004 жылғы 4 желтоқсандағы № 23-13 Модельдік заңы қолданыстағы құқықтық базаға қарамастан, педагог мәртебесі заңнамалық деңгейде жеткіліксіз реттелмейді, қоғамның қажеттіліктерін қанағаттандырмайды, қазіргі заманғы сын-қатерлерге жауап бермейді және соның нәтижесінде білім беру ұйымдарының меншік нысанына қарамастан педагогтың кәсіби және әлеуметтік мәртебесін неғұрлым толық және нақты анықтауды талап етеді» [79]

Осы орайда, А.П. Бердашкевич пен С.С. Клепиковтың «Жоғары мектептің құқықтық мәртебесін жаңғыртудың негізгі бағыттары» атты мақаласында: «кез келген ортада оқытушылардың (ПОҚ-ның) мәртебесін айшықтауды талап етеді және олардың ерекше оқу, шығармашылық еңбек функциясын жүзеге асыру үшін жайлы еңбек ортасын жасау міндеттілігін жүктеді» [80, 34 б.].

Мысалы, оқытушылар мәртебесі алдымен әлеуметтік маңызды функцияларды орындаумен байланысты, яғни олардың қоғамдағы орны мен маңыздылығы және тұлғалар мен қоғам арасындағы қатынастардағы әлеуметтік жағдайымен анықталады. Өкінішке орай, «бүгінгі таңда жоғары мектеп оқытушылары әлеуметтік-кәсіби топ ретінде, жоғары білім беру және ғылыми әлеуетіне қарамастан, өздерінің әлеуметтік-кәсіби мәртебесінің төмендеу жағдайына тап болды, бұл олардың материалдық жағдайының, басқа кәсіби топтармен салыстырғанда өмір сапасының айтарлықтай нашарлауынан, кәсіби бедел, демек, осы кәсіптің қоғам алдындағы маңызды құлдырауынан көрініс алуда» [81, 85 б.].

Өздеріңіз білетіндей, жоғары мектептің негізгі ұғымдарының бірі – «мәртебе» (rank) ұғымы, ол сөздіктегі «status» [82, 628 б.] ұғымының латынша баламасы мәртебе, жағдайын сипаттайды. Жұмыскердің мәртебесі қоғамдағы заңды бекітілген жағдайы ретінде анықталады. Құқықтық мәртебенің негізінде адамның осы әлеуметтік қатынастар жүйесіндегі нақты жағдайы жатыр деп сену керек [83, 10 б.]. «Мәртебе» ұғымы нені білдіреді, - деген сұраққа К.И. Вайсеро өзінің ғылыми еңбегінде: «азаматтардың қоғамдағы алатын орны, қоғамдағы өзара сыйластық қатынасын сипаттайтын түсінік ретінде тұжырымдады» [84, 127 б.].

Сонымен, құқықтық құжаттармен педагог қызметкердің жоғары білім беру жүйесі үшін маңызды көрсеткіш және университеттердің қозғаушы күші ретінде ерекше рөлі тани отырып, олардың ерекше мәртебесін тану және бекіту

үшін толық негіздеме бола алады. Оқытушы мәртебесінің жалпы сипаттамасы оның қоғамдағы сыйлы, құрметті жағдайы мен жоғары кәсіби шеберлігіне (осы негізде олардың еңбек функциясын атқарудағы құқықтары міндеттері) бейнелейтін әлеуметтік мәртебесі (жағдайы) орнығады. Бұл, өз кезегінде педагог, оқытушы, педагог қызметкердің мемлекет-қоғам алдындағы әлеуметтік орнын нақтылайды. Оның қоғамдық жағдайы атқаратын еңбек қызметіне қоғамдық құрмет көрсетумен ерекшелінеді. Мысалы, оқытушы қызметі іс жүзінде білім беру еңбек қатынастарында шешуші болып табылады, өйткені жоғары білім беру үдерісі негізінен ПОҚ-нің күшімен ұйымдастырылады және жүзеге асырылады.

Педагог қызметкер оқу орны жалдайтын құрал емес [85, 91 б.], бірақ жоғары білім беру саласындағы еңбек қатынастарының субъектісі, оның сапалы нәтижесін қамтамасыз етуге арналған білім беру процесінің тікелей және тәуелсіз қатысушысы. Осындай ерекше маңызды және жауапты рөлге байланысты ол тиісті құқықтарға ие болуы керек. Ең алдымен, бұл басқаруға нақты қатысу құқығына ие болуды және ЖОО-ның әкімшілігі қабылдайтын маңызды шешімдерді әзірлеуге қатысу мүмкіндігін білдіреді.

Осы орайда, жоғары білікті және жоғары әлеуметтік мәртебесі бар оқытушылар күрделі және жауапты жұмыстарды орындай отырып, тиісті экономикалық жағдайға ие бола ала ма?, - сұрақ қою әділетті. Осы тұста, халықаралық құжат ретінде БҰҰ-ның 1990 жылғы 5-9 наурыздағы «Барлығына арналған дүниежүзілік білім туралы» Декларациясының 8-бабында: «жоғары білім беруді жетілдіруді және ғылыми зерттеулерді дамытуды білдіреді. Оқытушыларға ғылыми зерттеулер мен оқыту деңгейін арттыру мақсатында тиісті кәсіби және қаржылық жағдайды қамтамасыз ету қажет екенін атап көрсетуі» [86], - кездейсоқ емес. Осыған орай, педагог қызметін реттеуде, білім беру саясатының қағидаттарына сәйкес келуі тиіс.

Осы негізде, еліміздің білім туралы заңының қабылдануымен білім туралы заңнама жүйесінде өзгерістер болды. Олар жүйелеу процестерінің нәтижесінде құқықтық қатынастардың бір бөлігі заңнамалық нормалардың қолданылу аясына енгендігімен байланысты болды. Жалпы, білім беру құқығы теориясында: «педагог қызметкерлердің мәртебесі жан-жақты, яғни мәртебенің мазмұны педагог қызметкерлерді бір уақытта еңбек және білім беру құқығының субъектілері ретінде сипаттайтын құқықтар мен міндеттерді қамтиды. Бұл ретте, еңбектік мәртебеге басымдылық беріледі. Демек, педагогикалық қызметпен айналыспас бұрын маман тиісті білім беру ұйымымен еңбек шартын жасасу арқылы, жұмысқа қабылданғаннан кейін сабаққа жіберілуі керек» [87, 15-23 бб.].

Т.Г. Макаров ғылыми мақаласында: «жоғары білім беру жүйесіндегі оқытушының мәртебесі келесі элементтердің жиынтығы: құқықсубъектілігі, яғни құқықтары мен міндеттері, заңды жауапкершілік құрайды» [88, 483 б.], - деп көрсетеді. Мысалы, отандық заңнамаларда көрсетілген жалпы қабылданған адам құқықтарының көлемінен басқа, педагогикалық қызметкерлердің кәсіби қызметінің ерекшелігіне байланысты олардың құқықтары мен міндеттерінің

ерекше жиынтығы, сондай-ақ қызметкерлердің осы санатына ғана тән жауапкершілік бар. Мәртебенің маңызды элементі педагогикалық қызметкерлер үшін заңнаманың әртүрлі деңгейлерінде белгіленген кепілдіктер мен өтемақылар болып табылады, бұл ерекше еңбек сипатына және жауапкершіліктің жоғары деңгейіне байланысты қызметкерлердің осы санатына қолдау көрсетеді. Білім беру жүйесін тиімді құқықтық реттеуді толық көлемде қамтамасыз ететін тұрақты заңнаманың болуы осы жүйесінің жұмыс істеуі мен дамуының қажетті шарты болып табылады.

Педагог қызметкерлердің ерекше мәртебесінің бірінші элементі - құқығы.

«Білім туралы» [3] Заңның 51-бабының 2-тармағында тұлғаның тікелей білім беру қызметін жүзеге асыруына қатысы бар педагог қызметкерлердің академиялық құқықтары белгіленеді. Міне, осы заңда келтірілген ЖЖОКБҰ-дағы педагогтың академиялық құқықтарын (бостандықтарды) талдау арқылы аталған құқықтардың екі кіші санатын бөлуге мүмкіндік береді: педагогикалық қызметті жүзеге асыруға тікелей байланысты құқықтар; кәсіптік қызмет үшін жағдайларды қамтамасыз етуге бағытталған сабақтас құқықтар.

Мысалы, «Германияның дәстүрлі университетінде профессорлар ерекше мәртебе мен артықшылықтарға ие. Арнайы күш-жігер әкімшілік буын позициясын нығайтуға бағытталды. Декандар бюджеттің белгілі бір бөлігін бөлуге, стратегиялық жоспарлауға, білім беру процесін ұйымдастыруға, сапаны бағалауға және т.б. жауапты болды. Бұл лауазымды кезек-кезек профессорлар атқарады, олар белгілі бір мерзімнен кейін оқытуға қайта оралады. Нәтижесінде, шешім қабылдауда декандар ұзақ мерзімді мақсаттарға жетуден гөрі профессорлардың мүдделеріне көбірек көңіл бөледі. Сонымен қатар, профессорлардың қолында, ең алдымен, зерттеулерге қаржы бөлу туралы маңызды мәселелерді шешу құқығы қалды. Кіші оқытушылар құрамы мен докторантураның мәртебесі мен беделі 2005 жылдан бастап кіші профессорлықты және мансаптық өсудің жаңа схемаларын енгізудің арқасында өсті, мысалы, tenure track - тұрақты профессор лауазымын алудың кезеңдік траекториясы. Бұрын кіші профессордан үлкенге дейінгі жол өте қиын болатын, ал позициялар саны қатаң шектелген. Енді кіші - аға профессор дихотомиясын болдырмау және кіші профессордың толық профессорлық артықшылықтарға ие болуына мүмкіндік беру үшін мансаптық өсудің әртүрлі мүмкіндіктері енгізілуде. Уақытша позицияның мерзімі үш жылға есептелген, алайда факультеттің мақұлдауымен ол тағы үш жылға ұзартылуы мүмкін. Осы уақыт ішінде профессор оқу, ғылыми жұмыс және қоғамдық жұмыстарды қамтитын белгілі бір формальды көрсеткіштерді орындауға міндетті» [89, 28-36 бб.].

Көп жағдайда профессорлардың еуропалық және американдық университеттерде батыстық дәрежелері мен жұмыс тәжірибесі (немесе кем дегенде тағылымдамадан өту) болғандықтан, олар университетті басқаруға тиісті көзқарасты дамытады. Ол кез-келген деңгейдегі әкімшіліктің (университеттің немесе бөлімшенің) минималды араласуымен оқыту мен зерттеу саласындағы максималды автономияға негізделген. Барлық жоғары

оқу орындарында оқу және зерттеу процесінде оқытушылардың толық дербестігі байқалады, бұл әлемнің үздік университеттерінде таралған «академиялық еркіндік» мұрагерлігінің салдары болып табылады.

Елімізде заң шығарушы оқыту еркіндігі, өз пікірін білдіру және кәсіби қызметке араласудан еркіндік алу құқығын бекітеді. Оқытушы өзінің кәсіби дамуын өзі анықтай алады және анықтайды, негізінен оның пікірінше, қазіргі жағдайда оқушылардың әлеуетін де, білім алушылардың әлеуетін де барынша толық іске асыруға мүмкіндік беретін оқыту әдістерін таңдауы керек. Бұл ретте оқыту әдістемелерін, нысандарын, құралдары мен әдістерін таңдаудың өзектілігі педагогикалық тұрғыдан негізделуге тиіс екенін түсіну қажет. Бір жағынан, мұндай тұжырым педагог қызметкерлердің оқыту әдістемесін таңдаудағы іс-қимыл еркіндігін шектейді, алайда ол бірінші кезекте білім алушылардың құқықтарын қорғауға бағытталған.

Академиялық құқықтардың екінші кіші санатына, ең алдымен, білім туралы заңда бекітілген құқықтар жатады және бекітілген құқықтардың кепілі ретінде қызмет етеді. Мысалы, педагог қызметкердің өзінің кәсіби ар-намысы мен қадір-қасиетін қорғау бойынша ҚР-ның азаматқа бекітілген барлық құқықтары, оның ішінде сот арқылы қорғау құқығы бар екенін атап өткен жөн.

ЖОО-дағы оқытушылар мәртебесі педагогикалық қызметті жүзеге асыруға байланысты берілетін басқа да ерекше құқықтармен сипатталады. Ол, педагог қызметкерлердің еңбек заңнамасында бекітілген еңбек құқықтары, яғни, ҚР ЕК-де [40] және «Білім туралы» [3] Заңда бекітілген ерекшеліктері басқа қызметкерлермен ұқсас құқықтары бар екенін айту қажет. Мысалы, педагог қызметкерлер еңбегінің негізі ішкі нормативтік құжаттарға негізделеді, онда жұмыс ұзақтығы аптасы отыз алты сағаттан аспайды. Еңбек шартында ескерілген педагог қызметкердің оқу жүктемесі тиісті үлгідегі Ережемен айқындалатын жоғарғы шекпен шектеледі.

Мысалы, «Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігінің жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдарындағы профессор-оқытушылар құрамы үшін ұсынылатын педагогикалық жүктеме мен ең төменгі жалақыны айқындау туралы» [49] Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2021 жылғы 25 наурыздағы № 122 бұйрығына сәйкес жоғары білім беру ұйымына ПОҚ-ның ең жоғары рұқсат етілген оқу жүктемелерінен асып кетуге тыйым салынды.

Сонымен қатар, «педагогикалық қызмет зейнеткерлік жасқа толғанда еңбек сіңірген жылдары үшін зейнетақы алуға» [41], ұзартылған және қосымша демалысқа, сондай-ақ мемлекет тарапынан әлеуметтік қолдауға құқық береді. Мысалы, ҚР ЕК-нің 87-бабы [40] және «Білім туралы» [3] Заңының 53-бабы 2)тармағына сәйкес, жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысын алуға құқығы, ал 53-бабында педагогтарға әлеуметтік кепілдіктер, яғни бұл белгілі бір санаттағы адамдарға олардың өмірінің лайықты деңгейін сақтауға, құқықтар мен бостандықтарды жүзеге асыруға бағытталған қолдау шаралары қарастырылған.

Педагог қызметкердің мәртебесінің екінші элементі - міндеттер.

Педагог қызметкерлер үшін көзделген міндеттер мен шектеулердің тізбесі педагогикалық қызметкерлердің құқықтық жағдайының қажетті құрамдас бөлігі болып табылады, педагог қызметкерлердің өз еңбек функциясын сапалы және кәсіби орындауын қамтамасыз ететін қызмет. Педагог қызметкерлердің міндеттерінің тізбесі «Білім туралы» [3] Заңның 51-бабының 3-тармағында сипатталады.

ҚР-ның заңдарында көзделген жағдайларды қоспағанда, ЖЖОКБҰ-да педагог қызметкерлер үшін, ең алдымен, олардың қызметінің ерекшеліктеріне байланысты бірқатар тыйымдар белгіленгенін атап өту маңызды. Бұл тыйым, шамасы, педагогтардың пікірін тыңдайтын білім алушылардың ерекше ұсынысқа ие болуымен байланысты болып табылады.

Мына заңнамалармен, ҚР-ның Әкімшілік құқық бұзушылық туралы кодексі [62], Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 3 шілдедегі «Қылмыстық кодексінде» [90] де (бұдан әрі – ҚР ҚК), «Білім туралы» [3] Заңның өзі де мұндай қызмет үшін заңды жауапкершілікті көздемейді. Педагог қызметкерлердің жауапкершілігі олардың құқықтық мәртебесінің үшінші элементі болып табылады.

Құқықтық әдебиеттерді талдай отырып, «педагог қызметкерлердің құқықтық жауапкершілігін шартты түрде білім беру заңнамасында көзделген білім беру құқықтық жауапкершілікке және «дәстүрлі» жауапкершілікке бөлуге болады. Мұнда құқық салаларының, ең алдымен еңбек, азаматтық және әкімшілік нормаларында көзделген жауапкершілік туралы айтылады» [91, 14 б.].

Еңбек тәртібінің, кәсіптік мінез-құлық нормаларын бұзғаны үшін оқу процесіне тікелей байланысты жоғары білім беру мекемелерінің педагог қызметкерлері тәртіптік, әкімшілік жауапкершілікке тартылады. Мысалы, еңбек заңнамасына сәйкес педагог қызметкер, басқалар сияқты, белгіленген тәртіппен материалдық жауапкершілікке тартылуы мүмкін. Мұндай жауапкершіліктің тікелей шаралары жоғары оқу орны жұмыс берушісінің қолма-қол мүлкіне келтірілген тікелей нақты залалды өтеу болып табылады (ҚР ЕК-нің 120-123-баптары) [40]. Өкінішке орай, заңда да, үлгілік ережелерде де оқытушылардың тәртіптік жауапкершілігі мәселелері егжей-тегжейлі қамтылмаған.

Әлемдік тәжірибеде бұл мәселе бойынша тәсілдер әртүрлі: «көптеген елдерде оқытушылар үшін арнайы жауапкершілік белгіленбеген. Олар оқушылардың біріне зиян келтірген жағдайда оларға жалпы жауапкершілік жүйесі қолданылады. Бірқатар елдерде мемлекеттік қызметшілер үшін жауапкершіліктің арнайы жүйесі құрылды, ол оқытушыларға өз міндеттерін орындау барысында да қолданылады. Англияда оқытушының оқыту сапасын нақты сақтағаны үшін жауапкершілігін кеңейтуге қатысты пікірталас қалыптасты. Бүгінгі таңда педагогикалық қызметкерлерге қолданылатын тәртіптік санкциялардың негізгі түрлерін әр елде дерлік табуға болады. Бұл «ескерту, лауазымын тоқтата тұру, басқа жұмысқа ауыстыру, жалақыны төмендету, қызметінен босату» [92, 75 б.]. ЖОО-дағы оқытушы кадрларының

мәртебесі туралы Ұсыныста [38] көзделгендей, педагог қызметкердің әріптестерінің қатысуымен әділ тәртіптік тергеуге құқығы бар.

Қазіргі уақытта педагогикалық қызметкерлердің мәртебесінің негізінде жатқан барлық қағидаттар нақты құқықтық мазмұнға толы емес екенін мойындау керек, сондықтан оқытушылардың құқықтық жағдайы толық анықталмаған болып көрінеді. Сонымен, оқытушылар мәртебесінің ерекшеліктері біріншіден, педагог қызметкер азаматтық-құқықтық шарт емес, оқытушы мен ЖОО арасында жасалған еңбек шарты негізінде білім алушылармен білім беру қатынастарына түседі. Екіншіден, нақты білім алушылар мен педагогикалық қызметкерлер арасындағы білім беру қатынастары олардың арасында жасалған шарт негізінде емес, білім беру ұйымы қабылдаған шешімдер негізінде туындайды. Әдетте, білім алушылар элективті пәндерді таңдау барысында оқытушыларды таңдауға құқығы бар, ал, керісінше, таңдау құқығы, заңнамада педагог қызметкерлердіі білім алушыларды таңдау құқығын бермейді. Үшіншіден, педагогикалық қызметкерлер сабақтарды ұйымдастыру және өткізу, сондай-ақ білім алушыларды аттестаттау процесінде билік өкілеттіктеріне ие. Білім алушылар педагог қызметкерлердің нұсқауларын орындауға міндетті. Азаматтық құқықта мұндай құқықтық қатынастар болмайды, өйткені олардың қатысушылары әрқашан тең құқылы болады. Педагог қызметкерлерде билік өкілеттіктерінің болуы оларды әкімшілік құқық субъектілері – лауазымды адамдар немесе мемлекеттік қызметшілер ретінде тануға негіз бермейді.

Осылайша, оқытушылар мәртебесін ерекше мәртебе деп атауға болады. Қоғамдық дамудың қазіргі тенденциялары мемлекет тарапынан педагогикалық қызметкер мамандығына, оның құқықтық және әлеуметтік мәртебесіне ерекше назар аударуды талап етеді. Халықаралық құжаттарда, мысалы оқытушы мәртебесін бейнелейтін ЖОО-дағы оқытушы кадрларының мәртебесі туралы Ұсынысында педагогикалық қызметкердің білім беруді дамытудағы жетекші рөлі танылады.

«Адам құқықтары - педагог қызметкерлердің құқықтарынан басталады, - деп санайды, 1966 жылы Парижде өткен ЮНЕСКО үкіметаралық конференциясының қатысушысы Н.М. Канаев. Егер мұғалім құқықсыз болса және әрең күн көрсе, онда ол адам құқықтарының жалпыға бірдей декларациясын жатқа білсе де, ол ешқашан оқушыларға, болашақ ұрпаққа, адам құқықтарына деген сенімді жеткізе алмайды» [93, 138 б.].

Педагог қызметкерлердың кәсіби қызметіне әсер ететін ЮНЕСКО/ХЕҰ-ның бұл Ұсынысы [38] халықаралық стандарттың бір түрі болып табылады. Еуропаның жекелеген елдерінде қолданыстағы заңнамаға сәйкес қоғамдық білім беру секторында педагог қызметкерлердің бір бөлігі азаматтық қызметкерлер болса, ал бір бөлігі болмаса, аралас ережелер қолданылады. Мемлекеттік қызметтің негізгі қағидаттарының бірі мемлекеттік қызметші мәртебесіне сәйкес келмейтін іс-әрекеттер мен іс-әрекеттер жасалмаған жағдайда, онда өмір бойы болу кепілдігі болып табылады.

Оқытушыларды жоғары білікті даярлаудың ежелден келе жатқан дәстүрі

Финляндиядағы мемлекеттік білім беру жүйесінің табысының негізгі факторы болып табылады. «Финляндияда педагог қызметкер мамандығы ең құрметті және сұранысқа ие мамандықтардың бірі болып табылады. Педагогикалық қызмет лайықты төленеді. Оқытушы шығармашылық еркіндікке ие, білім деңгейі бойынша ол әрқашан магистр. Оқытушылар, аға ассистенттер лауазымдары қызметкерлер арасында олардың университеттегі оқыту және зерттеу жұмысындағы мәртебесіне қарай бөлінеді. Олардың көпшілігі лицензия немесе PhD дәрежесінің иелері. Мұндай деңгейдегі педагогикалық құрам үшін педагогикалық пәндерден өту міндетті емес, бірақ күн сайын өсіп келе жатқан жоғары оқу орындары оқытушыларының саны, әдетте, олардан өтеді. Шет елдердегі мемлекет қызметінің маңызды бағыты педагогтерді әлеуметтік қолдау болып табылады. Мысалы, Қытайда оқытушылардың жалақысы ұлттық заңнамаға сәйкес мемлекеттік қызметкерлерден төмен немесе жоғары болмауы керек және біртіндеп өсуі керек. АҚШ-та оқытушыға және басқа педагогикалық қызметкерлеріне әлеуметтік кепілдіктер ең төменгі жалақыны есептеу формуласы түрінде заңмен бекітілген. Бұл формула тиісті деңгейдегі педагог қызметкердің кепілдендірілген жалақысынан басқа, білім алушылардың санын, сондай-ақ педагогикалық өтілін ескереді» [94, 52 б.].

Шет елдердің педагог қызметкерлерінің мемлекеттік қызметші ретіндегі мәртебесін құқықтық реттеудің әлемдік тәжірибесін талдай отырып [95], бірқатар элементтер, шын мәнінде, біз жоғарыда қарастырған оқытушылардың мәртебесінің мазмұнын құрайтынын атап өткен жөн. Алайда, бірқатар елдердің тәжірибесінен айырмашылығы, білім туралы заңнамада педагогикалық қызметті мемлекеттік қызмет ретінде мойындамайды. Білім туралы заңда қоғамдағы педагог қызметкерлердің ерекше мәртебесі танылатынына назар аудару қажет.

Қазіргі уақытта бұл құқықтық норма белгілі бір дәрежеде декларативті болып табылады. Осыған байланысты білім туралы заңнаманы дамыту мақсаттарының бірі ретінде ЖОО-дағы оқытушылардың құқықтық мәртебесін реттейтін құқықтық актілердің болуын қажет етеді. Сондай-ақ, бір-бірімен байланысты жағдайлардың әсерінен жоғарғы оқу орнының оқытушысына деген қоғам пікірі өзгеріске ұшырап, оларға қатысты теріс көзқарастардың да өріс алуына мүмкіндік жасалды. Жалпы алғанда, жоғарғы оқу орындарының оқытушыларының қоғам алдында беделінің түсіп, осы салада қалып ғылыммен айналысуға ынталы жастардың азаюына келесі факторлар өз әсерін тигізді. Соңғы жылдары рухани және материалдық құндылықтарды құруға бағытталған адамның нақты қызметі болып табылатын білім беру саласына деген көзқарас түбегейлі өзгерді. Білім беру саласы қоғамның заманауи үдемелі дамуында, оны жаңғыртуда түйінді позицияларды алады. Бұл кездейсоқ емес, өйткені қоғамның білім деңгейі қоғамның саяси, әлеуметтік-экономикалық даму деңгейімен тығыз байланысты, білім беру - білім мен құзыреттілікті тиімді құру, тарату және қолдану тетігі ретінде әрекет етеді, оны келесі ұрпаққа беру қоғамның дамуын қамтамасыз ететін шексіз жүйеде, «ЖОО-дағы оқытушылар мәртебесі туралы» [96, 32 б.] Заңының жобасын әзірлеуде, перспективада

оқытушының мәртебесін біркелкі түсіну мақсатында Заң жобасының мәтіні ұлттық біліктілік шеңбері, педагог стандарты сияқты нормативтік құжаттармен салыстырылып жасалынады.

Университет ПОҚ-ның қауым алдындағы дәрежесінің төмендігі, жұртшылықтың осы профессор-оқытушыларды сыйлау, құрмет көрсету жоқтың қасы, - деуге болады. Сонымен қатар, қазіргі таңда жоғары мектеп педагогикалық қызметкерлерінің шығармашылық шабытының көрінісі ретінде ғылымдық зерттеулер жүргізу жоқ. Осы орайда, Л.А. Арцимовичтің: «зерттеумен айналысу, шығармашылық жүргізу үкіметтік органдардан бөлінетін қаражатпен еліңе, отбасылық талабын толтыру» [97, 52 б.] - деген пікірі орынды.

1997 жылғы «ЖОО-дағы оқытушы кадрларының мәртебесі туралы» [38] Ұсыныста, 1989 жылғы «Техникалық және кәсіптік білім туралы» [98] Конвенцияның 3-бабына сәйкес, университеттік ұтқырлық құқығы, яғни университеттер арасындағы халықаралық алмасуға тиісті қызметкерлердің қатысуы (мысалы, шетелдік тағылымдамадан өту, біліктілігін арттыру немесе шетелдік университетте дәріс оқу). Ал, оқытушылардың ғылыми-зерттеу қызметін жүзеге асыру құқығы. Сонымен бірге педагогтың негізгі қызметі – сабақ беру. Оқушыларға берілетін материал мен білімнің сапасын арттыру және педагогтың өзінің біліктілік деңгейін көтеру мақсатында ғылыми-зерттеу жұмыстары жүргізілуі керек. Сонымен, ғылыми жұмыс «жоғары білім беру ұйымдарындағы оқытушы кадрлары өз пәні бойынша білімдерін үнемі жаңартып отыратын немесе ғылыми жарияланымдар дайындайтын, өз еңбектерін тарататын, өздерінің педагогикалық дағдыларын дамытатын және жетілдіретін және өз пәндерінің оқытушылары ретінде өздерінің ғылыми біліктіліктерін арттыратын процестер, - деп түсініледі. Демек, 29-бапқа сәйкес ғылыми-зерттеу жұмыстарына қатысу педагогтың міндеті емес құқығы болып табылады.

Педагогикалық қызметті жүзеге асырудан басқа халықаралық құжатта жоғары мектеп оқытушысының міндеті ретінде оқытудың жаңа әдістемелерін зерделеуін жүзеге асыру және оқыту дағдыларын жетілдіру арқылы білім беру сапасын арттыру танылады. Сонымен, «Техникалық және кәсіптік білім туралы» [98] 1989 жылғы Конвенцияның 5-бабында, «XXI ғасырдағы жоғары білім туралы дүниежүзілік: тәсілдер мен практикалық шаралар» [99] 1998 жылғы 9 қазандағы Декларациясының (Париж) 10-бабында, 1997 жылғы Ұсыныста [38] оқытушылардың біліктілігіне қажетті теориялық және практикалық білімнің, кәсіби құзыреттіліктің, оқыту дағдыларының, олар жүргізетін сабақтардың деңгейіне сәйкес болу талаптары белгіленеді. «ЖОО-дағы оқытушы кадрлардың мәртебесі туралы» [38] Ұсынысы, «Техникалық және кәсіптік білім туралы» [98] Конвенцияның 4-бабына сәйкес жаңа білімді, ғылыми-техникалық прогресті, мәдени дамуды және ең тиімді педагогикалық әдістерді енгізуді есепке алу үшін оқу жоспарлары, бағдарламалары мен оқыту әдістері үнемі қайта қаралып отыруы қажет, бұл білім беру бағдарламаларын үздіксіз жетілдіру арқылы білім сапасын арттыру міндетін сипаттайды.

Педагогтардың педагогикалық шеберлігін жаңарту міндеті «XXI ғасырдағы жоғары білім туралы дүниежүзілік: тәсілдер мен практикалық шаралары» Декларацияның 10-бабында: «жоғары білімді оқытушыларға қатысты нақты саясат жасалуы керек, олар бүгінде білім көзі ретінде ғана әрекет етіп қоймай, студенттерде білім алу және бастама көтеру қабілетін сіңіруге басымдық беруі тиіс. Зерттеулер жүргізуге және оқу бағдарламасына, оқыту мен оқыту әдістеріне жаңашылдықтарды үздіксіз енгізуге ынталандыратын тиісті оқыту бағдарламалары арқылы педагогтардың педагогикалық шеберлігін жаңарту мен жетілдіруге тиісті назар аудару қажет» [99].

Сонымен қатар, халықаралық құжаттарда жоғары мектептің ПОҚ құқығының кепілдігінің бірі ретінде оқытушыларға олардың қызметі үшін сыйақы белгілеу, бұл оларға өз міндеттерін жеткілікті көлемде орындауға және біліктілікті үздіксіз арттыруға, оқытудың осы кезеңінде маңызды білім мен дағдыларды мезгілді жаңартуға қажетті уақытты бөлуге мүмкіндік береді. Мысалы, 1997 ж. Ұсыныстың 57-бабында: «оқытушының жалақысы оның маңызды әлеуметтік рөлі мен жауапкершілігін көрсетуі, біліміне, ғылыми қызметіне және біліктілігін арттыруға қаражат салуға мүмкіндік беруі, сондай-ақ оларға және олардың отбасыларына ақылға қонымды өмір сүру деңгейін қамтамасыз етуі тиіс» [38]. Және, 62-бабында: «студенттерге қатысты өз функциялары мен міндеттерін, сондай-ақ ғылыми, ғылыми-зерттеу және/немесе академиялық басқарушылық қызмет саласындағы міндетттерін тиімді орындауға мүмкіндік беретін оқу жүктемесін белгілеуге кепілдік беріледі» [38].

ПОҚ-ның мәртебесін халықаралық оның ішінде шетелдік, ішкі заң қалыптарымен дәйектілеу нәтижесі мемлекет оларды қарастырылып отырған мәселе бойынша өзінің конституциялық-құқықтық саясатын жетілдіру бойына ұсыныстар ретінде қарастыруы керектігін атап өткен жөн. Бұл ұсыныстар мемлекеттің ішкі заңнамалары арасында қайшылықтар болмаған жағдайда ғана құқық нормаларына «айналуы» мүмкін.

Аймақтық деңгей туралы айтатын болсақ, қазіргі уақытта ТМД сияқты халықаралық аймақтық ұйымның стандарттары Қазақстан үшін міндетті және өзекті екенін атап өткен жөн. Мысалы, ТМД шеңберінде 2006 жылғы «Білім беру қызметкерлерінің мәртебесі туралы» Үлгілік заңымен «білім беру қызметкерлерінің құқықтық мәртебесі — білім беру жүйесінің қызмет етуі мен дамуына байланысты мамандандырылған қызметпен айналысатын тұлғаның құқықтық жағдайы» (1-бап); «Білім беру жүйесінің қызмет етуі мен дамуына байланысты педагогикалық, әдістемелік, мәдени-ағарту, ғылыми, педагогикалық және басқарушылық қызметпен тұрақты немесе уақытша негізде айналысатын мамандар мәртебесіне ие болады» (5-бап); «педагогикалық (ғылыми-педагогикалық) қызметкерлер – мектепке дейінгі білім беру ұйымында педагог, жалпы, кәсіптік, қосымша білім беру және ересектерге білім беру ұйымында педагог ретінде кәсіптік негізде білім беру қызметімен айналысатын адамдар; педагог қызметкерлердің және оларға теңестірілген тұлғалардың тізбесі ұлттық заңнамамен белгіленеді» [100] (6-бап).

Біздің ойымызша, заңдағы «педагог қызметкер» және «ғылыми-педагогикалық қызметкерлер» ұғымдарының араласуы осы Үлгілік заңның жалғыз кемшілігі, - деуге болады. Және де, ұсынымдық сипаттағы құжат ретінде «Білім беру қызметкерлерінің мәртебесі туралы» [100] Үлгілік заңы білім беру жүйесі қызметкерлерінің еңбек құқықтарының, олардың академиялық бостандықтарының, ғылыми және педагогикалық шығармашылығының сенімді құқықтық кепілдіктерін бекіту, білім беру процесінде ақпараттық-коммуникациялық технологияларды қолдану қажеттілігін көрсетеді. Осылайша, ТМД-ның аймақтық құжаттарында бекітілген жоғары мектеп ПОҚ-ның төмендегідей құқықтары: қолайлы еңбек жағдайларына құқығы, жоғары әлеуметтік мәртебені қамтамасыз ететін еңбек үшін материалдық сыйақы алу құқығы отандық заңнамада міндетті түрде көрініс алуы орынды болар еді. Ал, сондай-ақ бекітілуі ұсынымдық сипаттағы құқықтар: ғылыми-педагогикалық шығармашылық еркіндігі және білім беру процесінде ақпараттық-коммуникациялық технологияларды пайдалану құқықтары жатады. Негізгі міндеттері ретінде педагогикалық және тәрбие қызметін жүзеге асыру, білім беру процесінде ақпараттық технологияларды пайдалану танылады. Бірақ, құжатта «білім беру жүйесі қызметкерлерінің еңбек құқықтарының сенімді заңды кепілдіктері» [100], нені түсіну керектігі түсіндірілмеген.

Әрине, оларға жоғары әлеуметтік мәртебені қамтамасыз ететін қолайлы еңбек жағдайлары мен оның еңбегіне ақы белгілеу кіреді. Тұтастай алғанда, отандық заңнамалар қарастырылған халықаралық стандарттарға қайшы емес деп бағалай отырып, кейбір мәселелер онда не көрсетілмегенін немесе жеткілікті түрде шешілмегенін атап өткен жөн. Бұл кемшіліктер жоғары мектеп ПОҚ-ның құқықтық мәртебесіне қатысты конституциялық-құқықтық саясаттың жетілдірілмегендігін көрсетеді.

Айта кету керек, әдетте, қоғамдағы пікірталастар ЖОО-ның оқытушылары емес, мектеп педагогтарының мәртебесін реттейтін заңнаманы жетілдіру бағытында өрбіді. Яғни, 2020 жылдың білім саласындағы жаңалығы ретінде біріншісі - педагог мәртебесін айқындайтын, педагог құқықтары, әлеуметтік кепілдіктері мен шектеулерін, міндеттері және жауапкершілігін белгілейтін Қазақстан Республикасының «Педагог мәртебесі туралы» [101] 2019 жылы 27 желтоқсандағы № 293-VI Заңы, екіншісі – «Қазақстан Республикасында білім беруді және ғылымды дамытудың 2020-2025 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасы» [102] нақты дәлелі болып танылады. Осы екі құжат еліміздің білім саласын жаңа деңгейге көтеруге, мұғалімдердің абырой-беделін арттыруға және құқықтарын қорғауға бастайтын ізгілікті құжаттар болғанына дау жоқ. «Педагог мәртебесі туралы» [101] Заңының қолдану аясы тек білім беру мекемелерінің қатарына жататын мектепке дейінгі (дайындау орталықтары), бастауыш және орта мектеп ұстаздарына, арнайы білім беру мекемелеріндегі (колледждегі), сондай-ақ әдістемелік кабинеттерде кәсіптік қызметін жүзеге асыратын педагогтерге қолданылады (3-бап). Осы заңның қолданылу аясында мектеп мұғалімдердің қоғамдағы беделін

арттырумен қатар олардың еңбекке ақысының артуына септігін тигізді. Ал, осы заңнамалық тұста жоғары мектеп оқытушыларының (ПОҚ-ның) мәртебесі қоғамның назарынан тыс қалды.

Дегенмен де, Ұлттық Құрылтай 2023 жылы Түркістандағы сессия отырысында: «ЖОО оқытушыларының мәртебесін арттыру мәселесін көтерген болатын» [103]. Міне, осы жерде жоғары мектеп ПОҚ-ның мәртебесі туралы заңды қабылдау талабы тұр деуге болады.

Жоғары білім беру саласындағы оқытушылардың мәртебесін заңнамалық тұрғыдан белгілеу мәселесі көрші Өзбекстан Республикасында да өзекті болып табылады. Мысалы, «2018-2020 жылдарға арналған білім беру жүйесін жетілдіру жөніндегі мемлекеттік бағдарламасында «Педагог мәртебесі туралы» заң жобасын әзірлеу міндеті белгіленген, бұл өзбек педагог қызметкерлерінің заңнамалық негізде ерекше мәртебесін нақтылауға бағытталған. Мемлекет көлеміндегі талқылаудан кейін бұл заң «Педагогикалық қызметкерлердің мәртебесі туралы» атауына өзгертілді. Біздер педагогикалық қызметкер ұғымының педагог анықтамасынан кеңірек екендігін атап өтеміз. «Педагогикалық қызметкерлердің мәртебесі туралы» заң жобасы білім берудің барлық саласында жұмыс істейтін қызметкерлерді, оның ішінде жоғары оқу орындарындағы профессор-оқытушылар құрамын және мектептегі мұғалімдерді қамтиды» [104], - деген Ш.А. Исмоиловтың пікірі құқықтық тұрғыда қонымды, еліміздегі ПОҚ-ның еңбегін реттеу ерекшеліктерінде басшылыққа алуға негіз болады.

Аталған ғалымның пікіріне толықтай қосылуға болады, себебі отандық «Білім туралы» [3] Заңның ережелерін талдау нәтижесінде педагогтардың әртүрлі санаттарының құқықтық мәртебесін нақты бөлу жоқ екендігі анықталады. Мысалы, ҚР «Білім туралы» [3] Заңының 1-бабының 50-1) тармағында және Стандарттың 1) тармағында [45] педагог ұғымы анықталған. Бұл ережелер мектеп мұғалімдеріне, орта арнаулы және жоғары оқу орындарының ПОҚ-на қатысты. ЖОО-дағы оқытушылары мәртебесі «Білім туралы» [3] Заңының жетінші тарауымен бекітілген. Заңнамалық ережелердің талаптарына сәйкес, университетте еңбек қатынастарын жүзеге асыру кезінде ПОҚ-ның мәртебесі (Заңның 50-бабының 3) тармағы) белгіленеді. «Білім туралы» [3] Заңының 50-бабының ережелері олардың 1-баптың 50-1) тармағының анықтамасына жататын барлық білім беру жүйесіндегі қызметкерлерге қолданылады. Заңдағы педагог анықтамасында оқыту және тәрбиелеу, әдістемелік қолдау немесе ұйымдастыру қызметтері ғана тізбектеліп тұр. Ал, ЖОО-дағы профессор-оқытушылар құрамы белгілі бір ғылыми қызметті жүзеге асыратындығын ескеру қажет. Осы Заңның 1-бабы 50-1)тармағының [3] мағынасына сүйене отырып, бұл педагог ұғымы тек мектеп мұғалімдеріне қатысты, ПОҚ-ның тұжырымдамасын толықтыра алмайды деуге болады. Бұл дегеніміз, әртүрлі білім беру ұйымдарында өз қызметін жүзеге асыратын педагогтар арасында шатасулар орын алуда, - дегенді білдіреді. НҚА-дегі ережелерге сәйкес ПОҚ білімін тереңдету мақсатында оқытылатын пәннің мәселелері шеңберінде ғана жүзеге асырылады. ПОҚ-мен және жоғары білім

беру ұйымының арасындағы еңбек қызметін жүзеге асырудың немесе тоқтатудың барлық мәселелері ҚР ЕК-нің [40] нормаларымен реттеледі.

Жоғарыдағы талдаулар оқытушы мәртебесін құқықтық тұрғыда отандық заңнамалау мақсатында мына негізде, мысалы, білім, еңбек нормативтік құқықтық актілерін бірнеше бағытта тетіктерін жетілдіру бойынша қорытынды жасауға болады. Ол бағыт оқытушы мәртебесін анықтайтын қазақстандық заңнама сипатында деуге болады. Осы білім беру жүйесін құқықтық реттеу бағытының басты белгісі болып оқытушы мәртебесінің негізінде еңбек қатынастары, яғни жұмыс беруші ЖОО-мен жұмыскер ПОҚ-ның арасындағы еңбек қатынастарын тудыратын еңбек шарты танылады. Міне, заң шығарушы орган ҚР ЕК-мен [40] еңбек шартының маңызды ережелерін анықтайды, ал, бірақ, жұмыс беруші ЖОО және жұмыскер ПОҚ арасындағы қатынастың мәні өзгеріссіз қала берді.

ПОҚ мәртебесін түсіну оның кәсіби рөлін, құқықтары мен міндеттерін, сондай-ақ білім беру жүйесіндегі маңызды орнын анықтаумен байланысты. ПОҚ мәртебесін жетілдіру үшін бірнеше негізгі бағыттарды қарастыру қажет: «ПОҚ мәртебесі олардың білім беру, ғылыми-зерттеу және әдістемелік қызметтеріндегі рөлдеріне байланысты. Олардың міндеттері мен құқықтарын нақтылап академиялық еркіндік пен шығармашылықты қамтамасыз ету маңызды; ПОҚ-тың мәртебесін арттыру үшін қаржылық және қоғамдық ынталандыру жүйелерін жетілдіру қажет. Оқу жүктемесінің теңгерімді бөлінуі, кәсіби даму бағдарламалары мен ғылыми зерттеулерді қолдау механизмдері оқытушылардың жұмысқа деген қызығушылығын арттырады; білім беру ұйымдарының қолдауы**:** Жоғары оқу орындары әкімшілігінің ПОҚ мәртебесін арттыруға бағытталған стратегияларды жүзеге асыруы, оларды басқару процестеріне тарту, және кәсіподақтардың рөлін күшейту арқылы жұмыс жағдайларын жақсартуға мүмкіндік береді; Халықаралық тәжірибе**:** Шетелдік жоғары оқу орындарының тәжірибелерін зерттеу және оларды Қазақстан контекстінде бейімдеу ПОҚ мәртебесін арттыруға көмектеседі. Әлемдік стандарттарға сәйкес келетін біліктілік талаптарын енгізу және оқытушыларды халықаралық деңгейде дамыту оларға кәсіби мәртебесін нығайтуға мүмкіндік береді» [105, 127 б.]. Осылайша, ПОҚ мәртебесін түсіну және жетілдіру білім беру жүйесінің сапасын арттыру, ПОҚ-ның кәсіби дамуына жағдай жасау және олардың еңбек құқықтарын қорғауды қамтамасыз ету үшін маңызды болып табылады.

Оқытушы мәртебесінің қалыптасуы, біріншіден, білім саласындағы құқықтық актілердің жеке ережелерімен және еңбек заңнамасының талаптарымен айқындалатын жоғары білім беру ұйымдарының басшыларының құзыретіне байланысты. Мысалы, ҚР ЕК-нің [40] ережелеріне сәйкес, еңбек шартын жасаудан негізсіз бас тартуға жол берілмейді. ЖОО-ның басшылары еңбек шартын жасау арқылы еңбек қатынастарын қалыптастыру кезінде заңсыз бас тартуға құқығы жоқ, себебі заңдық негізде жұмысқа қабылданған жағдайда оқытушы мәртебесіне ие болады. Екіншіден, еңбек заңнамасы негізінде оқытушы мәртебесінің қалыптасуы еңбек заңнамасының ережелері

қолданылатын оқытушылық қызметтің маңызды бөлігінің құқықтық реттеу аясынан шығуына әкеп соғады. Мысалы, педагог қызметін жүзеге асыруда азаматтық шарттар арқылы реттеу тәжірибесі кеңінен қолданылуда, ал мемлекет тарапынан бұл процестерге бақылау жүргізілмейді. Үшіншіден, оқытушы мәртебесінің құқықтық мазмұнын ашу үшін бірнеше құқықтық қайнар көздерге жүгінуге тура келеді. Мысалы, ҚР Еңбек кодексіне [40], «Білім туралы» [3] Заңына, Кәсіби стандартқа [45], министрлік қағидаларына, бұйрықтарға және университеттің ішкі нормативтік құжаттарына сүйену қажет. Бұл жекелеген құқық нормаларын талдауда жүйелі және логикалық тәсілдерді қолдану мен ұғынуда қиындықтар туындатады. Төртіншіден, оқытушы мәртебесін айқындайтын қолданыстағы барлық нормативтік құқықтық актілер оның ерекше мәртебесін толық сипаттай алмайды. Мысалы, еңбек заңнамасындағы негіздер, сондай-ақ еңбек және білім туралы заңнамадағы ережелер бұл мәртебені толыққанды реттей алмайды.

Тәжірибеден алынған деректерге сүйенсек, елімізде жекелеген жұмысшылардың еңбек ерекшеліктерін (субъектілердің ерекше мәртебесін) анықтау мақсатында жеке заңдардың қабылдануы арқылы шешімдер қабылданады. Осыған орай, оқытушы мәртебесін заңнамалық тұрғыдан жетілдіру қажеттілігіне байланысты, еңбек және білім туралы заңнамаларда жұмыс беруші ЖОО мен ПОҚ-ның арасындағы еңбек қатынасына қарамастан, оқытушының ерекше мәртебесін нақты түрде бекіту талап етіледі. Бүгінгі таңда Үкіметтің ғылыми әлеуетті сақтау және дамыту міндеттерін жүзеге асыру қажеттілігі айқын. Педагог қызметкерлердің ғылыми-зерттеу қызметіне қатысуына қарамастан, ПОҚ-ның еліміздің ғылыми әлеуетін сақтау мен дамытуға қосқан үлесін бағалау маңызды, себебі олар кәсіби мамандарды даярлаумен айналысады. Сонымен қатар, олардың зерттеулері ғылымның дамуына оң әсер етеді. Сондықтан, аталған мәселе бойынша нақты конституциялық-құқықтық саясатты жүзеге асыру барысында, соның ішінде жоғары мектеп оқытушыларының ерекше мәртебесін реттейтін заңнаманы қабылдау немесе бағдарламаларды дамыту қажеттілігі туындайды.

Бұл бөлімдегі *ғылыми түйіндеме* оқытушылардың мәртебесін зерттеу жоғары білім беру мақсаттарын іске асыруға көмектесетін, олардың құқықтарын жүзеге асыруға және міндеттерін орындауға мүмкіндік беретін ерекше мәртебелерін қалыптастырудың заңдылығы мен негізділігін көрсетеді. Жоғарыдағы талдауға сәйкес, қазіргі уақытта жоғары мектеп оқытушыларының мәртебесі толық қалыптаспаған. Олардың жекелеген элементтері, оның ішінде міндеттері мен жауапкершіліктері көбінесе үзінді түрінде ұсынылған немесе іс жүзінде жоқ деп айтуға толық *негіз* бар. Оқытушылар еңбегінің университеттің ішкі нормативтік құжаттарымен реттелуінің басым болуы, өз кезегінде, осы маңызды құқықтық институттардың толыққанды жұмыс істеуіне кедергі келтіреді.

Осы тұста, оқытушылардың әлеуметтік мәртебесін көтеруге бағытталған арнайы нормативтік құқықтық акті негізінде *Қазақстан Республикасының «Жоғары мектеп оқытушылар мәртебесі туралы» заңын қабылдау арқылы*

мәртебені нақтылау ұсынылады.

Осылайша, оқытушылар мәртебесін заңнамалық деңгейде бекіту мақсатында ***Қазақстан Республикасының «Жоғары мектеп оқытушыларының мәртебесі туралы» Заңы*** *жобасының тұжырымдамасы дайындалды* ***(Қосымша Ә)***, бұл заң жобасы оқытушылардың мәртебесін нығайту мен олардың әлеуметтік-еңбек кепілдіктерін арттыруға бағытталған қалыптарды қамтиды және білім доктринасының ережелерін жүзеге асыру тетіктері мен жоғары білімді дамыту тұжырымдамасына негізделеді.

Жоғары мектеп оқытушыларының мәртебесі туралы заңды қалыптастырудың ғылыми негіздері:

- Құқықтық кепілдіктер мен қорғау: оқытушылардың еңбек құқықтары мен әлеуметтік кепілдіктерін қорғау – заңнаманың негізгі міндеті. Бұл мәселе оқытушылардың академиялық еркіндігі мен тәуелсіздігін, еңбек шарттарын, еңбекақыны әділ төлеу, және кәсіби даму мүмкіндіктерін қамтиды.

- Әлеуметтік-экономикалық жағдайлар: оқытушылардың мәртебесін көтеру үшін әлеуметтік қорғау мен еңбекақыны арттыру қажет. Қазіргі жағдайда оқытушылардың жалақы деңгейі мен жұмыс жағдайларының өзара байланысын зерттеу маңызды, өйткені олардың кәсіби ынтасы мен жұмысының тиімділігі осы факторларға байланысты.

- Қоғамдық тану мен мәртебесін арттыру: оқытушылардың қоғамдағы рөлін нығайту, олардың мәртебесін жоғарылату үшін заңнамалық шаралар мен қоғамдық көзқарасты өзгерту қажет. Бұл, өз кезегінде, білім беру сапасына оң әсер етуі ықтимал.

- Ғылыми және халықаралық тәжірибе: әлемдік тәжірибені ескеру маңызды, себебі халықаралық деңгейде оқытушылардың мәртебесін арттыру үшін бірнеше құқықтық және әлеуметтік модельдер қолданылып келеді. Қазақстанда осы тәжірибені бейімдеп, заңнамалық негізді нығайту оқытушылардың кәсіби даму мүмкіндіктерін кеңейтеді.

- Білім беру жүйесінің бәсекеге қабілеттілігі: оқытушылардың жоғары мәртебесі мен әлеуметтік қолдауы білім беру жүйесінің бәсекеге қабілеттілігін арттырады. Жоғары мектептің оқытушыларының кәсіби дамуы мен ғылыми әлеуетін қолдау олардың білім беру үрдісіне сапалы әсер етеді. Осы негіздер бойынша жоғары мектеп оқытушыларының мәртебесі туралы заңды жетілдіру, білім беру жүйесін дамыту үшін қажетті құқықтық және әлеуметтік өзгерістерді қамтамасыз етеді.

Осы құқықтық негізде [106, 450 б.] Қазақстанда ұлттық модель қалыптасады. Жалпы, ЖОО-дағы оқытушылар мәртебесін реттеу жоғары білімнің бәсекеге қабілеттілігін арттыру үшін ерекше маңызға ие. Бұл тұрғыда оқытушылар мәртебесін заңнамалық деңгейде рәсімдеуді аяқтау, сөзсіз, жоғары білім беру ұйымдарындағы оқытушылардың еңбегін құқықтық реттеу механизмін *негіздеуге* мүмкіндік береді.

Оқытушылар мәртебесінің құқықтық негізде қалыптасу тәсілін толық көлемде негізделген деп санауға болады. Бұл, біріншіден, оқытушының ерекше мәртебесін бекітуге, екіншіден, бір құқықтық актінің мазмұнында олардың

құқықтары, міндеттері және жауапкершіліктерін біріктіруге мүмкіндік береді, бұл өз кезегінде нормативтік актілердегі орын алған құқықтық олқылықтарды жоюға *негіз* болады. Осылайша, жоғарыда аталған оқытушылар мәртебесін қалыптастыратын бағытта заң шығарушы оқытушылар мәртебесі мәселесін шешуде жоғары білім беру жүйесін реформалаудағы негізгі күш оқытушы екенін назардан шығармау керек.

2 ЕҢБЕК ШАРТЫ АКАДЕМИЯЛЫҚ ОРТАДАҒЫ ЕҢБЕК ҚАТЫНАСТАРЫНЫҢ НЕГІЗІ РЕТІНДЕ

2.1 Профессор-оқытушылар құрамының лауазымдарға конкурстық орналасудың тәжірибелік аспектілері

Бүгінгі таңда ЖЖОКБҰ-ның алдында тұрған негізгі міндеттер педагогикалық қызметтің ерекшелігін анықтайды, бұл, ең алдымен, оқытушылардың біліктілік талаптарына әсер етеді, оның негізгі міндеті жастарды оқыту, оның болашақ мамандығы туралы білімдерін қалыптастыру болып табылады. Осыған сүйене отырып, ПОҚ-ның тиісті лауазымдарына үміткерлердің конкурстық орналастыру маңызды мәнге ие болады. «Мұндай үміткерлерді конкурстық орналастыру рәсімі үміткерлердің кәсіби және іскерлік қасиеттерін, өз қызметін жүзеге асыруға шығармашылық көзқарасын, сондай-ақ, ең бастысы, үміткердің адамгершілік қасиеттерін тиісті түрде бағалауға мүмкіндік береді. Себебі, конкурс туралы түсініктің негізі ерекше құқықтық конструкциясы ретінде бәсекелестік идеясы жатыр. Конкурстағы бәсекелестік қағидасы тиімді нәтижелерге қол жеткізуге септігін тигізеді» [107, 12 б.].

Лексикалық мағынада: «конкурс бұл жарыс, үздік жұмысты, үздік қатысушыларды бөліп көрсету» [108, 296 б.]. Ал, «еңбек құқығы саласындағы конкурс жұмыскердің өзіне жүктелген еңбек функциясын атқаруға сәйкестігін тексеру үшін қолданылады» [109, 178 б.].

Көптеген зерттеушілердің пікірінше, «еңбек қатынастарының пайда болуы үшін негіз ретінде конкурс бойынша сайлау жоғары мектептің педагогикалық кадрларының сапалы құрамын қолдауға, бос лауазымға үміткерлердің деңгейін арттыруға бағытталған, қызметкерлердің өз біліктілігін арттыру жөніндегі бастамасына ықпал етеді. Конкурстың негізгі мақсаты оған мүмкіндігінше көп адамдарды тарту және онымен еңбек шартын жасасу үшін педагогикалық лауазымға ең лайықты кандидатураны таңдау» [110, 9 б.].

Конкурс ПОҚ-ның сапалық құрамын іріктеудің және жақсартудың тиімді тәсілі ретінде қарастырылады, әрбір ЖОО-ның ішкі нормативтік құжатттарына сәйкес, оқытушылық қызметін жүзеге асыратын ПОҚ-ды жұмысқа қабылдау рәсімдерін жүргізуде конкурстық іріктеу тәртібімен қарастырылады. Себебі, «ҚР ЕК-нің 21-бабы 2-тармағы 2)тармақшасына» [40] сәйкес, жоғары білім беру ұйымның жарғысында (ережесінде) конкурсқа ауыстырылатын лауазымдардың тізімі және осы лауазымдарға конкурстық сайлау тәртібі анықталған болса, жұмыс беруші ЖОО мен жұмыскер ПОҚ арасындағы қарым-қатынас конкурстық іріктеу нәтижесінде пайда болады. Міне, күрделі құқықтық құрам бойынша ЖОО мен оқытушылар арасында еңбек қатынастарының пайда болуын сипаттайды.

Осы жерде, ғалымы И.К. Дмитриева дұрыс атап өткендей, «еңбек қатынастарының пайда болуы үшін күрделі заңды құрамдардың болуы жұмыскерлердің жекелеген санаттарының еңбек ерекшелігімен, олар орындайтын жұмыстардың ерекше күрделілігімен, оларды орындау үшін

жауапкершіліктің жоғарылауымен, сондай-ақ тиісті лауазымдарды алмастыратын адамдарға (азаматтарға) қойылатын талаптардың жоғары деңгейімен байланысты, бұл жоғары білікті кадрларды іріктеудің ерекше тәртібін белгілеу қажеттілігін тудырады» [111, 108 б.]. Бұл түйіндеме педагогикалық қызметкерлермен еңбек шартын жасасуға ғана қатысты деуге болады. Осылайша, қазіргі уақытта тиісті лауазымдарға орналастыруға конкурс бойынша сайлану қажетті құқық қалыптастырушы заңды факт болып табылады, оның қатысуымен еңбек заңнамасы жұмыс беруші ЖОО мен жұмыскер ПОҚ арасында,ы еңбек қатынастарының туындау мүмкіндігін байланыстырады.

Жалпы отандық жоғары білім беру салысындағы ПОҚ-ның жұмысқа орналастыруда, лауазымдарға конкурстық іріктеу, еңбек шартын жасасу аясындағы қатынастарды реттеуде өзіндік тарихы бар. Себебі, еңбек құқығы салысандағы ғылыми-педагогикалық қызметкерлерді лауазымдарға іріктеу туралы құқықтық реттеу мәселелері ғалымдармен әрдайым маңызды талқылау объектісі ретінде танылады және қала береді. Мысалы, «ЖОО-ның профессор-оқытушылар құрамы және ғылыми қызметкерлердің лауазымдарға конкурстық орналастыруы қағидалары» [112] (бұдан әрі - Қағидалар) 2015 жылғы 23 сәуірдегі ҚР БҒМ-нің бұйрығымен бекітілді. Осы аталған Қағида сол кезеңдерде Қазақстанның бүкіл ұлттық, мемлекеттік және жеке нысандағы жоғары оқу ұйымдарына бірдей қолданылуға міндеттелді, яғни кез келген нысандағы универсиеттердің штаттағы лауазымдарындағы – барлық штаттық ПОҚ-ның конкурстық орналастыруды жүргізу тәртібін анықтады.

«Жоғары оқу орындарының профессор-оқытушы құрамы мен ғылыми қызметкерлердің лауазымдарға конкурстық орналастыруы қағидаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2015 жылғы 23 сәуірдегі № 230 бұйрығына өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» [113] Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2017 жылғы 26 маусымдағы № 305 бұйрығымен енгізілді. Ал, «Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігінің кейбір бұйрықтарының күші жойылды деп тану туралы» [114] Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2018 жылғы 4 қазандағы № 536 бұйрығымен күші жойылды.

«Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне жоғары оқу орындарының академиялық және басқару дербестігін кеңейту мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» [115] 2018 жылғы Қазақстан Республикасының Заңының негізінде мына нормативтік құжаттар орындалуға жатты, мысалы ҚР кейбір заңнамалық актілеріне өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы 2018 жылғы 4 шілдедегі ҚР заңымен ҚР Білім туралы заңына өзгерістер мен толықтырулар енгізілді, осы өзгерістер мен толықтырулардың мақсаты жоғары білім беру ұйымдарының басқару және академиялық дербестігіне қатысты құқықтарды кеңейтуге бағытталды. Осы заңнамалық негізде ЖОО-дағы профессор-оқытушылар құрамы және ғылыми қызметкерлерді лауазымдарға конкурстық орналастыруы ережелерін жасау және бекіту құқығы жоғары және/немесе жоғары оқу орнынан кейінгі білім

беру ұйымдарының құзіреттілігіне берілді.

«Білім туралы» [3] Заңының 43-1 баптың 2-т. 3)тармақшасында ПОҚ мен ғылыми қызметкерлерді лауазымдарға конкурстық орналастыру ережелерін әзірлейді және бекітеді, - делінген. Бұл отандық білім туралы заңнамасы аясындағы жаңалықтың бірі болды, университеттерге өздерінің аталған ережелерін қалыптастыруда осы кезеңге дейін орын алған кемшіліктерді жоюға, ЖОО-ның жұмыс ерекшелігіне ескере отырып, қамтылған қалыптарды енгізуге мүмкіндік болды. Міне, осы ЖОО-ның академиялық дербестігі нәтижесінде әрбір жекелеген жоғары білім беру ұйымдарында ПОҚ-ға қатысты лауазымдарға конкурстық орналастыру өткізудің өздеріне тән тәртібі және белгілі бір ерекшеліктері қамтылды. Өйткені, қазіргі уақытта ЖЖОКБҰ-ның Директорлар кеңесінің шешімімен, әрбір ЖОО ректорларының бұйрығымен ғылыми-педагогикалық қызметкерлер лауазымдарына конкурстық орналастыру туралы ережелерді аталған ұйымдар дербес бекітеді, бұл ішкі нормативті құжаттар әрбір ЖЖОКБҰ-ның сайттарында орналастырылады. Осылайша, еліміздегі әрбір ЖЖОКБҰ-дары педагогикалық қызметкерлерді (ПОҚ) лауазымдарға конкурстық орналастыру тәртібі мен рәсімін дербес белгілейді.

Осы тұста, автормен зерттеу аясында белді қазақстандық ЖОО-дағы профессор-оқытушылар құрамын лауазымдарға конкурстық орналастыруды ұйымдастыру мен жүргізудің құқықтық тәжірибесі салыстырмалы талқыланды. Мысалы:

- «Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті» Коммерциялық емес акционерлік қоғамы;
- «әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті» Коммерциялық емес акционерлік қоғамы (бұдан әрі – әл-Фараби ат. ҚазҰУ);
- «Қазақ ұлттық аграрлық зерттеу университеті» Коммерциялық емес акционерлік қоғамы (бұдан әрі - ҚазҰАЗУ);
- «Қ.И. Сатпаев атындағы Қазақ ұлттық зерттеу техникалық университеті» КеАҚ (бұдан әрі - Қ.И. Сатпаев ат. ҚазҰЗТУ);
- «Q» University» мекемесі;
- Инновациялық Еуразия университетінің ғылыми-педагогикалық қызметкерлерін бос лауазымдарға конкурстық орналастыру туралы ережелері (қағидалары) салыстырмалы талдауға алынды.

Университеттің ішкі нормативтік құжаты ретінде «Абай ат. ҚазҰПУ» КЕАҚ Директорлар кеңесінің 2021 жылғы 11 тамыздағы шешімімен бекітілген, «Педагогикалық, ғылыми қызметкерлер және кафедра меңгерушілері лауазымдарына конкурстық орналастыру туралы» [116] Ережесімен (бұдан әрі - Ереже) педагогикалық, ғылыми қызметкерлер және кафедра меңгерушілеріне конкурсқа қатысуына тең мүмкіндіктер беру, бәсекелестікті, әділдікті, жариялықты қамтамасыз ету, конкурсты өткізу кезінде сыбайлас жемқорлық көріністеріне жол бермеу, университетте білім беру үдерісін қамтамасыз ету үшін үздік педагогикалық қызметкерлерді таңдауды қамтамасыз етіледі.

Ал, Инновациялық Еуразия университетінде Ғылыми кеңесінің 2023 жылғы 23 ақпандағы шешімі № 5 хаттамамен бекітілген «ИнЕУ» ЖШС-нің

«Сыбайлас жемқорлыққа қарсы стандартының» [117] 12-бөлімінде, жұмысқа қабылдау негіздері көзделген. Осы стандартқа сәйкес, ИнЕУ жұмысқа орналастыру кезінде конкурстық рәсімдердің ашықтығын қамтамасыз ету үшін мынадай ішкі нормативтік құжаттары: Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес ИнЕУ қызметкерлері лауазымдарының біліктілік сипаттамалары; ИнЕУ-ге қабылдау қағидалары және лауазымдарға орналастыруды конкурстан тыс іріктеу шарттары (қажет болған жағдайда кадр резерві); Кәсіби құзыреттерді, негізгі көрсеткіштерді анықтау және бәсекеге қабілеттілік көрсеткішін есептеу ережелері мен әдістері әзірленді. Және, білім беру саласындағы заңнамаға сәйкес «ИнЕУ педагогикалық қызметкерінің және қызмет көрсетуші персоналдың бос лауазымдарын конкурстық орналастыру туралы» [118] Ереже негізінде конкурстық рәсімдеу жүзеге асырылады. Қызметте сыбайлас жемқорлық пен непотизмге жол бермеу мақсатында бос лауазым болған кезде конкурс өткізу туралы хабарландыруды интернет-ресурстарда, оның ішінде рекрутингтік порталдарда құжаттарды қабылдау аяқталған күнге дейін кемінде екі апта бұрын орналастырады.

«әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті» КеАҚ Директорлар кеңесінің шешімімен 2022 жылғы 14 мамырдағы бекітілген өзгерістермен «әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті» КеАҚ оқытушы-профессорлар құрамын, ғылыми қызметкерлерін конкурс негізінде қабылдау туралы» [119] Ережесінде ПОҚ-ды жұмысқа қабылдау талаптары, бос лауазымдарға конкурстық оналасу тәртібі көзделген.

«Қазақ ұлттық аграрлық зерттеу университеті» КеАҚ Басқармасының 2024 жылғы 18 шілдедегі № 49 хаттамасымен бекітілген «Профессор-оқытушылар құрамы және ғылыми қызметкерлерін лауазымдары конкурстық орналастыру тәртібі туралы» [120] Ережесімен реттелінеді.

«Қ.И. Сатпаев атындағы Қазақ ұлттық зерттеу техникалық университеті» КеАҚ Директорлар Кеңесінің 2020 жылғы 30 қарашадағы № 8 хатамасымен бекітілген «Профессор-оқытушылар құрамын лауазымдарға конкурстық орналастыру туралы» [121] қағидасы институт директоры орынбасарлары, кафедра меңгерушілері мен оқу құрылымдарындағы штаттық ПОҚ-ға, олар профессорлар, қауымдастырылған профессор, аға оқытушы, оқытушы, ассистентке қолданылады.

«Q» University» мекемесі Ғылыми Кеңесінің 2024 жылғы 4 қаңтардағы № 5-1/98 хаттамасымен бекітілген «Профессор-оқытушылар құрамы және ғылыми қызметкерлерін лауазымдары конкурстық орналастыру тәртібі туралы» [122] Қағидасы инновациялық процесске сай келетін білім алушыларға жоғары деңгейдегі білім беруді қамтамасыз ететін, академиялық және кәсіби педагогикалық және ғылыми кадрлардан күшті және белсенді команда қалыптастыру мақсаты штаттық ПОҚ-ның лауазымдарға конкурстық орналастыру шарттары мен тәртібін анықтайды.

Осы талданылған барлық нормативтік құқықтық актілер ЖОО-да лауазымдарға конкурстық орналастыру тәртібін жүзеге асырудың теориялық негіздерін құрайды. Бұрынғы білім және ғылым министрлігі көлемінде

қабылданған лауазымдарға конкурстық орналастыру туралы қағидалары мен барлық ЖОО өз дербестігімен әзірлеген және қабылдаған ПОҚ-ды және ғылыми қызметкерлерді лауазымдарға конкурстық орналастыру туралы ережелердегі тәртібін салыстыра отырып, лауазымдарға конкурстық орналастыруды ұйымдастыру және өткізу тәртібінде түбегейлі өзгерістер болған жоқ, - деген қорытынды жасауға болады. Дегенмен, мазмұны бойынша университет кадрларын (академиялық ортаны) қамтамасыз ету тұрғысынан жоғары білім беру процесін ұйымдастыруға айтарлықтай әсер ететін өзіндік ерекшеліктерін сипаттауға болады. «ЖОО-дағы профессор-оқытушылар құрамын бос лауазымдарға конкурстық орналастыруды өткізу әрдайым тиімді бола бермейді. Себебі, университеттің факультеті басшылығы немесе кафедра меңгерушісінің алдын ала ұсынған тұлғалардың кандидатуралары конкурсқа түсуге қатысады. ...Бос лауазымдарға конкурстық орналастыру көпшілік жағдайда жұмысқа қабылдауға алдын-ала ұсынылған белгілі кандидаттар (ПОҚ) үшін жарияланды» [123, 60 б.], - деген А.М. Прудинский түйіндемесі барлық жоғары мектепте жұмыс атқаратын қызметкерлерге аян.

Жоғары білім қызметін жүзеге асыратын ұйымда ПОҚ-ға жататын педагог қызметкерлердің лауазымдарына орналастыруға арналған еңбек шарттарын белгіленбеген мерзімге не ПОҚ-ға жататын педагог қызметкердің лауазымына орналастыруға сайлау мерзіміне жасасу ұсынылады. ПОҚ-ға жататын педагог қызметкер лауазымына орналастыруға сайлау мерзімін жергілікті нормативтік актілерге сәйкес жоғары білім қызметін жүзеге асыратын ұйымның алқалы басқару органы айқындайды және кемінде үш жыл және бес жылдан кем емес мерзімінен аспайды деп көздеу ұсынылады. Сондай-ақ, педагогикалық қызметкер мерзімді конкурстық сайлау мерзіміне тиісті лауазымға немесе белгіленбеген мерзімге өзгертілуі мүмкін. ҚР ЕК-нің 30-бабының 2-бөлігі [40], ол тараптардың тиісті лауазымға орналастыру конкурсы бойынша сайланған адаммен келісімі бойынша мерзімді еңбек шартын жасасуға мүмкіндік береді, іс жүзінде жұмыс берушілер ПОҚ қызметкерімен шарттың жылдық мерзімін белгілей отырып жүктейді.

Мысалы, Абай атындағы ҚазҰПУ-нің «Педагогикалық, ғылыми қызметкерлер және кафедра меңгерушілері лауазымына конкурстық орналастыру туралы» [116] Ережесінің 5-бөлімі 5.11. тармағына сәйкес лауазымға орналастыру 1 жылдан 3 жылға дейін мерзімге анықталады. Еңбек шартының мерзімін айқындауда конкурстық іріктеуден өткен адамның біліктілік деңгейі ескеріледі.

Және, Қ.И. Сатпаев атындағы ҚазҰЗТУ-нің «Профессор-оқытушылар құрамын лауазымдарға конкурстық орналастыру туралы» [121] қағидасының 7.3 тармағына сәйкес Комиссияның жасырын дауыс беру нәтижесінде «Еңбек шартын жасасу үшін ұсынуға» немесе «Еңбек шартын жасасу үшін ұсынбауға» сияқты нысанда әрбір қатысушыға ұсыныс қабылдайды және кандидатқа еңбек шартының (1 жыл немес 3 жыл) мерзімін ұсынады.

«Q» University» «Профессор-оқытушылар құрамы және ғылыми қызметкерлерін лауазымдары конкурстық орналастыру тәртібі туралы» [122]

Қағидасының 3.11 тармағына сәйкес конкурстық-контрактілік Комиссияның ашық дауыс беру нәтижесінде «Еңбек шартын 1 жылға жасасу үшін ұсынуға» / еңбек шартын 1 оқу жылына ұзартуға» сияқты нысанда әрбір қатысушыға ұсыныс қабылдайды.

Ал, әл-Фараби атындағы ҚазҰУ-нің «Оқытушы-профессорлар құрамын, ғылыми қызметкерлерін конкурс негізінде қабылдау туралы» [119] Ережесінде лауазымға орналастыру мерзімі көзделмеген, 5-бөлімнің 5.18.-тармағында тек жоғары білім беру ұйымдарға ПОҚ-ды қабылдау конкурстық нәтижелері бойынша еңбек шартына жасауға негіз болады, және де, ҚазҰАЗУ-нің «Профессор-оқытушылар құрамы және ғылыми қызметкерлерін лауазымдары конкурстық орналастыру тәртібі туралы» [120] Ережесінде тек лауазымдарға конкурстық орналастыру тәртібін бекіте отырып, конкурстан өткен жағдайда еңбек шарты жасалынады, яғни еңбек шартының мерзімін сипаттайтын немесе ҚР ЕК сілтеме жасайтын қалыптар мүлдем бекітілмеген.

Міне, осы тұста, «көрші Өзбекстан Республикасында «Жоғары білім беру мекемелеріне педагог қызметкерлерді конкурс негізінде жұмысқа қабылдау тәртібі туралы» Ереженің 3-бабынада кафедра меңгерушісі, профессоры, доценті, аға оқытушысы, оқытушысы (ассистенті), оқытушы-стажеры лауазымы бес жыл мерзімге конкурс бойынша иеленіледі» [124], - деген құқықтық тұжырым біздің ішкі нормативтік құжаттарда көрініс алмайды.

Сонымен, жоғарғы білім беру саласында оқытушыларды жұмысқа орналастырудың тиімді форматы да қолданылуда ма деген сұраққа жауап берсек. Қазір университеттердің көпшілігінің басшылығымен мерзімді еңбек шартын қолдану тенденциясы орын алған: университтегі жағдай, бөлінген қаржы, оқытушының мінез-құлқы және нәтижелік көрсеткіштердің орындалуы жұмысқа орналастыру мүмкіндігіне байланысты болады, осы аталғандар еңбек шартын келесі жылға ұзартуға негіз болады. Соған қарамастан, мұндай талаптар еңбек заңнамасымен және ЖОО-ның ішкі нормативтік құжаттары, яғни жарғыларында, ережелерінде сипатталады. Бір жағынан, теория педагог қызметкерді жұмысқа қабылдау кезінде еңбек құқығының жалпы және арнайы қалыптарының үйлесімін талап етсе, өйткені ол лауазымдарды кәсіби мамандармен алмастыруға ықпал етеді. Екінші жағынан, тәжірибе көрсеткендей, ЖОО-на жұмысқа қабылдау қатынастарын заңнамалық реттеу құралы тиімді емес, өйткені кез-келген жағдайда жұмысқа қабылдау кезінде адал таңдау жасауға, күштердің тепе-теңдігіне ықпал етпейді. Нәтижесінде заңнамалық бастамаларына сәйкес құрылған ПОҚ-ның лауазымына орналастыруға арналған конкурста сайлану жағдайы, бір жағынан, онда жыл сайын өзінің құзыреттілігі мен кәсіби құндылығын дәлелдейтін, бәсекеге қабілетті оқытушылық орта жасайды, екінші жағынан, егер бос орынға басқа үміткерлер болмаса, жалған конкурстар өткізуге мәжбүр етеді.

Осы орайда, кешенді мәселелер қалыптасуда: министрлік пен жоғарғы мектеп басшылығы жаңа мақсаттар қояды, ал оқытушы түрлі тиімділік көрсеткіштеріне қол жеткізуге көмектесетін университетті дамытудың драйвері ретінде қабылданады. Неге ерекше назар аударылады? Гранттар,

инвестициялар тарту, беделді ғылыми журналдарда индекстелетін мақалаларды жариялау және т.б. Бұл әрине, еңбек шартының ережелеріне енгізілетін алғышарттар болып саналады. Сонымен қатар, егер оқытушы келесі жылы оқу жылында жұмысын жалғастыруына толық сенімді бола алмаса, белгісіздік сезінсе, университет басшылығы тарапынан қойылып отырған қандай беделді ғылыми журналдарда индекстелетін мақалалар мен гранттық міндеттемелер туралы айтуға болады? Осы жағдай білім беру үрдісінің өзіне, студенттерге және оқытылатын пәнге деген көзқарасқа әсер етуі мүмкін: себебі келесі жылы курстың жалғасатынын ешқашан білмейді.

Осы тұста, мысалға, «2024 жылдың тамыз айының соңында Павлодар педагогикалық университеті ПОҚ-ның бос лауазымдарға конкурстық орналастыруды өткізу аясындағы даулы мәселені айтуға болады. Биыл конкурсқа қатысу талаптары өзгерді, бірақ оқытушылар бұл туралы білмей, өтініш берді, бірақ бас тартылды. Кейбіреулер үшін бір ғана талапқа сәйкес келмей қалды. Нәтижесінде 35 адам жұмыссыз қалды» [125]. Конкурс барысында оқытушылардың біліктілігінің жасанды түрде төмендетілгені байқалды, бұл ғылым кандидаттары мен доценттерді дәріс оқуға құқығы жоқ оқытушылар деңгейіне дейін төмендетуден көрінеді. Бұл жағдай қызметкерлердің кәсіби құқықтарын бұзу болып саналмай ма? ЖОО-да педагогикалық құрамның бос лауазымдарына конкурстық орналастыру нәтижесінде ғылым докторлары мен кандидаттары, PhD докторлары сәйкессіз деп танылды, ал 1 қыркүйектен бастап жұмыссыз қалды. Бұл жағдайды түсіндіре келе, «конкурс жазғы демалыс кезінде, яғни тамыз айының соңында өткізу дәстүрі бар екенін атап өткен жөн, бұл конкурсқа қатыспаған ПОҚ үшін жұмысқа орналастыру мүмкіндігін қиындатады. Шілде айының соңында жаңа біліктілік сипаттамалары туралы бір ай ішінде хабардар болды. Өкінішке орай, ғылыми кеңесте және ұжымда талқыланбаған. Сонымен қатар, ЖОО-ның кадр саясаты мен талаптарының сәйкессіздігі анықталған» [125].

Осы жерде, универсиеттің ПОҚ-ның және ғылыми қызметкерлердің бос лауазымдарына орналастыруға конкурс өткізу мерзімі туралы әл-Фараби атындағы ҚазҰУ «Парасат» кәсіптік одағының өкілі Дәулетбай Рысқалиев «байқауды маусым айында өткізу ұсынысын» [126] заңнамалық негізде басшылыққа алуымыз қажет.

Университет миссиясы – «Ел мен аймақ үшін білім саласының үздік мамандарын даярлау», ал оны жүзеге асырудағы маңызды сала тек ғылыми ғана емес, білім беру қызметі болып табылады. Бірақ жаңа біліктілік талаптары тек зерттеу талаптарына негізделді. Бұл оқыту сапасы Scopus дерекқорындағы мақалаларға тікелей байланысты емес! Бүгінгі білім беру және ғылыми кеңістікте Scopus деректер базасында мақалалар жариялау көптеген адамдар үшін іскерлік затқа айналды, ал ақпараттық бюллетені қазірдің өзінде бірлескен авторлықты сатады. Ендеше осы жемқор басылымдар педагог кадрлар байқауының негізгі көрсеткіштері болуы керек пе? Әрине, ғалымның этикасы туралы да айтуға болады, бірақ көптеген адамдар бұл жолды ұстанады» [125].

Жалпы айтқанда, зерттеу университеті емес, оқу университеті. Осыны

ескере отырып, ПОҚ-ның еңбек жүктемесі мен оның оқу, ғылыми, ағартушылық және қоғамдық жұмыстары да салынады. Осы орайда, ПОҚ-на қойылатын байқау талаптары ойластырылып, талқыланып, тәуекелдер мен әлеуметтік компоненттер ескерілуі тиіс. Бұл университеттің академиялық беделіне кері әсерін тигізеді, университеттің оқытушылар құрамының дәрежесін төмендетеді, бұл өз кезегінде жоғары білім беру сапасына және университеттің білім беру нарығындағы бәсекеге қабілеттілігіне әсер етеді.

Құқықтық тұрғыда, бүгінде жұмыс беруші ЖОО мен жұмыскер ПОҚ арасындағы еңбек қатынасының алғышарты ретінде танылатын ПОҚ-ның бос лауазымдарға конкурстық орналастыру нәтижесінде еңбек шартын жасасу тәртібі еңбек заңнамасымен реттелуде. Бірақ, айта кететін жайт, еңбек заңнамасымен еңбек шартының басты тарапы жұмыс берушілерге басымдықтар беруде, мысалы, «2015 жылғы ҚР Еңбек кодексінде мемлекеттің өзара қарым-қатынастарына ең аз араласуымен еңбек шарты тараптарының іс-қимыл еркіндігі барынша кеңейтілді. Еңбек қатынастарын реттеудің негізгі әдісі басқарудың барлық деңгейлеріндегі әлеуметтік-еңбек қатынастарының шарттық және бас реттеушісі – әлеуметтік әріптестік тетігі болды» [67, 16 б.], - деген Е.Н. Нурғалиеваның пікірінен де ұғынуға болады.

Демек, еңбек нарығында педагог қызметкерлер ең қорғалмаған санаттардың бірі болып табылады, өйткені ЖОО-да олармен еңбек шартын жасасудың алдында бос лауазымдарға конкурстық орналастыру бойынша сайлауды жүзеге асырады. Яғни, ПОҚ-ның бос лауазымдарына конкурстық орналастырудың міндетті талаптар тікелей заңмен бекітілген. Бұл, әсіресе, белгілі бір салада орасан зор практикалық тәжірибесі бар педагог қызметкер ғылыми дәрежесі және (немесе) ғылыми атағы бар қызметкерге қарағанда әлдеқайда білікті қызметкер бола алатын, бірақ заңдарда белгіленген ресми негіздер бойынша конкурсқа қатыса алмайтын ЖОО-на қатысты осы жағдайларда өзекті болып табылады.

Сонымен, кез келген ЖОО-да өткізіліп жатқан бос лауазымдарға конкурстық орналастыру сипаты мүлдем көңілге қонымды деп айталмаймыз. Өйткені, бос лауазымдарға конкурстық орналастыру тек ресми сипатта өткізілуде, себебі университеттердегі тұрақты жұмыс жұмыс істейтін ПОҚ-ның еңбек шарты мерзімінің аяқталуымен анықталады. Сөзсіз, әрбір университет қабырғасындағы ПОҚ-мен және ғылыми қызметкерлерді бос лауазымдарға конкурстық орналастыру қажеттілігі күмән тудырады. Себебі, бүгінде ЖОО-да жүргізілген конкурстық іріктеу университеттер көлемінде туындап отырған ПОҚ-ның кадрлық мәселелерін шешуде тежегіш құралға айналып барады. Бос лауазымдарға конкурстық орналастыру конкурс болудан қалуда, нәтижесінде кез келген ЖОО-дағы білікті оқытушы кадрлардың жетіспеушілігі орын алуда. Өйткені, конкурс талапқа сай өтпейді, конкурстық іріктеуде таңдау жүргізілмейді. Бір сөзбен айтқанда, бос лауазымдарға конкурстық орналастырудың орнына ПОҚ-ды аттестаттау жүргізілгендей сипатталады. Осындай сипаттағы конкурстық рәсімдеу тәсілі жұмыс беруші ЖОО-на да, жұмыскер ретінде ПОҚ-ны да қанағаттандыруда.

Тәжірибелік аспектісінде әрбір ЖОО-дағы профессор-оқытушылар құрамы мен ғылыми қызметкерлерді лауазымдарға конкурстық орналастыру туралы Ережелері (Қағидалары) ішкі нормативтік құжат ретінде өз педагогикалық қызметкерлеріне қойылатын конкурстық орналастыру талаптарын бекітуде, яғни, бұл актілердің құқықтық мазмұны жұмыскерлердің өкілі ретінде кәсіптік одақ тарапынан да, педагогикалық қызметкерлер тарапынан да тексеруге де, талқылануға да жатпайды. Міне, біздің ойымызша, ПОҚ-ға қойылатын талаптарды қатаңдату барысындағы, яғни ПОҚ-ның лауазымдарына конкурстық орналастыру туралы ережелерді бекітудегі ЖОО-на берілген еркіндік қызметі білім беру сапасын арттырудың кепілі емес, - деген қорытынды жасауға болады. Өйткені, еңбек заңнамасының әлеуметтік мақсатына және еңбек қатынастарының әлсіз жағы ретінде ПОҚ-ның мүдделерін қорғауға баса назар аударуды, жоғары мектеп оқытушыларының мәртебесі оның қоғамдық пайдалы қызметтің барлық негізгі бағыттары бойынша жоғары білікті кадрларды даярлау жөніндегі еңбек функциясын орындау ерекшелігін ескеруді, педагогикалық қызмет білім алушыларға білім алуға конституциялық құқығын іске асыру мүмкіндігін қамтамасыз етуді, оларға тәрбиелік әсер етуде көрінетін ерекше әлеуметтік маңыздылық сипатын анықтауды қажет етеді.

Жалпы тәжірибелік аспектілерде университет оқытушыларының қазіргі еңбек жағдайлары жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру жүйелерінің өзгеріп отыратын талаптарын қанағаттандыру үшін жеткіліксіз. Қазіргі таңдағы белді университеттердегі жүзеге асырылатын конкурстық рәсімдеудің сапалығы мен заңдылығын қалыптастырудағы жоғары мектеп оқытушы кадрларының әлеуетін арттырудағы рөлінің мағыздылығын ескерсек, педагогикалық қызметтің ерекше әлеуметтік маңыздылығы заң шығарушының алдына нақты мақсат қоюға, педагогикалық қызмет пен оқытушылардың беделін жоғары әлеуметтік бағалауды қолдау кепілдіктерін құру үшін нормативтік базаны жетілдіру мақсатында заң шығарушыдан ЖОО оқытушыларының дербестігін ескеруді талап етеді.

Қорыта келе, жоғарыдағы университеттердің әрекеттегі ПОҚ және ғылыми қызметкерлерді лауазымдарға конкурстық орналастыруға қатысты ережелерін салыстырмалы зерттеу нәтижесінде, оқытушылық лауазымдарға конкурс өткізу жиілігі мен ПОҚ-ның тиісті лауазымға конкурстық орналастыру мүмкіндігі бойынша нақты мерзімнің анықталмағаны байқалады. Мұндай жағдай кез келген жоғары білім беру ұйымындағы конкурстық орналастыру тәжірибелеріне негізделеді, себебі бос лауазымдарға конкурстық орналастырудың келесі кезеңі әдетте педагог қызметкердің еңбек шартының аяқталу мерзімімен байланысты айқындалады.

Бүгінде университеттердің ішкі құқықтық актілерінде *конкурстық орналастыруды өткізу мерзімі,* конкурстық іріктеуден сәтті өткен ПОҚ-мен *еңбек шартын жасасу мерзімі* және лауазымдарға конкурстық орналастыру негізінде іріктелген ПОҚ-мен *еңбек шартын ұзарту мерзімі* арасында заңнамалық байланыс орнатылмаған. Заңнамаға сәйкес конкурстық іріктеуді

ЖОО-дағы конкурстық комиссия жүзеге асырса, ал іріктеуден өткен ПОҚ-мен еңбек шартын жасасу туралы шешім қабылдау құқығы университеттің Басқарма Төрағасы - ректорының құзіретіне жатады. Осылайша, ректордың аталған құқықтары еңбек шарттарының қысқа мерзімін белгілеуге заңнамалық кедергілер туғызбайды. Әрекеттегі еңбек заңнамасы бойынша жұмыс беруші ретінде ЖОО-на конкурстық іріктеуден өткен ПОҚ-мен бастапқы еңбек шартын жасасу кезінде де, шартты ұзарту жағдай да *еңбек шартының мерзімін өз еркімен анықтауға* мүмкіндік береді. Алайда, өкінішке орай, жоғары білім беру саласындағы оқу үрдісін ұйымдастырудың объективті қажеттіліктері, ПОҚ-ның оқу жылына бекітілген оқу жүктемесінің көлемі мен мазмұны, педагогикалық қызметтің озық тәжірибелік нәтижелері, сондай-ақ ғылыми-зерттеу қызметінің нәтижесінде ғылымға қосқан үлесі ескеріле бермейді. Сондықтан, бұрынғы конкурстық орналастыру тәжірибесінде қолдау тапқан және еңбек заңнамасындағы мерзімді еңбек шартына қатысты ережелерді ескере отырып, ПОҚ-ның бұрын мерзімді еңбек шарты негізінде атқарған лауазымына қайтадан конкурстық іріктеу арқылы сайлануы кезінде жаңа еңбек шартын жасасуға жол берілмеуі тиіс. Бұл жағдайда, қолданыстағы еңбек шартын тараптардың жазбаша келісімі негізінде мерзімді немесе белгіленбеген мерзімге ұзарту мүмкіндігі сақталуы керек. Сондықтан, аталған ережелердің тәжірибелік қолданылуын талап ету қажет. Бұл талап конкурстық іріктеуден өткен оқытушыларға келесі конкурстық орналастыру өткізілгенге дейін атқарушы лауазымдарын жалғастыруға мүмкіндік береді, бірақ, заңнамалық негіздер жұмыстан шығару мүмкіндігін жоққа шығармайды.

Түйін, ПОҚ лауазымдарына конкурстық орналастыру барысында кездесетін олқылықтарды шешу құқықтық тұрғыдан өте маңызды мәселе болып табылады. Осы мәселеге құқықтық ғылыми тұрғыдан бірнеше шешім ***ұсынуға*** болады:

1. Конкурстық орналастыру рәсімдерінің айқындылығын қамтамасыз ету: ЖОО-да ПОҚ лауазымдарына конкурстар өткізу барысында кейбір жағдайларда рәсімдердің айқын болмауы, әділетсіздік немесе құжаттар мен талаптар бойынша сәйкессіздіктер орын алады. Бұл, әсіресе, оқытушылар мен кандидаттар арасында сенімсіздік пен құқық бұзушылықтарға әкелуі мүмкін. Конкурстық процедуралардың ашықтығын қамтамасыз ету оқытушылардың кәсіби даму деңгейін арттыруға және бәсекелестік орта құруға мүмкіндік береді. Бұл үшін конкурсқа қойылатын талаптар мен критерийлер, сондай-ақ конкурсты өткізу тәртібі заңды түрде нақты бекітіліп, оларды өзгерту үшін арнайы шарттар белгіленуі тиіс. Әрбір жоғары оқу орнына конкурстық рәсімдер үшін бірыңғай ережелер мен стандарттарды ұстану міндетін қою керек. Бұл ережелерде конкурсқа қатысу талаптары, құжаттарды қабылдау мен бағалау әдістемесі, конкурс комиссиясын құру тәртібі, комиссия мүшелерінің құзыреті және кандидаттарды іріктеу өлшемдері нақты белгіленуі қажет. Осылайша конкурстық рәсімдердің барлығы ашық, әділ және жалпыға бірдей талаптарға сай жүзеге асырылады.

2. Құқықтық негізде ПОҚ лауазымдарына конкурс өткізудің

тәуелсіздігін қамтамасыз ету: ПОҚ лауазымдарына конкурстық орналастыруда кейде ішкі ықпалдар мен мүдделердің әсері, сыбайлас жемқорлық немесе субъективті шешімдер болуы мүмкін. Бұл мәселелер жоғары оқу орнының тиімділігін төмендетіп, кадрлық құрамның сапасына теріс әсер етуі мүмкін. Конкурстық рәсімдердің тәуелсіздігін қамтамасыз ету жоғары білім беру жүйесіндегі әділдік пен теңдік принциптерін сақтауға мүмкіндік береді. Бұл үшін конкурс комиссияларының құрамы мен мүшелерінің тәуелсіздігін күшейту және конкурстық процеске сыртқы бақылауды енгізу қажет. ПОҚ лауазымдарына конкурс өткізу кезінде тәуелсіз сыртқы бақылаушы органдарды тарту ұсынылады. Мысалы, конкурстарға қатысуға кандидаттардың біліктілік деңгейін объективті бағалайтын тәуелсіз сарапшыларды, сондай-ақ қоғамдық ұйымдардың өкілдерін қосу қажет. Конкурс комиссиясының мүшелерінің құрамы мен қызметі ашық түрде жариялануы тиіс, ал кандидаттардың әрқайсысы конкурстың нәтижелері туралы толық ақпарат алуға құқылы болуы керек.

3. Конкурстық бағалау критерийлерінің ашықтығын қамтамасыз ету: ПОҚ лауазымдарына конкурстық орналастыру кезінде бағалау критерийлері жеткіліксіз айқын болуы мүмкін. Бұл, әсіресе, оқу орнының ішіндегі әртүрлі мүдделер мен басымдықтардың әсерінен объективтіліктің бұзылуына әкеледі. Конкурсты өткізудің ғылыми әдістемесі мен критерийлерінің ашықтығы, объективті бағалау жүйесінің болуы — жоғары білім беру жүйесіндегі кадрлық іріктеудің тиімділігін арттырады. Егер бағалау критерийлері айқын және әділ болса, онда оқу орнында жоғары кәсіби деңгейі бар оқытушылардың саны көбейеді. ПОҚ лауазымдарына конкурс өткізудегі бағалау критерийлерін нақты бекіту қажет. Бұл критерийлерде оқу жүктемесі, ғылыми жұмыстардың саны мен сапасы, халықаралық ғылыми байланыстар, педагогикалық тәжірибе, әдістемелік жұмыстар, қоғамдық қызметтер және басқа да кәсіби көрсеткіштерді ескеру керек. Барлық критерийлер жалпыға бірдей және ашық болуы тиіс, сондай-ақ оларды кандидаттармен алдын ала келісу керек.

4. Конкурстық рәсімдерге қатысушылардың құқықтарын қорғауды қамтамасыз ету: ПОҚ лауазымдарына конкурс өткізу барысында кандидаттардың құқықтары жиі бұзылуы мүмкін. Мысалы, біліктілікті арттыруға арналған курстарға қатысқан оқытушыларға тең емес мүмкіндіктер берілуі немесе конкурс қорытындысының ашық болмауы сияқты жағдайлар орын алуы мүмкін. Конкурстық процестің әділ және тең болуы оқытушылардың кәсіби деңгейін анықтауға ықпал етіп, жалпы білім беру сапасын жақсартады. Кандидаттардың құқықтарын қорғау олардың конкурсқа қатысу мүмкіндігін теңестіреді. ПОҚ лауазымдарына конкурс өткізуге қатысушылардың құқықтарын қорғауды қамтамасыз ететін құқықтық механизмдерді енгізу қажет. Мысалы, конкурс нәтижелері бойынша апелляция жасау құқығын бекіту, конкурстық комиссияның шешімін қайта қарау рәсімдерін енгізу, сондай-ақ конкурсқа қатысушылардың өз құқықтары туралы толық ақпарат алуы қамтамасыз етілуі тиіс. Сонымен қатар, конкурстың ашықтығын қамтамасыз ету үшін арнайы сайттар мен ақпараттық жүйелер құру

қажет.

5. Құқықтық тұрғыдан конкурс рәсімдерінің мониторингін енгізу: Конкурстық рәсімдердің тиімділігін бақылау, оның әділдігін және ашықтығын қамтамасыз ету үшін жүйелі мониторинг жүргізу маңызды. Конкурстық рәсімдердің әділдігін және заңдылығын тексеру жүйелі мониторингке негізделуі тиіс. Бұл оқытушылар құрамының сапасын арттыру мен оқу орнының кадрлық саясатында мүмкін болатын кемшіліктерді дер кезінде түзетуге мүмкіндік береді. Құқықтық мониторинг жүйесін енгізу арқылы конкурс рәсімдерінің әділдігі мен ашықтығын бақылау қажет. Жоғары оқу орындарында конкурстық іріктеу нәтижелерінің жариялануына, олардың орындалуына бақылау жүргізетін арнайы комиссия немесе бақылаушы орган құрылуы мүмкін. Бұл мониторинг комиссиясына сыртқы ұйымдардың өкілдерін де қосу маңызды, мысалы, білім беру саласындағы мемлекеттік органдар мен қоғамдық ұйымдардың өкілдері.

6. Конкурстық рәсімдердің заңды жауапкершілігін күшейту: Конкурстық рәсімдерді бұзған жағдайда заңды жауапкершілікті енгізу, оқу орындарындағы конкурс өткізу тәртібін қатайту қажет. Егер конкурстық рәсімдер бұзылған жағдайда, жауапкершілік механизмдері болмаса, бұл оқу орнында әділдік пен объективтілікті сақтауға кедергі келтіруі мүмкін. Заңды жауапкершілік барлық тараптардың, соның ішінде конкурстық комиссия мүшелерінің де, заңды түрде жауапкершілігін қамтамасыз етеді. Конкурсты өткізу тәртібін бұзу үшін заңды жауапкершілік енгізу қажет. Конкурстық рәсімдерге қатысты заң бұзушылықтар анықталған жағдайда, конкурстық комиссия мүшелеріне және оқу орны басшылығына санкциялар белгілеу, сондай-ақ құқық бұзушылықты жоюға міндеттеу керек. ПОҚ лауазымдарына конкурстық орналастыру барысында туындайтын құқықтық олқылықтарды шешу үшін, конкурстық рәсімдердің ашықтығын, әділдігін және тәуелсіздігін қамтамасыз ету қажет. Бұл үшін конкурстың барлық кезеңдерін нақты реттейтін құқықтық нормалар мен бақылау механизмдерін енгізу керек.

ЖОО-дағы педагог қызметкерлердің лауазымдарға конкурстық орналастыру тәртібін құқықтық реттеу аясындағы кейбір олқылықтарды жою мақсатында, әкімшілік заңнамаға өзгерістер мен толықтырулар енгізуді ұсынамыз. Сонымен, университетте ғылыми және педагогикалық қызметкерлердің лауазымдарына конкурстық орналастыруды бастапқы жұмысқа қабылдаумен және келесі іріктеуден кейін белгілі бір мерзімді еңбек шартының ұзарту талаптарын сақтауды талап етеді. Оқытушылар мен ғылыми қызметкерлердің конкурсқа қатысу құқықтарын қорғауды қамтамасыз ету және заңды жауапкершілікті енгізу арқылы жоғары білім беру жүйесіндегі кадрлық саясаттың сапасын арттыруға болады.

2.2 Академиялық ортамен еңбек шартын жасасу және оны өзгерту тәртібі: заңнамалық талаптары мен тәжірибесі

Алайда соңғы жылдары еңбек құқығында жоғары білім беру

ұйымдарының оқытушыларымен еңбек шартын жасасу және бұзудың құқық қолдану тәжірибесінің мәселелеріне арнайы, терең талдау жүргізілген жоқ, осы мәселелер пікірталас туғызады. Бұл қолданыстағы теориялық зерттеулер мен кең таралған сот тәжірибесіне сүйене отырып, оларды егжей-тегжейлі зерделеу қажеттілігін анықтайды.

Еңбек шарты, яғни оқыту мен тәрбиелеу процестерімен байланысты еңбек қатынастарын реттеу мақсатында жасалады. Білім беру процесін ұйымдастыру мен жүргізудің үздіксіздігі мен кәсібилігі қағидаттары оқытушылармен еңбек шартын жасасуға, оны өзгеруге, сондай-ақ оның мазмұнына байланысты қатынастарды реттеуге айтарлықтай әсер етеді. Сондықтан, «еңбек құқығы саласында еңбек шарты еңбек қатынастарының негізі, тараптар арасындағы келісім, еңбек қатынасын дәлелдейтін құжат ретінде, әртүрлі нысандарда зерттеушілердің ортақ талдауында, қарастыруында, зерттеуінде болды» [127, 10 б.].

Жалпы, «еңбек шарты күрделі заңды құрамды қамти отырып» [128, 104 б.], еңбек қатынастары субъектілерінің (жоғары оқу орны мен оқытушының) ерік-жігерін түпкілікті қалыптастырады.

Заңнама мен тәжірибеде жоғары мектеп ПОҚ-ның бос лауазымдарға конкурстық орналасту нәтижесінде «мерзімді және мерзімсіз еңбек шарты жасалынатын тәжірибе бар» [129, 20 б.].

К.Л. Томашевский: «Беларусь Еңбек кодексінің 17-бабы. Еңбек шартының мерзімі. Мерзімді еңбек шарты. Еңбек шарты мына негізде: 1) белгіленбеген мерзімге; 2) белгіленген мерзімге (мерзімді еңбек шарты) жасалуы мүмкін» [130, 21 б.].

Сондай-ақ, өзбекстан елінде де еңбек шартының мерзіміне қатысты заңнамалық өзгерістер орын алған. Мысалы, «2020 жылдың 1 қаңтарынан бастап өзін-өзі қаржыландыру жүйесіне өтетін 10 ЖОО профессор-оқытушылармен 1 жыл мерзімді еңбек шартын жасау тәжірибесін енгізу міндеті қойылды. Нәтижесінде педагог қызметкерлермен жасалатын еңбек шартының мерзімі бойынша қарама-қайшылық туындады. Еңбек шартын 1 жыл мерзімге жасау тәжірибесінің енгізілуі педагог қызметкерлер арасында елеулі наразылықтарға себеп болды. Ректорлар болса, білім сапасын арттыруда педагог қызметкерлермен 1 жыл мерзімді еңбек шартының жасалуы мақсатқа жетудің тиімді әдісі ретінде мойындалды. .....Өзбекстан Республикасы Еңбек Кодексінің жаңа редакциядағы жобасының екінші оқылымында талдау нәтижелері бойынша келесі түзетулерді: «ЖОО-ның педагогикалық қызметкерлерімен еңбек шартын тұрақты емес мерзімге, сондай-ақ тараптар белгілеген мерзімге жасасу», - ұсынады. Осы норманы кодекске енгізу жұмыс беруші мен педагогикалық ұжым арасындағы еңбек шартының қолданылу мерзімі бойынша келіспеушіліктерді жоюға, сондай-ақ ЖОО-ын білікті кадрлармен қамтамасыз етуге қызмет етеді» [124], - дейді Ш.А. Исмоилов.

Теориялық талдауларға сүйенсек, «уақыты көзделген мерзімді еңбек шартын» - «заң талаптарының негізінде мерзімсіз еңбек шартына ауыстыру» және «уақыты 1 жыл, 2 жыл немесе 3 жылға жасалған мерзімді еңбек шартын

созу» [131, 196-210 бб.] мәселелерін анықтау аясында пікірталастар орын алған.

Көпжылдық тәжірибе көрсеткендей, оқытушылардың көпшілігі білім беру ұйымында он жылдан астам уақыт жұмыс істейді, бірақ сонымен бірге олар мезгіл сайын конкурстық іріктеуден өтіп, кезекті мерзімді еңбек шартын жасасуға мәжбүр. Оқытушылармен белгіленбеген мерзімге еңбек шартын жасасу мүмкіндігі салыстырмалы түрде жақында пайда болды. Негізінде, жұмыс берушінің өзі қызығушылық танытқан оқытушылармен еңбек қатынастары тұрақты болды. Сонымен қатар, ЖОО мен ондағы білім алушылар әрдайым тұрақты негізде жұмыс істейтін жоғары білікті ПОҚ-ға қызығушылық танытады. Мұндай ұжым кафедрада, факультетте, ұйымда көптеген жылдар бойы қалыптасады. Әдетте, кем дегенде бір тәжірибелі маманның кафедрадан кетуі, кеткен оқытушының орнына лайықты үміткерді табуда үлкен қиындықтар туғызуы мүмкін.

Шамасы, сондықтан ЖОО-ы, және де оқу үдерісінің мүддесі үшін, сондай-ақ оқытушылардың еңбегін құқықтық реттеу шеңберінде белгілі бір кепілдіктерді қамтамасыз ету үшін ҚР ЕК-нің жаңа редакциясындағы заң шығарушы оқытушылармен белгіленбеген мерзімге еңбек шарттарын жасасу мүмкіндігін қарастырды. Дәлел ретінде, «ҚР ЕК-нің 30-бабы 1-тармағының 1)тармақшасына» [40] сәйкес еңбек шарты белгіленбеген мерзімге жасалуы мүмкін.

Осындай заң негізінде мүмкіндік беруді, Париждегі 29-шы сессиясында ЮНЕСКО-ның Бас Конференциясында қабылданған Ұсыныстың қалыптарын заң шығарушы ескерді [38]. Ұсыныс мыналарға назар аударады, бұл беліленбеген мерзімге жасалған еңбек шарттары жұмыс берушінің де, осы ЖОО-да жұмыс істейтін оқытушыларлың да мүдделерін қамтиды. Көрсетілген еңбек шарты конкурстық іріктеуден өткен оқытушыларға мерзімсіз жұмысты, оларды жұмыстан босату тек кәсіби себептермен және белгіленген рәсімдер сақталған жағдайда ғана мүмкін болатындығына кепілдік береді. Белгіленбеген мерзімге жасалынған еңбек шарты ЖОО қайта ұйымдастырылған немесе қайта құрылған жағдайда да мүмкіндігінше кепілдендірілуі тиіс.

Еңбек шарты тек оқыту ғана емес, сонымен бірге ғылыми қызмет саласында белгіленген объективті критерийлерге жауап беретін оқытушылармен белгіленбеген мерзімге жасалуы мүмкіндігі берілуі керек. Осылайша, конкурс бойынша сайланған жағдайда тараптар (жұмыс беруші мен жұмыскер) мерзімді еңбек шартын (лауазымға конкурстық орналастыру мерзімін ескере отырып, бір жыл, екі немесе үш жылға дейін) және белгіленбеген мерзімге шарт жасасуға уағдаласа алады.

Демек, жасалған еңбек шартының түріне байланысты оқытушы ұйыммен еңбек қатынастарын жалғастыру үшін конкурс бойынша мерзімді сайлаудан (мерзімді еңбек шарты) өтуге немесе белгіленбеген мерзімге еңбек шартын жасауға міндетті. Алайда, кім анықтайды, ең бастысы – оқытушымен белгіленбеген мерзімге еңбек шартын жасасу туралы шешім қабылдау туралы мәселе түсініксіз болып қала береді. ЖОО оқытушыларды белгіленбеген мерзімге еңбек шартын жасасуы үшін оқытушы қандай критерийлерге сай

болуы тиіс? Қандай жағдайларда мерзімді немесе мерзімсіз екбек шарты жасалынады, олар іске асыру үшін қандай құқықтық актілер қабылдау қажет?, - сұрақ туындайды.

Жалпы еңбек заңнамасының қалыптарына сәйкес оқытушының еңбек шартының нақты мерзімін оның тараптары (жұмыс беруші: ЖОО және оқытушы) анықтайды. ҚР ЕК-нің 21-бабы 2-тармағы [40] бойынша жұмыс беруші ЖОО мен жұмыскер ПОҚ арасындағы еңбек қатынасының негізі ретінде алдымен ПОҚ бос лауазымдарға конкурстық орналастырудан өтеді, заңмен рұқсат етілген мерзімге немесе мерзімсіз конкурстық орналастыру тәртібімен белгіленген мерзім еңбек шартының мерзімін сипаттайды. Кейіннен еңбек шарты белгіленбеген мерзімге жасалған ПОҚ-ның лауазымына орналастыруға конкурс өткізілмейді.

Университет басшылығының да өз көзқарастары бар. Біріншіден, мерзімді еңбек шарты қолдану бұл кадрларды қысқарту үрдісін сүйемелдейтін қақтығыстардан аулақ болу әрекетін пайдалануға септігін тигізеді. Мерзімді еңбек шартын жасасу кезінде тараптардың келісімі бойынша оның мерзімін өздері белгілейді, бірақ еңбек шартының мерзімін белгілеуде басымдық әрине, жұмыс беруші ЖОО-да болады. Себебі, еңбек шартының кез келген ұзақтығын, ЖОО-ның ғылыми кеңесі оқытушыны конкурстық сайлау мерзімі шегінде белгілей алады. Ғылыми кеңес лауазымға нақты үміткерді сайлау туралы шешім қабылдап қана қоймай, сонымен қатар мұндай сайлаудың нақты мерзімін (1-3 жыл аралығын) ұсына алады. Ғылыми кеңестің шешімі ректордың бұйрығымен бекітіледі және лауазымдарға конкурстық сайланған оқытушыға еңбек шартының бір тараптары ретінде, әрине, жұмыс беруші ЖОО-ны оның мерзімін белгілейді. Осыған байланысты мерзімді еңбек шартын қолдану мәселенің этикалық шешемі болуы мүмкін, яғни «жұмыстан босату» және «еңбек шартын ұзартпау», - деген әртүрлі дәрежедегі шараларды қолдануға ықпал етеді. Екіншіден, әрине, бұл оқытушылардың қызметін ынталандыру әрекеті, жоғарыда бірнеше мәрте айтылды. Еңбек шартын жасасу кезіндегі икемділік оқытушылар мен университеттің кадрлық әлеуетін дамытудың өте тиімді құралдарының бірі ретінде санауды жөн көре отырып, жоғарғы мектепте үздік, үнемі даму үстіндегі жетекші мамандар жұмыс істеу керектігін негіздейді. Осы негіздер университеттердің педагогикалық жұмыс деңгейіне қойылатын қазіргі талаптарға сәйкес келмейтін және қазіргі ғылыми дамуға, тіпті өз бағыты бойынша нашар бағдарланған көптеген оқытушыларға қолдануға негіз болары сөзсіз.

Жалпы алғанда, мерзімді шарт – бұл еуропалық үрдістерге белгілі бір дәрежеде құрмет көрсетумен сипатталады. Біріншіден, мерзімді еңбек шарты идеясы еліміздің ЖОО-да кеңінен қолданылып жүрген еңбек шартымен тығыз байланысты, ол Ұлыбритания, Германия, Франция, АҚШ, Қытай сияқты елдерде қолданылады. Осы жерде дамыған шетелдік ЖОО-дағы еңбек шартын жасасу тәжірибесіне назар аударсақ, мысалы, «Жұмыспен қамтуды қорғау туралы» [132] Швеция заңында да еңбек шартының мерзімін екіге бөледі: мерзімді және мерзімсіз. Мерзімді еңбек шарты оқытушылармен (оқытушымен

– 2 жылға; аға оқытушымен - 4 жылға) жасалынады, ал, докторлық ғылыми дәрежесі бар профессорлармен мерзімсіз еңбек шарты жасасуға мүмкіндік берілген. Германия ЖОО-да 90 пайыз мерзімді (1-6 жыл) еңбек шарты қолданылады, профессорлар мерзімсіз еңбек шарты негізінде жұмыс атқарады. Және де, «Канада, Франция, Ұлыбритания, Қытай жоғары білім беру мекемелерінде 1 жылдық мерзімді еңбек шарты, ал, профессорлар үшін белгісіз мерзімге еңбек шарты жасасуға болады (егер ПОҚ өз еңбектерін адал орындаса, біліктілігі мен кәсібилігін көрсете алса, белгісіз мерзімге еңбек шартын жасасу құқығын имедене алады)» [133, 79-82 бб.]. Екіншіден, Еуропа мен Америкада еңбек шартында анықталған ынталандыру төлемдеріне оқытушы кірісінің бар болғаны 5%-дан 10%-ға дейін құраса, ал Қазақстанда 10%-дан 40% -ға дейін келеді, міне үлкен айырмашылық сезіледі. Үшіншіден, бұл елдерде еңбек шартының мерзімдеріне байланысты қиындықтар орын алған. Мысалы, оқытушылық жұмысқа жалдау принципі шарт. Қазақстандық тәжірибеден айырмашылығы, еңбек шартының мерзімі 9-10 немесе 11-12 айды құрайды, яғни американдық әріптестердің жағдайы отандық оқытушылармен салыстырғанда тұрақсыз. Тек толық профессор ғана өзінің ертеңінен қорықпай тыныш өмір сүре алады. Толық профессорлардың барлығында дерлік «tenue» (tenure) бар, ол ағылшын тілінен «қызмет ету» деп аударылады. Академиялық «tenure» профессордың университетте тұрақты немесе ұзақ жұмыс істеу құқығын білдіреді, яғни, өмір бойы немесе жеткілікті ұзақ еңбек шарты жасалынады. Барлық профессорлар «tenure» алуға ұмтылады, бірақ оған апаратын жол оңай емес. «Tenure» алғанға дейінгі сынақ мерзімі (probation period) 7 жылды құрайды. Статистикаға сәйкес, толық жұмыс істейтін барлық толық профессорлардың 2/3 – «tenure» бар. Төртіншіден, АҚШ-та tenure жүйесі бойынша ЖОО-да 7 жыл табысты, яғни ғылыми жарияланымдары, оқыту тәжірибесі, оқытудың жоғарғы сапасын көрсеткен профессорлармен өмір бойы еңбек шартын жасауға құқық берілген, және де олардың лауазымдары бос деп жарияланбайды» [134, 87-92 бб.]. Сондықтан, АҚШ-тағы табысты жоғарғы мектеп оқушыларының көпшілігі өмір бойы еңбек шартын жасасу үшін талпынады және шетелде жұмыс істеу үшін tenure-ді жоғалтқысы келмейді. Сондай-ақ, қысқа мерзімді іс-сапарлар, халықаралық тәжірибе алмасу ЖОО-ның басшылығы мен үкіметпен үкіметтік гранттар арқылы да көтермеленеді. Американдық профессорлар 7 жылда бір рет – жылдық шығармашылық демалыс алуға құқылы, тек осы жағдайда ғана олар университеттен уақытша кете алады. Дегенмен, осы және басқа да көптеген елдерде тиімді еңбек шарты оқытушылардың тұрақты еңбек шартын іске асыруына кедергі келтірмейді, АҚШ пен Канадада аға буын ПОҚ өмір бойына жұмысқа орналастыруына мүмкіндік берілген, ал Жаңа Зеландияда ұзақ мерзімді жалдау форматы қолданылады (ол өмір бойына өте жақын).

Негізгі жағымды әсерлердің бірі – ғылымның дамуымен қатар - жетекші аға буын профессорлардың өз орнын жоғалтып алудан қорқыпайды, дарынды жас талантты ғалымдардың өсуіне кедергі келтірмейді, демек, оқытушылар арасында бәсекелестік жоқ. Мысалы, «АҚШ университеттерінің оқытушылары

- бұл 100%-ға жоғары академиялық дәрежелі PhD докторы (terminaldegree). Сондай-ақ жоғары білікті педагог кадрларды даярлауға қойылатын нақты талап бар, ол оқыту сапасына тікелей әсер етеді. Докторантура түлегі өзі дайындықтан өтпеген және кем дегенде 12 кредиттік сағатты алмаған пән бойынша сабақ бере алмайды. Бұл британдық оқыту жүйесінен мүлдем өзгеше, мұнда түлектің мамандануы тек өтініш беруші тіркелген кафедраның атауымен және диссертация тақырыбымен анықталады» [134, 87-92 бб.].

Қазақстанда да ЖОО-дағы оқытушылар еңбегін реттеу ерекшеліктері туралы талқылаулар өзектілігін жоғалтпайды, соның ішінде ЖОО-ның оқытушылармен қысқа мерзімді еңбек шартын қолдану тәжірибесі оқытушылардың еңбек құқықтары мен заңды мүдделерінің бұзылғандығын куәландырады. Қысқа мерзімді еңбек қатынастары жұмыскерге әлеуметтік, кәсіби, отбасылық мәртебеге байланысты өмірлік траекториясының ұзақ мерзімді векторларын толық жүзеге асыруға мүмкіндік бермейді. Демек, оқытушылардың құқықтарын қорғаудың құқықтық тетіктерін талқылау өзектілігіне сай, бүгінгі күнгі мәселесі ретінде көтеріп, жүйелеуді талап етеді. Осы орайда, ЖОО-да оқытушылармен ұзақ мерзімді – кем дегенде бес жылға еңбек шартын жасасу жоғары мектептің ПОҚ-ның ғылыми зерттеулермен жемісті айналысуларына және маңызды ғылыми нәтижелерге қол жеткізуге мүмкіндік береді, осы сипаттағы қалыптың еңбек заңнамаларына енгізілуі орынды болар еді.

Осы тұста, белгілі бір дәрежеде жоғарыда аталған міндеттерді шешуде, көршілес «Ресей Федерациясының (ары қарай - РФ) Еңбек және әлеуметтік қорғау министрлігі ұсынған ЖОО педагогикалық қызметкерлермен еңбек қатынастарын ресімдеудің тиімді еңбек шарттын енгізу жөніндегі заңнамалық бастамаларын айтуға болады» [135], ПОҚ-мен тиімді еңбек шартында оның лауазымдық міндеттері, еңбекке ақы төлеу шарттары, еңбек нәтижелеріне және көрсетілетін мемлекеттік (муниципалды) қызметтердің сапасына байланысты ынталандыру төлемдерін тағайындау үшін қызмет тиімділігін бағалау көрсеткіштері мен критерийлері, сондай-ақ әлеуметтік қолдау шаралары көрсетілді. Жұмысқа кіріскен кезде қызметкер мен жұмыс беруші «Ресей Федерациясының Еңбек кодексіне» [136] (бұдан әрі – РФ ЕК) сәйкес еңбек шартын жасайды. Қызықты жайт, 2023 жылдың шілде айында РФ Конституциялық Соты ЖОО-на өзінің тұрақты жұмыс істейтін оқытушыларымен қысқа мерзімді еңбек шартын ресімдеуге тыйым салды. Сот РФ ЕК-нің 332-бабы 1-бөлігі мен 8-бөлігінің Конституциясына сәйкес емес, - деп тани отырып, олар жұмыс берушінің еңбек шартының мерзімін ерікті түрде анықтауына, сондай-ақ ол бұрын атқарған лауазымына орналастыруға конкурс бойынша жұмыскерді сайлау кезінде мерзімді еңбек шартының қолданысы ұзартылатын мерзімді ерікті түрде анықтауға мүмкіндік береді, сонымен қатар осы шарт бойынша орындалады жұмыс қызметкер үшін негізгі болып табылады. «РФ ЕК-нің 332-бабына өзгерістер енгізу туралы» Федералды заң жобасында заңға өзгерістер енгізу туралы бұйрық берілді: тиісті лауазымға орналастыру конкурсы бойынша сайлаудың ең аз мерзімін белгілеу; жұмыс

берушінің конкурс бойынша сайланған адаммен еңбек шартын жасасу міндетін көздеу (сол лауазымға орналастыруға конкурс бойынша сайлау кезінде бұрын жасалған еңбек шартын ұзарту), оның мерзімі сайлау мерзімінен кем болмауға тиіс. Осыған байланысты заң жобасы РФ ЕК 332-бабының 1-бөліміне, 2-бөліміне, 8-бөліміне және 9-бөліміне өзгерістер енгізу ұсынылды» [137].

Жоғарыдағы көрші елдегі заңнамалық өзгерістердің ықпалы Қазақстан университеттерінің оқытушыларымен еңбек шартын жасасуда, шарт мерзімінің тәжірибесін өзгертуді қажет етеді, яғни ұзақ уақыт бойы педагогикалық қызмет тиімділігінің жоғарғы көрсеткіштерін көрсетіп келе жатқан жекеленген ПОҚ-мен белгіленбеген мерзімді еңбек шартын жасасу тәжірибесін енгізуді қолдануға толықтай негіз бар. Мүмкін, бұл керемет нәтиже, әсіресе қолайлы кандидаттарды таңдау қаншалықты қиын болып көрінетінін және белгіленбеген мерзімді еңбек шартын жасасу үшін критерийлерді қалыптастыру механизмін қалыптастыруға септігін тигізер, - деген ойдамыз.

Қазақстанның көпшілік ЖОО-да ең көп таралған – бір, екі немесе үш жылға дейінгі еңбек шарты, олардың саны жалпы санның жартысынан көбін құрайды. Себебі, қазіргі уақытта жоғары білім беру мекемелерінің көпшілігі оқытушылармен белгіленбеген мерзімді немесе ұзақ мерзімді еңбек шартын жасасуға мүдделі емес. Өйткені, бұл жұмыскерлердің өтініші бойынша емес, белгіленбеген немесе ұзақ мерзімге еңбек шарттарын жасасу мүмкін еместігі туралы ішкі ережелерді белгілейтін жұмыс берушілердің қалауы бойынша жүзеге асырылады.

Осы орайда, автор «еңбек шарты тараптары – жұмыс беруші мен жұмыскер тең емес екендігіне назар аударған еңбек құқығы саласындағы мамандардың талдауына сүйенеді, жұмыскер әрқашан шарттық қатынастардың әлсіз жағы» [138, 104 б.], - болып табылады.

Іс жүзінде университет оқытушысы еңбек заңнамасында көзделген ережелерді, яғни ұзақ немесе белгіленбеген мерзімді еңбек шартын жасасу арқылы іс жүзінде жүзеге асыра алмайды. Ал, шын мәнінде, жұмыс беруші ЖОО мен жұмыскер ПОҚ арасындағы мерзімді (1 немес 2 жыл) еңбек шартын тәжірибеде кеңінен қолдану еңбек дауларын шешуде қолайлы болып отыр.

Негізінде халықаралық құжаттарға сүйенсек, қысқа мерзімді еңбек шартын жасасу негізінде көпшілік жағдайда педагогикалық қызметкерлердің еңбек құқықтары мен заңды мүдделерінің бұзылғанын көрсетеді. Қысқа мерзімді еңбек қатынастары жұмыскерге әлеуметтік, кәсіби мәртебеге байланысты өмірлік траекториясының ұзақ мерзімді векторларын толық жүзеге асыруға мүмкіндік бермейді. Сондай-ақ, бұл жағдайлар оқытушылардың жоғары білім беру саласынан жаппай кетуінің себептерінің бірі, қысқа мерзімді еңбек шартмен шектелген еңбек қатынастарының перспективалары туралы нақты түсініктің болмауы, тиімді шарттар жүйесінің қатаң талаптарымен бірге педагогикалық мамандықтың беделін арттыруға ықпал етпейді.

Қолданыстағы еңбек заңы және профессор-оқытушылар құрамын және ғылыми қызметкерлерін бос лауазымдарға конкурстық орналастыру туралы қағидаларының ережелері белгіленбеген еңбек шартын жасасуға мүмкіндік

береді, яғни заңнама негізінде рұқсат етілген, ал, қазіргі жоғары мектеп тәжірибесінде тек қысқа (1 жыл, 2 жыл немесе 3 жыл) мерзімді еңбек шарттары кеңінен жасалынады. Өйткені, жұмыс беруші ЖОО-ны белгіленбеген еңбек шартын жасасу арқылы жұмыскер ПОҚ арасындағы еңбек қатынастарын реттеуге мүдделі емес. Олар жылдық немесе одан да қысқа мерзімді шарт жасауға мәжбүр. Бұл мансаптық болашақты өте қауіпті етеді. Мұндай еңбек шартының мерзімі аяқталғаннан кейін оқытушы көшеде қалуы мүмкін. Бұл бюджеттік сала жұмыскерлерімен тиімді еңбек шарты моделіне көшу кезінде ЖОО-ның басқару аппаратын теріс пайдаланудың салдары болды.

Соңғы жылдары жоғары білім беру ұйымдарында ПОҚ-ның қызметкерлерімен бір, екі немесе үш жыл мерзімге (негізгі жұмыс орны бойынша) мерзімді еңбек шарттарын жасасудың жаппай қатал тәжірибесі қалыптасты. Бұл ретте қолданыстағы еңбек заңының ережелерімен белгіленген еңбек қатынастарын тудыратын еңбек шартының белгіленбеген мерзімін қолданбау нәтижесі заңмен көзделген құқықтар, бостандықтар мен кепілдіктер мәнін жоғалтты. Себебі, ҚР ЕК-ның 30-бабы 1-тармағының 2)тармақшасына [40] сәйкес еңбек шарты бір жылдан кем емес белгілі бір мерзімге тараптардың келісімі бойынша жасалуы мүмкін. Алайда, көп жағдайда оқытушылар тарапы жұмыс беруші университет белгілеген бір жыл мерзімді еңбек шартына қол қоюға мәжбүр.

Сонымен бірге, қазақстандық барлық мемлекеттік немесе жеке университеттер болсын ҚР ЕК-ның 30-бабы 1-т. 1)тармақшасының [40] талаптарын елемейді, олар педагогикалық қызметкерлермен белгіленбеген мерзімге еңбек шартын жасамайды, жалпы 30-бабы 1-т. 2)тармақшасына [40] сәйкес бір жылдан кем емес мерзімді еңбек шарттарын жасау құқығын қарастырады. Егер конкурстан сәтті өткеннен кейін ПОҚ қолданыстағы еңбек заңнамасында бекітілген еңбек шартының белгіленбеген мерзімін жасасуды тыйым салынбаған, яғни талап ете алады, бірақ бүгінгі тәжірибелерге сүйенсек, жұмыс беруші университеттер конкурстық комиссияның қабылдаған шешімімен тек бір жылға (2 немесе 3 жыл) еңбек шартын жасасуға немесе ұзартуға ұсынылады.

Отандық еңбек заңы мен универстеттердің ішкі нормативтік құжаттарымен белгіленген ЖОО-дағы еңбек қатынастарының негізі ретінде еңбек шартын жасасу мерзіміне қатысты қолданылатын құқықтық нормативтік сипаттағы кемшіліктің орнын толтыру немесе заңнамадағы олқылықты жетілдіру тетіктерін ұсынуды қажет етеді. Себебі, еңбек заңымен рұқсат етілген белгіленбеген мерзімге еңбек шартын жасасу, бірақ бұл ереже тәжірибеде мүлдем қолданылмайды. Сөзсіз, бұл тәжірибе еңбек заңнамасымен берілген кепілдікті жойып отыр. Өйткені, жұмыс беруші ЖОО-дары ҚР ЕК-нің 1-бабы 36-тармағының, 30-баптың [40] құқықтық қалыптарын ескермейді, олар академиялық ортамен пайда болатын еңбек қатынастары тараптардың келісімнен туындайтынын ескермейді. Кез келген жоғары білім беру ұйымдарында жасалынып немесе ұзартылып жүрген мерзімді еңбек шарттарын, мысалы, 1 жыл, 2 жыл немесе 3 жылдық еңбек шарттарын жұмыскер тарабы

ретінде ПОҚ-ның ерікті келісімімен жасалынған деп есептейді, жұмыс беруші тарабы ретінде ЖОО осындай мерзімге жасалған еңбек шартын заңды деп ұғынады.

Қазіргі таңдағы барлық отандық ЖОО-ның шарттық тәжірибесінде қолданылып жүрген ұстанымдары еңбек заңнамасымен бекітілген мерзімді еңбек шартын екі рет жасасуға мүмкіндік берілген, ал, жұмыс беруші университеттер екі реттен астам қайталап созу/ұзарту құқығын өрескел бұзады.

Қазақстан Республикасы Жоғары сотының 2017 жылғы 6 қазандағы «Соттардың еңбек дауларын шешу кезінде заңнаманы қолдануының кейбір мәселелері туралы» [139] № 9 Нормативтік қаулысының (бұдан әрі - НҚ) 11-тармағында көзделген жұмыс беруші ЖОО-дары мен жұмыскер ПОҚ-ның арасындағы конкурстық орналастыру нәтижесінде жасалынған еңбек шартының белгіленбеген мерзімін айқындайтын нормалар елемейді, деуге болады. Заң негізінде, үшіншi рет еңбек шарты жасалынғанда белгіленбеген мерзімге жалынды, - деп танылады.

Бірақ, мұндай қағида зейнеткерлік жастағы жоғары мектептің профессорларына қолдануға жатпайды, әрекеттегі ҚР ЕК-нің 30-бабы 5-тармағына [40] сәйкес ҚР Әлеуметтік кодексімен [41] зейнет жастағы оқытушының (ПОҚ-ның) ғылым саласындағы жетістіктеріне және оқу процесіндегі кәсіби деңгейіне қарай отырып, еңбек шарты жыл сайын шектеусіз ұзартылуы мүмкін.

Міне, осы тұста ғалымдар Е.А. Бурибаев, Ж.А. Хамзина, С.М. Жапақовтың пікірлері орынды: «еңбек нарығын реттеудің шарттық әдісінің басым болуы, оның ішінде жұмыс беруші құқықтарына басымдық беру еңбек қызметін жүзеге асырудың негізгі ережелерін белгілеу азаматтардың әлеуметтік-еңбек құқықтарының бұзылуына әкеп соқтыруда, ресми жұмыспен қамтудың төмендеуіне, кірістерді жасыруды қолданудың кеңеюіне әкелді. Жұмысшылардың құқықтарының төмен кепілдіктері жаппай негізсіз жұмыстан босатуға және еңбек жанжалдарының қалыптасуына әкелді» [140, 31 б.].

Сонымен бірге, «жұмысшылардың еңбек жағдайлары мен еңбек кепілдіктерін шарттық анықтау мүмкіндіктері кеңейтілуі керек, бұл жұмыс орындарын тұрақтандыруға, жұмысшылардың да, кәсіпкерлердің де мүдделерін толық есепке алуға ықпал етеді» [141], - деген еңбек ғылымының дамуына үлес қосқан отандық ғалым С.А. Дмитрованың пікірімен толық қосыламын.

Екіншіден, қысқа мерзімді еңбек шартында заң бойынша бір жылға дейін жасалады, дегенмен оны тараптардың келісімі бойынша ұзартуға болады. Сонымен қатар, мерзімді шарттар үшін ең төменгі мерзімі немесе ең жоғарғы мерзімі белгіленеді, яғни урнверситет бұл ережелерді өз бетінше түсіндіре алады және жұмыскер-оқытушылармен тек бір жылға немесе үш жылға еңбек шартын жасай алады. Мерзімді еңбек шарты аяқталғаннан кейін университет оқытушымен қоштаспайды, керісінше, университеттің көптеген ПОҚ-мен университетте жылдар бойы жұмыс істейді, жыл сайын олармен жаңартылған мерзімге қайта еңбек шарты жасалынады. Бірақ, қарап отырсақ осы жыл сайынғы қайта жасалынатын еңбек шарты оқытушыларды күдікті жағдайда

қалдыратыны сөзсіз. Ол белгіленбеген мерзімді еңбек шартынан айырмашылығы: іскерлік жайлылық сезімін тудырмайды, болашаққа деген сенімділік сезімі қалыптастырмайды, жұмысқа орналастыру кепілдігін қамтамасыз ете алмайды. Бұл бүгінгі таңдағы оқытушылардың наразылығының басты себебі деуге болады.

Ставка үлесіне бір жылдық шарт талаптарында жұмыс істейтін оқытушылар іс жүзінде еңбек заңнамасымен қорғалмайды, өйткені олар жыл сайын ҚР ЕК-нің 21-бабы 2-т. 2)тармақшасына [40] сәйкес конкурстан өтуге мәжбүр болады және кез келген себеппен, соның ішінде кемсітушілік белгісі бойынша да ЖОО-ның алқалы басқару органының жасырын ерік білдіруі нәтижесінде жұмыссыз қалу қаупі бар. Бір жылдық еңбек шарты жұмыс берушіге - еңбек шартының мерзімі аяқталғаннан кейін бір жылдан кейін жұмыскер ПОҚ-ды жұмыстан шығаруға, лауазымдарға конкурстық орналастыруды өткізетін университеттерге тиімді болса, педагогикалық қызметкерлерге қолайлы деп айтуға болмайды.

Өйткені, «қысқа мерзімді еңбек қатынастары ПОҚ-ға ғылыми-зерттеу жұмыстарын жүргізуге кедергі келтірері сөзсіз. Бұл жұмыс бір жылдан астам уақытты қажет ететін монография немесе оқулық жазуға мүмкіндік бермейді. Егер сіз бір жылдан кейін ЖОО-да болмасаңыз, беделді баспалардағы сапалы ғылыми мақалаларға, оқу құралдарына, әдістемелік нұсқауларға және жұмыс бағдарламаларына уақыт бөлуіңіз керек пе? Осыған байланысты 1 жылға еңбек шартын жасасу кезінде жылдық тиімді еңбек шартын жасасудың орындылығы туралы мәселе туындайды» [142, 68-73 бб.].

Сондай-ақ, ПОҚ-ның бос лауазымдарына конкурстық орналастыруды өткізу кезінде педагог қызметкерлерге қойылатын талаптар үміткердің ставканың қандай үлесінде жұмыс істейтініне қарамастан бірдей екенін атап өткен жөн. Ставканың 0,5-0,25 үлесіне жұмыс істей және толық ставкада жұмыс істейтін әріптесінен тиісінше 2-4 есе аз жалақы ала отырып, педагог қызметкер комитет тізіміндегі, Скопус, Web of Science басылымдарында жарияланған ғылыми еңбектердің, шығарылған оқулықтар немесе оқу құралдарының, басқа да оқу-әдістемелік әзірлемелердің бірдей санын ұсынуы, барлық атқарылған жұмыс түрлері бойынша есеп беруі тиіс. Бұл ретте әрбір ЖОО үміткерлерге өз талаптарын қояды. Демек, конкурстан лайықты өту үшін ставка үлесінде жұмыс істейтін ЖОО оқытушылары жұмыстың барлық түрлері бойынша тиісті нәтижелерге қол жеткізу үшін өзінің жеке төленбеген уақытын жұмсауға тиіс. Тиісінше, уақыт пен қаржыландыру қарастырылмаған маңызды ғылыми зерттеулерді орындау мүмкін емес. Қазіргі уақытта ПОҚ-ның едәуір бөлігі қысқа мерзімді еңбек шартына негізделген жұмыс жағдайларында нәтижеге жетуі екі талай болады.

Өйткені, отандық барлық ЖОО-ның профессор-оқытушылар құрамының бос лауазымдарына конкурстық орналастыру туралы ережелерде тек 1-3 жыл мерзімді еңбек шартын жасасуға ұсыну нормалары ғана көзделген, бұл ережелерді белгілеу жұмыс берушілердің қалауымен ғана бекітіледі. Жалпы, ЖОО-да мерзімді еңбек шарты бойынша тұрақты негізде жұмыс істейтін

оқытушылардың еңбек қатынастарын азаматтық-құқықтық ресімдеу моделіне негізсіз, мәжбүрлеп ауыстырудың қауіпті үрдісі байқалады. Бұл сағат деп аталады, онда оқу жұмысын орындау туралы келісім жұмыс істеген сағаттарға ақы төлеу негізінде жасалады. Бұл қосымша жұмыс істейтіндер үшін ыңғайлы, бірақ ЖОО-дағы штаттық жұмыскер үшін мүлдем қолайсыз, өйткені, негізгі немесе жалғыз жұмыс орны болап танылады.

Еңбек құқығы саласындағы ғалымдар көрсеткендей, қолданыстағы еңбек шартының мерзімін талдау барысында университет оқытушысы әрқашан еңбек шарттық қатынастардың әлсіз жағы болып табылады. Іс жүзінде жоғары мектеп оқытушысының ҚР ЕК-нің 30-бабына [40] сай балама ережелерін мерзімді немесе белгіленбеген мерзімді кезеңге еңбек шартын жасай отырып, іске асыруға мүмкіндігі жоқ. Мұндай алғышарттың бірі университет үшін өз оқытушыларын тұрақты аттестаттаудан өткізбеу мүмкіндігі, өйткені олармен еңбек шарты бір жылға ғана жасалады. Шын мәнінде, қысқа мерзімді еңбек шарты оқытушы мен әкімшілік арасында туындайтын қайшылықтарды тез шешудің ыңғайлы құралы деуге болады.

Ал, бірақ қысқа мерзімді еңбек шартынан толықтай бас тартуға да болмайды, оның да тиімді жақтары бар. Атап айтқанда, ЖОО-на жұмысқа жаңа орналасқан тәжірибесі жоқ оқытушылар үшін, сондай-ақ, қоса атқаратын оқытушылар үшін қысқа мерзімді еңбек шартын жасау тәртібін қалдыруды ұсынар едім. Маман өзін ғылыми тұрғыда дәлелдеген кезде, оқытушылық тәжірибесі қалыптасып оқыту әдістемесін игерген сәттен ұзақ мерзімді еңбек шартын қолдануға болатын американдық әдісті қолдануға болады. Бұл университет басшылығына олардың жұмысының сапасын бағалауға және осыдан кейін ғана ұзақ мерзімді шарт жасауға мүмкіндік береді. Оқытушы университетке байыпты және ұзақ уақыт келетінін түсінген кезде, ол өзінің оқытушылық траекториясын ғана емес, сонымен бірге ғылыми траекториясын да есептей алады, байыпты зерттеулермен айналысуға, ауқымды ғылыми нәтижелерге қол жеткізе алады.

Іс жүзінде, ЖОО-да ең «тұрақсыз жұмыскер», яғни ПОҚ-сыз білім беру процесі мүмкін емес. Мысалы, бухгалтерия қызметкерлері, жүргізушілер, әкімшілік-басқару және техникалық қызметкерлер белгісіз мерзімге жұмысқа қабылданады. ХЕҰ-ы шұғыл еңбек шартын «тұрақсыз жұмыспен қамту» [38] ұғымына жатқызатынын және бұл құбылысты жұмыскерлердің әлеуметтік кепілдіктерінің айтарлықтай төмендеуімен байланыстыратынын ескеру қажет.

Бұл Қазақстанның ЖОО қоғамдастығындағы әлеуметтік шиеленіс көзі ретінде жас оқытушылардың жоғары білім беру саласынан жаппай кетуі себептерінің бірі болып табылады, жас мамандар перспективаларды көрмейді, бұл оқытушы кәсібінің имиджіне теріс әсер етеді. Осыған орай, университет оқытушысымен «еңбек шартын» жасау бойынша нұсқаулықтарды түзету қажет, яғни мерзімді еңбек шарты (ЖОО-ның штаттық оқытушыларымен белгілі бір мерзімге еңбек шарттарын жасасу) ЖОО-дағы ПОҚ-ның ғылыммен айналысуға үлкен мүмкін береді. Атап айтқанда, ұзақ мерзімді еңбек шарты аясында біз оқытушылар еңбегін қорғаудың жаңа құқықтық нысандарын қалыптастырамыз.

Осы түйін: «жоғары білім саласындағы кәсіби әлеуетті арттыру мақсатында, оқу үрдісіндегі педагогикалық қызметтің әлеуметтік маңыздылығын, оның ішінде академиялық ортаның еңбек бостандығы құқығына кепілдіктерін қамтамасыз етуді білдіреді» [143, 217 б.]

Демек, еліміздің әрекеттегі еңбек заңнамасына және университеттің ішкі нормативті құжаттарына еңбек қатынастарының белсенді тараптары ретінде академиялық ПОҚ-мен мерзімді еңбек шартын ұзартуды тек келісім негізінде жүзеге асыру тәртібін енгізу, белгіленбеген мерзімге еңбек шартын жасасуға ұзартудың да ережесінің болуын талап етуді ұсыну қажет. Міне, аталған тұжырымдамалық негіздер тәжірибеде кеңінен қолданылып жүрген жылдық еңбек шартының негізінде туындап, еңбек қатынасының негізсіз тәжірибесін жоюға ықпал ететініне сенімдіміз. Бұл ұсыныстар тараптардың келісімі бойынша немесе құқықтық қатынастардың кез келген тарапының бастамасы бойынша еңбек шартын мерзімінен бұрын бұзу сияқты еңбек құқығының негізгі сәттерін қозғамайды. Басқаша айтқанда, кез-келген заңды негізде жұмыскер мен жұмыс берушінің осы саладағы құқықтарын теңестіруге тырысады.

Сонымен қорыта келе, *біріншіден,* лауазымдарға конкурстық орналастыру бойынша іріктеуден өткенен кейін еңбек шартының мерзімін оның тараптарының келісімімен айқындалуы тиіс.

Екіншіден, ПОҚ лауазымдарға конкурстық орналастыру нәтижесінде екі рет мерзімді еңбек шарты жасалынған болса, үшінші рет мерзімді еңбек шартын жасасуға жол берілмеуі тиіс, яғни заңнамадағы белгіленбеген мерзімге жасасу қажет.

Үшіншіден, ПОҚ үшін белгілі бір еңбек шартын жасасу, осы белгілі бір жұмыс мерзімінің аяқталуы жоғары білім беру ұйымымен еңбек қатынастарын тоқтату үшін негіз болып табылмайды, керісінше, оқытушының шығармашылық белсенділігін ынталандыратын кезеңдік сәт ретінде қызмет етеді.

Төртіншіден, жоғары білім беру ұйымы үшін ғылыми кеңесінде ПОҚ-ды лауазымға орналастыруға арналған конкурс бойынша сайлау мерзімінің шегінде, мысалы, осы мерзім ішінде оқытушымен мерзімді еңбек шартын бес жылға ұзарту мүмкіндігін жоққа шығаруға болмайды. Яғни, жұмыс беруші ЖОО-мен және жұмыскер ПОҚ-ның арасындағы еңбек қатынасы туындайтын конкурстық орналастырудан сәтті өткеннен кейін еңбек шартының мерзімі жазбаша нысанда тараптардың келісіммен ұзартуға негіз болады.

«Еңбек, білім туралы заңнамасы және университеттердің ішкі нормативті құжаттарымен еңбек шартын өзгертудің міндетті талаптары айқындалды, оның тәжірибелік маңызы, заң еңбек шартын өзгерту және басқа жұмысқа ауыстырудың құқықтық тәртібін байланыстырады» [144, 128-133 бб.].

Жалпы ереже бойынша, еңбек заңнамасынада қарастырылған жағдайларды қоспағанда, тараптардың еңбек шартының талаптарын өзгертуге, оның ішінде басқа жұмысқа ауысуға тек еңбек шартының келісімі бойынша рұқсат етіледі (ҚР ЕК-нің 33-бабы 2-тармағы) [40]. Алайда, заң шығарушы

мұндай өзгерістердің тұрақты немесе уақытша болуы мүмкін екенін нақтыламайды, шамасы, екеуіне де мүмкіндік береді. Егер еңбек шартының тараптары еңбек шартының бір (немесе бірнеше) талаптарын уақытша өзгерту туралы келісімге қол қойса, онда педагог қызметкер ауысу мерзімі аяқталғаннан кейін еңбек шартының бұрынғы талаптарына құқығы қалуға тиіс.

Осы орайда, Е.Н. Нургалиева, М.Х. Хасеновтің мына тұжырымдарын басшылыққа алу қажет: «Экономикалық және технологиялық себептер бойынша еңбек шартының талаптарын өзгерту рәсімдерін оңайлату қажеттілігі туындауда. Жұмыс берушінің бастамасымен, қазіргі кезеңдегі әлемдік экономикадағы дағдарыстық құбылыстар жағдайында (оның ішінде толық емес жұмыс уақыты режимін енгізу және қызметкерлерді басқа жұмысқа уақытша ауыстыру бөлігінде) еңбек шарттарының талаптарын өзгертудің тиімсіз, ұзақ мерзімді және тым қымбат тетіктері жұмыс берушілер үшін аталған мәселелерді шешуде шиеленістіреді. Қазақстандық еңбек заңнамасында белгілеген жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын өзгерту рәсімдері күрделене түсті және жұмыс берушіден айтарлықтай уақытты, материалдық шығындарды және қосымша негіздемелерді талап етеді» [145, 58 б.].

Осылайша, ЖОО-ны еңбек және білім туралы заңнамасына, университеттің ішкі нормативтік құжаттарына сәйкес ПОҚ-нан еңбек шартында көзделмеген еңбек функцияларын жүзеге асыруды талап ете алмайды. ЖОО-ның педагог қызметкерді жазбаша келісімінсіз басқа тұрақты жұмысқа ауыстыра алмайды, заң ережелеріне сай тараптардың келісіммен іске асырылады және жұмыс берушінің актісімен еңбек шарты өзгертіледі.

«Еңбек шартын өзгерту (еңбек шартының мазмұны) негіздерінің бірі өзге жұмысқа ауыстыру» [146, 157 б.], - дегенді білдіреді,

Жалпы еңбек заңнамасымен [40] (38-бабы) еңбек функциясын (лауазымын, кәсібін, мамандығын, біліктілігін) өзгерту, өзге жұмысты орындауды тапсыру, басқа бөлімге, басқа қалаға ауыстыру түрлері көзделген.

Педагогикалық қызметкерлерге қатысты олардың сол жоғары білім беру ұйымында басқа конкурстық лауазымға ауысуы үлкен қызығушылық тудырады. ЖОО-ның бастамасы бойынша ПОҚ-ды заң тыйым салмаған жұмыстарды орындауға ауыстыру еңбек шартын өзгертуге негіз болады, ҚР ЕК-нің 38-бабы 1-тармағы 1)тармақшасында [40] ол ерекше көзделген, бұл кездейсоқтық емес. Ал, ҚР ЕК-нің 39-бабына [40] сәйкес, жұмыс беруші жұмыскердің келісімінсіз тараптар белгілеген еңбек шартының талаптарын (еңбек функциясынан басқа) өзгерте алады, яғни кемінде бір ай бұрын міндетті жазбаша түрде жұмыскерге хабарлайды (себеп: жұмыс берушінің еліміздегі басқа орнына көшуі болады). Еңбек функциясына келетін болсақ, оны жұмыскердің келісімінсіз өзгертуге болмайды (өндірістік қажеттілік бойынша уақытша ауыстыру жағдайынан басқа).

ЖОО-на еңбек шартының мерзімі аяқталғанға дейін педагог қызметкер жазбаша келісімінен ұқсас лауазымға немесе ол атқаратын лауазымынан төмен ауысқан жағдайда бос лауазымдарға конкурстық іріктеуді жарияламау құқығы

жайлы жоғарыда аталған ЖОО-ның лауазымға конкурстық орналастыру туралы Ережелерде мүлдем аталмаған. Бұл ерекшелік жоғары білім беру ұйымын немесе оның құрылымдық бөлімшесін қайта құрумен және (немесе) педагогикалық қызметкерлер санының (штатының) қысқаруымен байланысты жағдайларға да қатысты болады.

Педагог қызметкер үшін еңбек шартында нақты лауазым және құрылымдық бөлімше айқындалған, ал онымен еңбек шартының өзі конкурс бойынша сайлау негізінде жасалады. ЖОО-да педагог қызметкерлердің лауазымдарына конкурстық орналастыру ерекшеліктері заңнамада көрсетілген жағдайларды қоспағанда, басқа (конкурссыз) конкурстық лауазымға ауыстыру мүмкіндігін болдырмайды. Мұндай ауыстыру педагог қызметкерлерді тиісті лауазымға іріктеудің қолданыстағы конкурстық тәртібін бұзуға әкеп соқтырар еді. Педагог қызметкерді басқа лауазымға ауыстыру ол осы лауазымға конкурстан сәтті өткеннен кейін немесе бұрын айтылғандай, еңбек шартының мерзімі аяқталғанға дейін алып тастау тәртібімен басқа құрылымдық ғылыми бөлімшеге ғана мүмкін болады. Егер ауыстыру жазбаша келісім алмай жүзеге асырылса және педагог қызметкер өз еркімен басқа жұмысты орындауға кіріссе, мұндай ауыстыру заңды деп саналуы мүмкін. Алайда, басқа жұмысқа ерікті түрде ауыстыру фактісі, егер ол мұндай ауыстыру заңсыз деп шешсе, педагог қызметкерді еңбек дауларын шешу жөніндегі органдарға уақтылы жүгіну құқығынан айырмайды. Еңбек шартының тараптары оның талаптарын өзгерту туралы уағдаластыққа қол жеткізген жағдайда, мысалы, педагог қызметкерді басқа лауазымға және кафедраға ауыстыру кезінде осы талапты өзгерту туралы жазбаша қосымша келісім жасасып, еңбек шартына қоса тіркелу қажет. Бұл қосымша келісімде жаңа лауазым, құрылымдық бөлімше, еңбекке ақы төлеу, сондай-ақ басқа жұмысқа ауыстыру ұғымына байланысты еңбек шартының өзге де елеулі талаптары көрсетіледі. Педагог қызметкердің заңды сақтай отырып жасалған ауыстыру кезінде жұмысты орындаудан бас тартуы еңбек тәртібін бұзу, ал жұмысқа шықпауы - сабаққа келмеу деп танылады.

Педагог қызметкерді басқа лауазымға ауыстыру ректордың бұйрығы (өкімі) бойынша жүзеге асырылады. Осы бұйрықтың (өкімнің) негізінде педагог қызметкердің еңбек кітапшасына басқа лауазымға (жұмысқа) ауыстыру туралы тиісті жазба енгізіледі.

«Педагог қызметкердің ЖОО-мен еңбек құқықтық қатынастарының мазмұнының өзгеруі, әдетте, оны басқа лауазымға немесе сол оқу немесе сабақтас пән бойынша басқа кафедраға ауыстырумен, сондай-ақ жұмыскерді толық ставкадан толық емес ставкаға ауыстырумен байланысты (мысалы, 0,25; 0,5; 0,75) және т.б. Алайда, оқу, ғылыми және әдістемелік жұмыс көлемінің ұлғаюын немесе азаюын еңбек қатынастарының мазмұнын өзгерту ретінде қарастыруға болмайды және бұл үшін оқытушының келісімі қажет емес» [147, 150 б.]

Әдетте, ЖОО-ны педагогикалық қызметкерді басқа лауазымға ауыстырудың бастамашысы болып табылады, сонымен бірге оның ауыстыру бастамасы жоқ жағдайлар болуы мүмкін. Сонымен, еңбек заңының ережелеріне

[40] сәйкес ЖОО-ны медициналық қорытынды негізінде еңбекке қабілеттілігі қалпына келгенге немесе мүгедектік белгіленгенге не кәсіби еңбекке қабілеттілігінен айырылуы белгіленгенге дейін жұмыскер оқытушыға басқа жұмыс ұсынуға мұқтаж педагог қызметкерді оның келісімімен ауыстырады. Бұл енді педагогикалық және ғылыми қызметпен байланысты конкурстық лауазым емес, ЖОО-дағы денсаулық жағдайына байланысты жұмыскерге қарсы көрсетілмеген басқа жұмыс болуы мүмкін.

Педагог қызметкерді медициналық қорытындыға сәйкес басқа лауазымға (жұмысқа) ауыстыру қажет болған жағдайда және ол ауысудан бас тартқан кезде не білім беру ұйымында тиісті лауазым (жұмыс) болмаған жағдайда педагог қызметкермен еңбек шарты ҚР ЕК-нің 43-бабы 2-тармағы [40] бойынша тоқтатылады. Осылайша, ҚР ЕК-нің 43-бабының 2-тармағы еңбек шартының тағдырын әр түрлі анықтайды. Сонымен, ҚР ЕК-нің 43-бабында [40] көрсетілген жағдайлар туындаған кезде, еңбек шарты жұмыс беруші ЖОО-ны медициналық қорытынды алған сәттен бастап (жұмыс беруші ЖОО-да тиісті жұмыс болмаған кезде) немесе педагог қызметкер оған ұсынылған ауыстырудан бас тартқан сәттен бастап тоқтатылады. Бұл жағдайда тараптардың келісімі бойынша еңбек шарты жұмыс беруші ЖОО-да тиісті бос орын пайда болған болжамды сәтке дейін сақталуы мүмкін, ал жұмыскер осы кезеңге жұмыстан босатылуы мүмкін.

Осыған қарамастан, білім беру ұйымдарында педагог қызметкерлердің лауазымдарын конкурстық ауыстырудың ерекшеліктері басқа кафедраға ауысу мүмкіндігін жоққа шығаратынын мойындау керек. Мұндай жұмыскердің еңбек шартында көрсетілмеген басқа кафедраға (құрылымдық ғылыми бөлімшеге) ауысуы сөзсіз оның жұмыс мазмұнының өзгеруімен, сондай-ақ еңбек шартында көрсетілген маңызды шарттардың бірі жұмыс орнымен байланысты екенін ұмытпау керек. Себебі, педагог қызметкердің жұмысының ерекшеліктері онымен еңбек шартын жасасу кезінде жұмыс орнын ғана емес (мысалы, Инновациялық Еуразия университеті), сонымен қатар оның жұмыстың орындалатын орнын да көрсетуді талап етеді. Еңбек шартын жасасу кезінде нақты факультетті, кафедраны немесе ғылыми бөлімді көрсете отырып, оқытушының жұмыс орнын осындай нақтылауға ҚР ЕК-нің 28-бабы 1-тармағы 3)тармақшасымен [40] рұқсат етіледі. Жұмыстың орындалатын орны оқытушының еңбек шартының маңызды талабы болғандықтан, оны өзгерту жұмыскердің жазбаша келісімімен ғана мүмкін болады.

Жоғары білім беру ұйымының бастамасы бойынша еңбек шартының талаптарын өзгерту негіздері ҚР ЕК-нің 46-бабында [40] тараптар белгілеген еңбек шартының талаптарын өзгертуге, оның ішінде басқа жұмысқа ауыстыруға көзделген жағдайларды қоспағанда, еңбек шарты тараптарының келісімі бойынша ғана жол берілетіні көзделген.

Осындай жағдайлардың бірі - тараптардың еңбек жағдайларының талаптарын өзгертуі (еңбек функциясы) бұл тек жұмыс берушінің бастамасы бойынша мүмкін. Еңбек жағдайларының өзгеруі басқа себептерге байланысты болуы мүмкін, бірақ олар жоғарыда айтылғандардан кем болмауы керек.

Алайда, бұл жұмыскердің нақты еңбек жағдайларында айтарлықтай өзгерістерге әкелуі мүмкін. Бұл жағдайда еңбек шартының мазмұны өзгермейтіндіктен, мұндай өзгерістерді жұмыс беруші заң шығарушы басқа жұмысқа ауыстыру туралы белгілеген ережелерді, соның ішінде ҚР ЕК-нің 46-бабында [40] белгіленген ережелерді сақтамай жүзеге асыра алады. Мұндай жағдайларда жаңа еңбек жағдайларында жұмысын жалғастырғысы келмеген жұмыскер өзінің бастамасы бойынша еңбек шартын тоқтату құқығын сақтайды (ҚР ЕК-нің 56-бабы) [40]. Жұмыс беруші өз бастамасы бойынша жұмыскермен, бірақ егер бұл үшін заңнамада көрсетілген негіздер болса ғана еңбек шартын тоқтата алады.

Сондықтан заң шығарушы мұндай жағдайлардың өзгеруі нәтижесінде пайда болатын құқықтық салдарға ерекше назар аударады. Өйткені, еңбекті ұйымдастыру күрделі және көп қырлы категорияны ұсынады. Біріншіден, адамның еңбегі құқықтық реттеу объектісі ретінде қоғамдық сипатта болғандықтан, ол басқа адамдармен өзара әрекеттесу арқылы жүзеге асырылады; екіншіден, қоғамдық еңбек оның ақшалай бағасын болжайды. Демек, еңбекті ұйымдастыру деп адамдар арасындағы қарым-қатынасты олардың бірлескен еңбек қызметі процесінде, сондай-ақ еңбекке ақы төлеуді ұйымдастыруды реттеуді түсінуге болады. Еңбекті ұйымдастыру жұмыскердің еңбек режимі мен демалысын ұйымдастыруды, олардың еңбек процесінде өзара әрекеттесуін, еңбек процесін басқаруды, оны нормалауды, есепке алуды, жалақы нысандары мен жүйелерін және т.б. қамтиды. Осылайша, ұйымдық еңбек жағдайларының өзгеруін жұмыскердің еңбек қызметі жүзеге асырылатын көрсетілген және басқа да ұқсас жағдайлардың өзгеруі деп түсінуге болады. «Алайда, техникалық немесе ұйымдастырушылық еңбек жағдайларын қайта құру өздігінен туындаған жағдайлардың салдары болуы мүмкін екенін ескеру қажет; сонымен қатар, нарықтық экономика жағдайында еңбек жағдайларының өзгеруін талап ететін жағдай болады. Мұндай жағдайларда жұмыс берушінің еркі мүлдем болмауы мүмкін» [148, 472 б.].

ҚР ЕК-нің 46-бабы [40] жұмыс берушінің бастамасы жұмыскердің маңызды еңбек жағдайларын өзгертуге емес, өндірісті техникалық немесе ұйымдастырушылық жетілдіруге бағытталған. Еңбек жағдайларының өзгеруі жұмыс беруші жүргізетін іс-шаралардың салдары болып табылады. Бұл жағдайда осы нормативтік актілерден туындайтын қажетті талаптар еңбек шарты тараптарының еңбек жағдайларының өзгеруіне әкелуі мүмкін. Тараптар айқындаған еңбек шартының талаптарын алдағы уақытта өзгерту туралы, сондай-ақ мұндай өзгерістің қажеттілігін тудырған себептер туралы, педагог қызметкерге білім беру ұйымы жазбаша нысанда күнтізбелік 15 күннен кешіктірмей жазбаша түрде хабардар етуге міндетті.

Заң шығарушы тараптар бұрын айқындаған еңбек жағдайларын өзгерту туралы педагог қызметкерді хабардар ету рәсімін нақтыламайды. Іс жүзінде бұл ректордың жаңа еңбек жағдайларына көшу туралы бұйрығын (өкімін) шығару болуы мүмкін, олармен педагог қызметкер көрсетілген мерзімнен кешіктірмей қолхатпен танысуға тиіс. Жұмыскер бұйрыққа (өкімге) қол қоюдан жалтарған

кезде оның бұйрықпен танысу фактісі оның қатысуымен педагог қызметкер бұйрықпен танысқан куәгерлердің қолдарымен расталуы керек (мысалы, егер ол оған оқылған болса). Педагог қызметкердің күнтізбелік 15 күннен кешіктірмейтін мерзімді қалай дұрыс анықтауға болады? ҚР ЕК-нің 13-бабына [40] сәйкес еңбек құқықтары мен міндеттерін тоқтату еңбек қатынастарының аяқталуы анықталған күнтізбелік күннен кейінгі күні басталады. Осылайша, егер педагог қызметкерге белгілі бір айдың 15-күні алдағы өзгерістер туралы ескертілсе, онда екі айлық мерзімді есептеу осы айдың 16-күні басталып, тиісті айдың 15-күні аяқталады. Педагог қызметкерге еңбек жағдайларын өзгерту туралы ескертілген тағы бір жағдай болуы мүмкін, бірақ ол осы мерзім аяқталғанға дейін жұмыстан шығарылды. Бұл жағдайда соттың жұмыстан босату күнін көрсетілген мерзім аяқталғанға дейін қалған уақытты ескере отырып өзгертуге құқығы бар. «Еңбек шарты бұзылған күннің өзгеруіне байланысты ұзартылған уақыт үшін педагог қызметкерге жоғалтқан табысы өтелуге тиіс» [149, 138 б.].

Осыған байланысты мәселелерді шешудің шетелдік тәжірибесіне жүгінгім келеді. Сонымен, «кейбір шет елдерде уақытша жұмыстан босату деп аталатын жұмысшыларды жаппай жұмыстан шығарудан аулақ болуға болады. Уақытша жұмыстан босатудың мәні мынада: жұмысшылар ішінара төленетін (жұмыс берушінің және сақтандыру қорларының есебінен) демалыс түріне белгісіз мерзімге жіберіледі, жұмыс беруші өндірісті қайта құруды жүзеге асыру және жұмыссыздықтың күрт өсуіне жол бермеу, жұмыскерлермен еңбек қатынастарын тоқтатпай өз кадрларын сақтау үшін уақытша жұмыстан босатуды пайдаланады» [150, 112-114 бб.].

Толық емес жұмыс уақыты режимін енгізу туралы бұйрықта ол енгізіледі. Ұйымға толық емес жұмыс уақыты режимі енгізілген мерзім өткеннен кейін жұмыскерлер бұрынғы жұмыс режиміне ауыстырылуы тиіс. Айта кету керек, бұл жағдайда ҚР ЕК-нің 46-бабы 3-тармағы [40] белгілі бір дәрежеде ХЕҰ-ның «Толық емес жұмыс уақыты жағдайларындағы жұмыс туралы» [151] № 175 Конвенциясына қайшы келеді, бұл мемлекеттерді толық жұмыс уақытынан толық емес жұмыс уақытына және керісінше ауысуға ерікті болуды қамтамасыз етуге міндеттейді. Сонымен қатар, «Балалар еңбегінің ең жаман түрлеріне тыйым салу және жою жөніндегі шұғыл шаралар туралы» [152] ХЕҰ-ның №182 Конвенциясы жұмыскердің толық жұмыс уақытынан толық емес жұмыс уақытына ауыстырудан бас тартуы оны жұмыстан шығаруға негіз бола алмайтындығы туралы ережені қамтиды.

Сонымен, басқа жұмысқа уақытша ауыстыру еңбек шартының белгілі бір мерзімге өзгеруі, содан кейін еңбек шарты бұрынғы талаптармен жалғасады. Мұндай ауыстыруға заңда белгіленген жағдайларда рұқсат етіледі, сондықтан жұмыс берушінің мұндай ауыстыруға жүгіну құқығы, сондай-ақ жұмыскердің жаңа жұмысты орындау міндеті заңнан туындайды. Осылайша, егер педагог қызметкердің жұмыс орны бір жылдан астам мерзімге сақталса (мысалы, әйел оқытушы бала үш жасқа толғанға дейін оның күтімі бойынша демалыста болса), онда осы жұмыскерді ауыстыру үшін уақытша ауыстыру мерзімі бір

жылдан астам болуы мүмкін. Заң бойынша жұмыс орны сақталатын педагог қызметкерді алмастыру үшін осындай ауыстыру тараптардың жазбаша нысанда жасалатын келісімі бойынша жүзеге асырылады.

Жұмыскердің сайланбалы жұмысқа (лауазымға) ауысуымен қатар ҚР ЕК 49-бабы 4-тармағы [40] еңбек шартын тоқтату үшін негіз ретінде жұмыскерді оның өтініші бойынша немесе оның келісімімен басқа жұмыс берушіге ауыстыруды белгілейді. Бұл жағдайда еңбек қатынастарының субъективті құрамы өзгереді. Заң шығарушы ҚР ЕК-да «басқа жұмыс беруші» ұғымының анықтамасын бермейді.

«Басқа жұмыс беруші» ұғымын Л.Ю. Бугров былай түсінуді ұсынады:

«1) нақты жұмыскермен еңбек қатынастарына түскенге дейін жұмыс беруші немесе кез келген заңды тұлға бола алатын жеке тұлға;

2) заңдармен еңбек шарттарын жасасу құқығы берілген, бірақ қазіргі уақытта нақты жұмыскерге қатысты осы құқықты іске асырмаған өзге де субъектілер» [153, 189 б.].

ҚР ЕК-нің 49-бабы 4-тармағы [40] бойынша жұмыскерді ауыстыруды іс жүзінде іске асыру үшін барлық мүдделі тараптар тарапынан келісілген бірқатар іс-қимылдардың болуын: біріншіден, педагог қызметкердің оны жаңа жұмыс берушіге ауыстыруға келісімі немесе бастамасын; екіншіден, жаңа жұмыс беруші тарапынан жұмысқа шақыру жазбаша нысанда («кепілдік хатпен») жасалуы тиіс және педагог қызметкер бұрынғы жұмысынан босатылғаннан кейін бір ай ішінде күшін сақтауды; үшіншіден, педагог қызметкер еңбек қатынастарында тұрған жұмыс берушінің оны жаңа жұмыс берушіге ауыстыру бойынша жұмыстан босатуға келісімі қажет.

Көріп отырғанымыздай, қай тарап ауысудың бастамашысы болғанына қарамастан, педагогикалық қызметкерді жұмыстан шығару үшін еңбек шартының екі тарапының да келісімі талап етіледі. Егер жұмыс беруші педагог қызметкер талап ететін осындай ауысуға қарсылық білдірсе, соңғысы еңбек шартын өз еркімен тоқтатуға құқылы. Алайда, бұл жағдайда педагог қызметкер жұмыстан шығарылған сәттен бастап бір ай ішінде жаңа жұмыс берушіге жұмысқа орналастыру кепілдігінен айырылады және оны жұмыс беруші жаңа жұмыс орны бойынша жалпы негізде ғана қабылдай алады.

Жалпы, басқа жұмыс берушіден ауысу тәртібімен шақырылған жұмыскерге еңбек шартын жасасудан бас тартуға тыйым салады, ҚР ЕК-нің 25-б. 1-т. [40]. Заң тұрғысынан мұндай тыйым салу шарттық құқық қағидатын қамтамасыз етуге бағытталған талаптар орындалуы тиіс. Іс жүзінде бұл тыйым бұрынғы жұмысын тастап кеткен адамға жаңа еңбек шартын жасасуға кепілдік береді. Басқа ұйымнан шақыру алып, жұмыс берушісіне хабарлағаннан кейін, қызметкер оны шақырған ұйымда жұмысқа орналасатынына сенімді болуы керек. Бұл мәселе басқаша шешілген жағдайда, басқа жұмыс берушіге ауысуға келіскен қызметкер жұмыссыз қалуы мүмкін. Бірақ, айта кетсек, қазіргі жағдайда оқытушыны басқа жұмысқа ауыстырудың бастамашысы көбінесе жұмыскердің өзі болады. Бұл жағдайда жұмысты ауыстыру тұрақты болып табылады, ал еңбек шартының субъективті құрамы өзгереді (бір жұмыс беруші

екіншісіне ауыстырылады), бір құқықтық қатынас тоқтайды және жаңасы пайда болады.

Сондықтан, М.В. Лушникова мен А.М. Лушниковтың мынандай пікірімен: «мұндай жағдайда тек жұмысты ауыстыру туралы айтуға негіз жоқ, бірақ басқа ұйымға ауыстыру тәртібімен еңбек шартын тоқтату туралы айтылуы тиіс» [154, 143 б.], - деген пікірмен толық келісуге болады.

Бұған дейін екі жұмыс беруші мен жұмыскер арасында қол жеткізілген, бастапқыда бұрынғы жұмыс берушінің жұмыстан босату туралы бұйрығы түрінде ресімделген және жасалған еңбек шарты бар деген көзқарас айтылған болатын, өйткені келісімге қол жеткізу процесінде тараптар, негізінен оның ауысуы келісілген жұмыскер мен ұйым еңбек шартына енгізу үшін міндетті келісім бойынша өзгертулерге қол жеткізеді, әдетте, олар еңбек функциясының мазмұны, еңбекке ақы төлеу шарттары, жұмыс режимі және т.б. бойынша келіседі. Жаңа жұмыс берушіде жұмыскердің жұмысын бастау туралы келісімнің болмауы тек осы жұмыс берушінің осы шартқа немқұрайлы қарайтындығын көрсетеді. Демек, «тараптар арасындағы белгілі бір жұмыс берушіде еңбек функциясын орындау туралы келісімге қол жеткізу фактісі, бұл келісім жұмыскердің ауысуы келісілген ұйымның бұйрығымен ресімделгеніне немесе жасалмағанына қарамастан, еңбек шартын жасасу сәті болып табылады» [155, 14-15 бб.].

Алайда, қазіргі уақытта мұндай көзқараспен келісу қиын. Жұмыстан босатылған педагог қызметкер мен жаңа жұмыс беруші арасында еңбек құқықтық қатынастарының туындауына автоматты түрде әкеп соқпайды. Сондықтан, еңбек шарты болмаған кезде, жаңа жұмыс берушімен еңбек қатынастары пайда болмайды, дегенмен жұмыскерді бұрынғы жұмыс беруші жұмыстан шығарады. Жаңа жұмыс беруші де өз бастамасы бойынша ауыстырылған жұмыскермен еңбек шартын уақтылы жасасуға кедергі жасамауы тиіс. Өйткені бұйрық, жазбаша түрде еңбек шартын жасасудың барлық басқа жағдайлары сияқты, бұрыннан бар қатынастарды ресімдейтін әкімшілік акт ретінде әрекет етеді.

Жұмыстан шеттету жұмыс берушімен жүзеге асырылады, заңмен еңбек шартын өзгерту түрі ретінде қарастырады. Алайда, жұмыстан шеттетудің құқықтық сипатын, белгіленген жағдайларын қолдануды және сонымен бірге туындаған салдарды талдау жұмыстан шеттету мен еңбек шартының өзгертілген түрлері арасындағы белгілі бір айырмашылықты анықтауға мүмкіндік береді. Кейбір жағдайларда жұмыскерді жұмыстан шеттету, егер, қауіпсіздік техникасы бойынша нұсқаулықтан өтпеген жұмыскерді жұмыстан шеттетпесе немесе алкогольдік, есірткілік немесе өзге де уытты мас күйіндегі жұмыскерді жұмыстан шеттетпесе, туындауы мүмкін еңбек тәртібі мен қауіпсіздік техникасының ықтимал бұзылуларының алдын алу шарасы болып табылады. Басқа жағдайларда, жұмыстан шеттету жұмыскерді заңды мінез-құлыққа, оның еңбек функциясын сапалы және қауіпсіз орындауы үшін қажетті әрекеттерді жасауға ескертудің бір түрі рөлін атқара алады. Мысалы, «алдын-ала немесе кезекті медициналық тексерулерден өту» [156, 286 б.].

Басқа жұмысқа ауыстыру және еңбек жағдайларын өзгертудің басқа түрлерінен айырмашылығы, жұмыскерді жұмыстан шеттетуді жұмыс беруші жұмыскердің алдын ала ескертуінсіз біржақты тәртіппен жүргізеді және оның келісімін қажет етпейді. Жұмыстан шеттету уақытша сипатқа ие, өйткені ол жұмыстан шеттетуге негіз болған жағдайлар жойылғанға дейінгі уақыт кезеңінде жүзеге асырылады. Шеттету құқықтық актілермен уәкілеттік берілген органдар мен лауазымды адамдардың талабы бойынша да мүмкін. Көріп отырғанымыздай, жұмыскерді өз бастамасы бойынша немесе басқа адамдардың талабы бойынша немесе туындаған жағдайларға байланысты жұмыстан шеттете отырып, ұйым басшысы өзінің жұмыскерлеріне қатысты өзіне берілген тәртіптік билігін жүзеге асырады.

ҚР ЕК-нің 48-бабында [40] жұмыстан шеттету негіздері көзделген. Жұмыстан шеттету еңбек қатынастарын тоқтатпайды, ол тек жұмыскердің өзінің еңбек функциясын орындауын, оның ішкі еңбек тәртібінің ережелеріне бағынуын тоқтатады, яғни жұмыскердің бірқатар құқықтарын жүзеге асыруды тоқтатады. Жұмыс беруші, өз кезегінде, заңдарда көзделген жағдайларды қоспағанда, жұмыскер алдындағы өз міндеттемелерін орындаудан, оның ішінде оған жалақы есептеуден босатылады.

Сонымен, ҚР ЕК-нің 49-бабы 4-тармағын [40] талдау нәтижесі төмендегідей: ЖОО оқытушысының өз өтініші немесе оның келісімі бойынша басқа жұмыс берушіге ауысуы бір ғана заңды фактімен емес, бірнеше заңды фактілердің жиынтығы негізінде жүзеге асырылады, - деген қорытынды жасауға болады. Бұл фактілерге басқа жұмыс берушіге ауысуына педагог қызметкердің өтініші немесе оның келісімі; педагог қызметкерді болашақ жұмыс беруші тарапынан жазбаша нысанда жасалған жұмысқа шақыруы; педагог қызметкер еңбек қатынастарында тұрған жұмыс берушінің оны жаңа жұмыс берушіге ауыстыру бойынша жұмыстан босатуы; сонымен еркі бойынша басқа жұмысқа ауыстыру мүмкіндігі жатады.

Қорытындылай келе, зерттеу нәтижелері бойынша жоғары оқу орны мен педагог қызметкерлер арасындағы еңбек шартын жасасу және өзгерту тәртібін заңнамалық реттеуде елеулі олқылықтар орын алуда, бұл оқытушылардың педагогикалық еңбегін шарттық деңгейде бағалауға мүмкіндік бермейді. Осыған байланысты университет пен ПОҚ арасында жасалатын еңбек шартының мерзімдеріне қатысты қолданылатын қалыптарды жаңғырту қажеттілігі туындайды. Себебі, ЖОО-ның жұмыс берушілері жыл сайын ПОҚ-мен жасалатын қысқа мерзімді, яғни бір жылдан кем емес еңбек шартын жасасу тәжірибесіне теріс баға берілді. Мұндай қысқа мерзімді еңбек шартын жасасу еңбек қатынасының күшті жағы ретінде жұмыс берушінің озбырлығына қолайлы жағдай туғызып, нәтижесінде оқытушылардың еңбек жағдайларын (педагогикалық қызметін) мағынасыз етеді, сондай-ақ олардың конституциялық кепілдіктерінің бұзылуына алып келеді.

Сонымен, әрбір ЖОО-ның педагог қызметкерлерін лауазымдарға конкурстық орналасуы нәтижесі бойынша еңбек шартын жасасу, өзгерту және оны бұзу тәртібінің құқық қолдану тәжірибесінде орын алған қателіктер, атап

айтқанда, бір оқытушыны бір орынға екі реттен артық жұмысқа қабылдау тәжірибесінің бақылаусыз және шексіз болуы, бұл еңбек шартының белгілі бір мерзімге ұзарту ережесінің бұзылуына әкеп соқтырады. Сондай-ақ, тәжірибеде жұмыс берушілердің ПОҚ-мен белгілі бір мерзімге еңбек шартын жасасу, өзгерту және оны ұзатудың заң талаптарын сақтамауы фактілері орын алуда, бұл жұмыс берушінің еңбек заңнамасы талаптарын өрескел бұзуы не болмаса жұмыс берушінің заң талаптарын орындамауын білдіреді, бұл жұмыс берушілердің олардың заңды мүдделерін бұзуына әкеледі. Осы жерде, жұмыс берушілердің жұмыскерлерге қатысты ҚР Еңбек кодексінің 30-бабы 1-тармағы 2) тармақшасындағы көзделген заң талаптарын бұзуы орын алады, және ҚР Еңбек кодексінің 23-бабы 2-тармағы 1) тармақшасымен белгіленген еңбек заңнамасының талаптарын сақтау міндеті орындалмайды. Осы негізде, жұмыс берушілер жұмыскерлерге қатысты еңбек шартын жасасу, өзгерту және оны ұзарту мерзімін сақтамауынан көрінетін еңбек заңнамасының номаларын бұзушылықтар анықталған кезде әкімішілік жауапкершілік тағайындау үшін ҚР Әкімшілік құқық бұзушылық туралы кодексіне өзгертулер мен толықтырулар енгізу қажеттілігі туындайды. *Түйіндеме:* жұмыскерлердің еңбегін шарттық реттеуді жетілдіру мақсатында: *ҚР Әкімішілік құқық бұзушылық туралы кодексінің 10-тарауына* «86-1-бап. Жұмыс берушінің еңбек шартын жасасу, өзгерту және оны ұзарту мерзімдерін сақтамауынан көрінетін еңбек заңнамасын бұзу» арнайы бапты төмендегідей редакциясы *енгізу ұсынылады:*

86-1-бап. Жұмыс берушінің еңбек шартын жасасу, өзгерту және оны ұзарту мерзімдерін сақтамауынан көрінетін еңбек заңнамасын бұзу

Жұмыс берушінің Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында көзделген еңбек шартын жасасу, өзгерту және оны ұзарту мерзімдерін сақтамауынан көрінетін еңбек заңнамасын бұзуы –

лауазымды адамдарға – отыз, шағын кәсіпкерлік субъектілеріне немесе коммерциялық емес ұйымдарға – алпыс, орта кәсіпкерлік субъектілеріне – сексен, ірі кәсіпкерлік субъектілеріне бір жүз елу айлық есептік көрсеткіш мөлшерінде айыппұл салуға алып келеді.

2. Осы баптың бірінші бөлігінде көзделген, әкімшілік жаза қолданылғаннан кейін бір жыл ішінде қайталап жасалған әрекет (әрекетсіздік) –

лауазымды адамдарға – алпыс, шағын кәсіпкерлік субъектілеріне немесе коммерциялық емес ұйымдарға – сексен, орта кәсіпкерлік субъектілеріне – бір жүз, ірі кәсіпкерлік субъектілеріне екі жүз айлық есептік көрсеткіш мөлшерінде айыппұл салуға әкеп соғады.

Ұсыныс *негізінде* жұмыс берушінің белгілі бір мерзімге жасалған еңбек шартының ұзарту талаптарын сақтауға, жұмыс беруші мен жұмыскер арасындағы мерзімді еңбек шартын ұзартудағы кемсітушілік көзқарастарды жоюға, сондай-ақ шарттық реттеудің сапасын арттыруға ықпал етеді.

2.3 Университет және оқытушылар арасындағы еңбек қатынастарын тоқтату ерекшеліктері мен құқық қолдану тәжірибесі

Жалпы тәжірибеден жоғары білім беру ұйымдары ПОҚ-ның әртүрлі себептермен еңбек қатынастарын тоқтатылуына (жұмыстан босатылуына) байланысты туындайтын еңбек дауларының жеткілікті екендігі, осы тақырыптың өзектілігін білдіреді. Өйткені, қазіргі әлемдік экономикалық дағдарыс салдары жұмыссыздыққа әкеп соқтыруда, еңбек қатынасындағы жұмыскердің жағдайы тұрақсыз, осыған орай, жұмыскер ретінде ешкім, яғни қарапайым оқытушы да, профессор да жұмыстан шығарудан сақтандырылмайды.

«Еңбек нарығын реттеуде.....жұмыс беруші құқықтарына басымдық беру.....азаматтардың әлеуметтік-еңбек құқықтарының бұзылуына әкеп соқтыруда.....Жұмысшылардың құқықтарының төмен кепілдіктері жаппай негізсіз жұмыстан босатуға және еңбек жанжалдарының қалыптасуына әкелді» [140, 31 б.], - деген Е.А. Бурибаев, Ж.А. Хамзина, С.М. Жапақовтың тұжырымдары қонымды.

«Белгіленген жұмысқа қабылдау ережелерін бұзу еңбек шартының мазмұнына да қатысты болуы мүмкін. Еңбек шартында жеке тұлғалардың (жұмыскердің де, жұмыс берушінің де) құқықсубъектілігін шектеуге байланысты талаптарды белгілеуге жол берілмейді. Еңбек қатынастарына түсу үшін, мысалы, еңбек ету қабілеті бар адам осы қатынас шеңберінде құқықтарды, міндеттерді және жауапкершілікті көтере алатын еңбек құқығының субъектісі болуы керек» [157, 96 б.].

«Кез келген шарттық келісімнің мәні» [158, 127-128 бб.], - деп атап өтті А.С. Пашков, - құқықтық қатынастарды орнатуға, өзгертуге немесе жақсартуға бағытталған тараптардың өзара ерік білдіруінен тұрады. Тараптардың, кейде үшінші тұлғалардың ерік-жігерінсіз бірде-бір еңбек қатынастары автоматты түрде пайда бола алмайды. Еңбек шарты субъектілерінің еркі құқықтық қатынастарға қатысушылардың өзара таңдауында және құқықтық қатынастарды орнату ниетінде, сондай-ақ тараптардың құқықтары мен міндеттерін анықтайтын келісімнің нақты талаптарында көрінеді. Бұл ретте тараптардың ұзаққа созылатын еңбек құқықтық қатынастарын тудыру ниеті шарт үшін шешуші мәнге ие. Мұндай ниеттің болмауы, ерік-жігердің болмауы (алдау, алдау, азаматтардың әрекетке қабілетсіздігі және т.б.) жасалған шартты жарамсыз етеді.

Еңбек құқығы теориясында мұндай салдарлар екі топқа бөлінеді: 1) еңбек шартын бұзу және 2) еңбек шартының жарамсыз шарттарын жою.

Белгілі бір топты қолдану еңбек шарты талаптарының заңсыздығын жою мүмкіндігіне немесе мүмкін еместігіне байланысты болады. Сонымен, А.К.Безина былай дейді: «егер заңсыз шарттан бас тарту, оны өзгерту және заңда белгіленген ережелер бойынша еңбек қатынастарын жүзеге асыру мүмкін болса, екінші топқа артықшылық беру керек екенін атап өтті. Мұндай жағдайда еңбек шартын жарамсыздан жарамдыға айналдыру, ең алдымен, еңбек қатынастарының тұрақтылығы принципіне сәйкес келеді» [155, 21 б.].

«Алайда, егер заңсыз жағдайлар еңбек қатынастарының жұмысына қайшы келсе, онда оның пікірінше, оның бір салдары болуы мүмкін - алдыңғы қызметке байланысты жұмыскердің еңбек құқықтарын сақтай отырып, еңбек шартын бұзу (жалақы алу құқығы, жұмыс істеген уақытына демалыс алу құқығы және т.б.). Дәл осындай жағдайларда жұмысқа қабылдау ережелерін бұзу себебінен еңбек шарттарының көпшілігі бұзылуы керек» [155, 25 б.].

«Еңбек шарты осындай танылған сәттен бастап тек болашаққа жарамсыз деп танылуы мүмкін, жұмыс істеген уақыт жұмыскерге төленуі керек және заңның жойылмайтын бұзушылықтары ғана еңбек шартының тоқтатылуына әкелуі керек» [159, 47 б.], - деп Е.А. Голованова есептейді.

Ю.Ф. Ильиннің пікірінше, «еңбек шартының жекелеген талаптарының заңға қайшылығы, оны тұтастай жарамсыз деп тануға әкелмейді, өйткені біріншіден, жұмсалған жұмысты қайтару мүмкін емес, екіншіден, мұндай еңбекті төлеу мүмкін емес, әйтпесе бұл өтеулі еңбектің конституциялық принципіне қайшы келеді. Еңбек шартының жарамсыздығы оның мазмұнының заңсыздығынан және субъектілердің ерік-жігерінің ақаулары (алдау, алдау және т.б.) деп аталуы мүмкін» [160, 6-8 бб.].

«ПОҚ-мен белгіленбеген мерзімге жасалған еңбек шартының басты ерекшелігі, оны қосымша негіздер бойынша тоқтату мүмкіндігін қамтиды. Мұндай негіздер ретінде ұйым жарғысын бірнеше рет бұзу, білім алушыға физикалық немесе психикалық зорлық-зомбылық көрсету әдістерін қолдану, сондай-ақ тиісті лауазымға орналастыру үшін шекті жасқа жету жатады. Бұл жағдайлар тек белгіленбеген мерзімге жасалған еңбек шартын тоқтатудың қосымша негіздері болып табылады» [161, 157 б.].

Мысалы, «Медицина ғылымдарының докторы, профессор, жоғары біліктілік санатты дәрігер Сәуле Фазылқызы Құдайбергенова бірнеше жылдан бері С.Д. Асфендияров атындағы «ҚазҰМУ» КЕАҚ оториноларингология кафедрасының меңгерушісі ретінде өзінің заңды қалпына келу құқығы үшін күресіп келеді. Оны заңсыз жұмыстан шығарып, профессор лауазымына ауысуы туралы өтінішке қол қоюға мәжбүр етті» [162], - дейді. «Осыдан он бір жыл бұрын ҚазҰМУ атынан университет пен білікті маман С.Құдайбергенова арасында 1.09.2010 жылғы № 3501 еңбек шарты жасалынған. 2014 жылдың қыркүйегінде ол Оториноларингология кафедрасының меңгерушісі болып тағайындалады. Сол жылдың қазан айында С. Құдайбергенова № 5259-л бұйрығына сәйкес кафедра меңгерушісі қызметіне ауыстырылды. 23.10.2014 ж. «Конкурс бойынша өту туралы» және конкурстық комиссияның 1.10.2014 жылғы № 1 оториноларингология кафедрасының меңгерушісі лауазымына өту туралы хаттамасы (бес жыл мерзімге, яғни 23.10.2019 жылға дейін). Өкінішке орай, еңбек шартының мерзімі аяқталғанға дейін жұмыс істемеді, ал университет басшысы лауазымына бір жыл бір ай қалғанда басқа адам келеді» [162].

Әйелдің айтуынша, университет басшылығы ректордың м.а. У.Датхаевтың атынан ҚР Еңбек кодексінің 49-бабының 2-тармағына [40] (еңбек шартының мерзімінің аяқталуы) сілтеме жасай отырып, 2019 жылдың

қыркүйегінде профессорды қандай да бір өтемақы төлемдерінсіз және бұрынғы лауазымын қалпына келтірмей жұмыстан шығаруға шешім қабылдайды. С.Құдайбергенованың айтуынша, оның орнына ғылыми-педагогикалық өтілі жеткіліксіз және ғылыми дәрежесі мен ғылыми атағы жоқ басқа адам уақытша м.а. тағайындалады. Оториноларингология кафедрасының қызметкерлеріне келетін болсақ, олар үш аптадан кейін университет басшылығының шешімі туралы біледі. Көп ұзамай олар КазҰМУ-нің ректоры Т.Нұрғожинге ұжымдық өтініш жазды (тіркеу күні: 21.11.18 ж. № 10): «С.Ф. Құдайбергенованың педагогикалық қызметтегі сіңірген еңбегін атап өтіп, ҚР БҒМ-нің «ЖОО-ның үздік оқытушысы – 2017» [162] атағын бергеніне назар аударыңыз. Университет қызметі үдерісі туралы терең түсінігіңізді біле отырып, кафедра ұжымы сізден осы мәселені объективті қарауды және шешуді сұрайды». Жауап өзін ұзақ күтуге мәжбүр етпеді, ал 2018 жылғы 28 қарашада қызметкерлер ректордың м.а. У. Датхаев қол қойған хат алады, онда С. Құдайбергенованы жұмыстан шығару 2018 жылғы 1 қарашадан бастап зейнеткерлік жасқа толғаннан кейін заң негізінде жүргізілгені және оған хабарлама берілген деген болжам бар. Мені басқа лауазымға ауыстыру туралы келісімдерге қол қойған жоқпын. Маған қосымша келісім берілмеді. Осылайша, университет басшылығы менің құқықтарым мен еңбек заңнамасы нормаларының талаптарын тағы да бұзды, - дейді С. Құдайбергенова. 2018 жылдың 12 қарашасында профессор лауазымына ауысуым үшін қол қойған мәлімдеме (яғни, өтіп кеткен күнмен) мені қысыммен қол қоюға мәжбүр етті. Ерекше атап өткім келеді, сол кезде маған таңдау қалмады. Ия, мен жанжалды жағдай жасағым келмеді, оқу процесін бұзғым келмеді, өйткені оқу жылының ортасы болды. Ректордың атына өтініш (21.11.18 ж. № 10) дәлел болып табылады. Сондай-ақ, маған кафедра меңгерушісі лауазымын жүктеу туралы айтылған, уәкілетті тұлғалар қол қойған және тіркелген, кіріс нөмірлері бар басқа да екі өтініш кездейсоқ сақталған. Бірақ олар менің жеке ісімде жоқ, - дейді профессор. Көп ұзамай барлық күйзелістер аясында С. Құдайбергенова күрделі ота жасап, депрессияға ұшырайды, алайда біраз уақыттан кейін әділеттілікті қалпына келтіруге шешім қабылдайды. Ол «Алматы қаласының әлеуметтік әл-ауқат басқармасы» КММ-не жазбаша өтінішпен жүгінеді. Оның өтініші негізінде мемлекеттік еңбек инспекторы С.Д. Асфендияров атындағы «Қазақ ұлттық медицина университеті» КЕАҚ жоспардан тыс тексеру жүргізді.

Тексеру барысында: Университеттің 9.08.2019 ж. № 190 л/с Бұйрығымен 2019 жылдың 1 қыркүйегінен бастап сізбен ҚР Еңбек кодексінің 49-бабының 2-тармағына [40] сәйкес еңбек шартының қолданылуы (еңбек шартының мерзімі аяқталады) тоқтатылды. Алайда, 1.09.2010 ж. № 3501 еңбек шартында қолданылу мерзімі көрсетілмеген. Осылайша, Сізбен еңбек шартын бұзу заңсыз жасалды. Осыған байланысты Сіз еңбек дауы органдарына - келісім комиссиясына, сотқа жүгінуіңіз керек. Тексеру нәтижелері бойынша жұмыс берушіге «Алматы қаласы әлеуметтік әл-ауқат басқармасы» КММ басшысының орынбасары А. Мұқажановаңың қолымен бұдан былай мұндай бұзушылықтарға жол бермеу туралы Нұсқама берілді. «ҚР еңбек заңнамасының талаптарын

бұзушылықтарды жою туралы» Нұсқама 7.10.2020 ж. № 5 С.Д. Асфендияров атындағы ҚазҰМУ-нің бірінші басшысының атына Т. Нұрғожинаға берілді. С.Құдайбергенова оны жұмыстан шығарудың заңсыз екеніне көз жеткізіп, сотқа талап арыз береді. Оның адвокаты Қайратхан Қадырханов сотқа жүгінудің дәлелді ережесі Әлеуметтік әл-ауқат басқармасы инспекциясының қорытындысы екенін түсіндірді, С. Құдайбергенованы жұмысқа қабылдау кезінде оның жұмысына ешқандай талап қойылмағанын көрсетті. Ал, онымен профессор, медицина ғылымдарының докторы ретінде еңбек шарты белгіленбеген мерзімге жасалған болды. Кейін біз Алматы қаласы әлеуметтік әл-ауқат басқармасының мемлекеттік еңбек инспекторы Қайрат Ділдәбековпен байланысқа шықтық, ол: «еңбек шартының қолданылу мерзімі аяқталғаннан кейін жұмыстан шығарылды. Еңбек инспекциясы тексерген кезде еңбек шартында жарамдылық мерзімі бұзылмағаны анықталды» [162], - дейді инспектор. Неге мұндай іс жұмыс берушінің пайдалануына шешіледі? Біз Еңбек кодексінің сақталуын мемлекеттік бақылауды жүзеге асырамыз, біз өкілетті органбыз, бірақ судья біздің шешімімізді ескермеді. Егер қарапайым судьялар осындай шешім шығарса, бұл сұрақты жоғары тұрған сотқа немесе тікелей Бас прокурорға қою керек. Яғни, С. Құдайбергенова жұмысқа өтініш бойынша емес, конкурс бойынша қабылданды. Ол орындауы керек және университет дәл осылай орындауы керек міндеттемелер (конкурстық) бар. «ҚР Азаматтық кодекстің 272-273-бабы» [63]. Жалған сылтаумен және себепсіз ол адастырылды: кафедра меңгерушісі қызметінен профессор қызметіне ауыстырылды. Неліктен бұл жасалды? Ия, өйткені кафедра меңгерушісін жұмыстан шығара алмайды, себебі ол бұл жерге конкурспен келген.

ҚР Азаматтық кодекстің 188-бабының 4-тармағына [63] сәйкес меншік иесінің өз өкілеттіктерін жүзеге асыруы басқа адамдар мен мемлекеттің құқықтары мен заңмен қорғалатын мүдделерін бұзбауы керек. Құқықтар мен заңды мүдделерді бұзу меншік иесінің өзінің монополиялық немесе өзге де үстем жағдайын теріс пайдалануынан өзге нысандармен қатар көрініс табуы мүмкін. Біздің жағдайда жұмыс беруші ҚазҰМУ атынан бұған немқұрайлы қарады, содан кейін оны көшеге лақтырды, - деп атап өтті профессор С.Құдайбергенованың адвокаты Қ. Қадыржанов. Әділдікті қалпына келтіруге және бұрынғы жұмыс орнына оралуға тырысқанына қарамастан, сот С.Құдайбергенова өтініш беру мерзімін жіберіп алды» [162], - деген тұжырыммен талапкердің талабынан бас тартты. «Профессор С. Құдайбергенованың адвокаты Қ. Қадырханов: Алмалы аудандық № 2 сотының осы шешімінде судья С. Бакиева фактілерге емес, Сәуле Фазылқызы кеш өтініш білдіргеніне сілтеме жасады. Негіз болып табылмайтын елеусіз факт бар, бұл университетте шарттық міндеттемелер мерзімсіз болды, оған сот құқықтық баға бергісі келмеді. Мұнда медициналық университет кадрларды жаңарту және жасарту саясаты жүргізіліп жатқанын нақты қорытындылауға болады. Бірақ сұрақ туындайды: оның орнына кім алынды (м.ғ.д., профессор С. Құдайбергенова)? Дәрежесі мен тәжірибесі бірдей адамдар? - Қ. Қадырханов сұрақ қояды. Енді теорияны емес, практикадан өткен ескі дәлелденген

кадрларға қалай қарайтыны түсінікті. Адвокаттың айтуынша, мұндай өрескел фактіні көргенде, сот неге ресми түрде және бюрократиялық түрде қағаздарға кеш жіберілгені туралы сілтеме жасағаны түсініксіз болып қалады» [162]. Адвокаттың айтуынша, мұндай өрескел фактіні көргенде, сот неге ресми түрде және бюрократиялық түрде қағаздарға кеш жіберілгені туралы сілтеме жасағаны түсініксіз болып қалады. Сот отырысы барысында мен университет өкілдеріне сұрақ қойдым: «егер сіз келіспесеңіз жәбірленушінің әрекеттерімен сіз оларға неге шағымданбадыңыз?». Алматы қаласы әлеуметтік әл-ауқат басқармасының мемлекеттік еңбек инспекциясының өкілі сотқа шақырылғанға дейін университет бізге қандай жауап бергенін айтпады. Ал, бұл жарияланған кезде олар мұндай бұзушылықтарға бұдан былай жол берілмейтінін айтты, — деп қорытындылады адвокат Қ. Қадырханов. «Заң газеті» осы істің барысын қадағалады. Сәуле Құдайбергенованың ұстанымын тыңдағаннан кейін «Оңтүстік» редакциясы С.Д. Асфендияров атындағы медициналық университеттің баспасөз қызметіне шықты. «Заң газеті» редакциясына С.Д. Асфендияров атындағы ҚазҰМУ ректорының жауабы: «11.03.2021 ж. Сіздің хатыңызға С.Ф. Құдайбергенованың өтініші бойынша мынаны хабарлаймыз. 2018 жылдың қазан айында университет С.Д. Құдайбергеноваға 1.11.2018 жылдан бастап зейнеткерлік жасқа толуына байланысты еңбек шартын бұзу туралы хабарлама табыс етті. Жұмыс беруші өз кезегінде ғалымның еңбек өтілі мен кәсібилігін ескерді және оның 12.11.2018 жылғы жеке өтініші негізінде № 2194 л/с Бұйрығымен 13.11.2018 жылы С.Ф. Құдайбергенова оториноларингология кафедрасының меңгерушісі қызметінен 31.08.2019 жылға дейінгі мерзімге осы кафедраның профессоры қызметіне ауыстырылды» [162].

Сондықтан зейнеткерлік жасқа толған қызметкер С.Ф. Құдайбергеновамен жұмыс беруші қолданыстағы еңбек шарты шеңберінде Қосымша келісім жасасу негізінде еңбек қатынастарын жалғастырды. Осылайша, С.Ф. Құдайбергеновамен «ҚР ЕК-нің 52-бабы 1-тармағы 24)тармақшасындағы» [40] ережелер қолданбай еңбек шарты ұзартылды. 9.08.2019 жылы № 190 л/с Бұйрығымен С.Ф. Құдайбергеновамен еңбек шарты 1.09.2019 жылдан бастап тоқтатылды. «Алматы қаласының әлеуметтік әл-ауқат басқармасы» КММ-нің еңбек шартын бұзу заңсыз жүргізілгені туралы жауабына қатысты, 7.10.2020 жылғы жоспардан тыс тексеру актісінде және оған бірінші басшыға жіберілген нұсқамада мұндай ештеңе көрсетілмегеніне назар аударамыз. «С.Ф. Құдайбергенованың қазіргі уақытта Лор Оториноларингология кафедрасын ғылыми-педагогикалық өтілі жеткіліксіз дәрігер басқарады, - деген мәлімдемесіне қатысты, бұл кафедраның меңгерушісі осы салада ғылыммен және зерттеулермен айналысатын үлкен педагогикалық өтілі бар PhD докторы, лор бөлімшесінің меңгерушісі, университет клиникасындағы жоғары санатты дәрігер болып табылады. Сіздің өтінішіңіздегі қозғалған мәселелер Алматы қаласы Алмалы аудандық № 2 сотында С.Ф. Құдайбергенованың талап қоюы бойынша азаматтық іс бойынша сот отырысында талқылау, қарау және талап қою талаптарының мәні болып табылатынын қосымша хабарлаймыз, ол бойынша С.Ф. Құдайбергенованың

талап қою талаптарын қанағаттандырудан толық көлемде бас тартылды» [162].

Университет басшылығының мотивін түсіну өте қиын. Егер отандық медициналық ЖОО кадрлармен оңай шығарып және соңғы уақытта өздерінің кәсіби міндеттерін атқарып жүрген танылған дәрігерлердің еңбегін бағаламаса, бұл пандемия кезеңінде расталды. Осы жерде, ҚР ЖС-тың № 9 нормативтік қаулысының 25-бабын [139] басшылыққа алу қажет.

Отандық Еңбек кодексінің 52-бабы 1-т-ның 2)т-на [40] сәйкес жұмыскердің санын немесе штатын қысқарту жөніндегі жұмыскермен еңбек қатынастарын бұзуға құқылы. Бұл ретте жұмыс беруші қызметкерлердің санын немесе штатын қысқарту жөніндегі еңбек шартын бұзған кезде қызметкер келіскен жағдайда оны басқа жұмысқа ауыстыруға шаралар қолдануға тиіс. Бұдан басқа, жұмыс беруші Еңбек кодексінің 131-бабы 2-т-на [40] сәйкес бір айдағы орташа жалақы мөлшерінде жұмысынан айырылуына байланысты өтемақы төлемдерін жүргізеді. Жұмыс беруші жұмыспен қамту органын алдағы екі айдағы жұмыскерлердің қысқартылуы туралы хабардар етуге міндетті.

Осы тұста, «университеттің жұмыскердің санын немесе штатын қысқару жөніндегі оқытушымен еңбек қатынасын бұзу туралы сот тәжірибесіне сүйенсек, мысалы, Н. азамат Университет, университеттің Директорлар кеңесіне 25.11.2021 ж. университеттің Директорлар кеңесінің шешімін заңсыз деп тану, еңбек шартын бұзу туралы бұйрықтың күшін жою, студенттік мәселелер және әлеуметтік жұмыс жөніндегі проректоры лауазымын қалпына келтіру, мәжбүрлі жұмыста болмағаны үшін еңбекке ақыны өндіріп алу туралы талап арызбен жүгінді» [163]. «Тараз қалалық сотының 9.06.2022 ж. шешімімен жоғары мектептің Директорлар кеңесінің 25.11.2021 ж. шешімін заңсыз деп тану туралы талап қоюды қанағаттандырудан бас тартылды. Алайда, Жамбыл облыстық сотының азаматтық істер жөніндегі сот алқасының 23.09.2022 ж. ұйғарымымен бірінші сатыдағы соттың шешімі жойылып, іс осы бөлікте сол сотқа басқа құраммен қайта қарауға жіберілді. Жамбыл облыстық сотының азаматтық істер жөніндегі сот алқасының 23.09.2022 ж. қаулысымен Тараз қалалық сотының шешімі өзгертіліп, талап қоюды қанағаттандыру туралы жаңа шешім қабылданды, ал талап қоюды қанағаттандырудан бас тарту бөлігінде күші жойылды. Студенттік мәселелер және әлеуметтік жұмыс жөніндегі проректор лауазымын штаттан алып тастау жөніндегі ЖОО-ның Директорлар кеңесінің 25.11.2021 ж. шешімі заңсыз деп танылды. Соттың қалған бөлігіндегі шешімі өзгеріссіз қалдырылды» [163].

Жоғарғы Соттың кассациялық сот алқасы 25.03.2023 ж. қаулысында облыстық соттың қаулысының күшін жойып, Еңбек кодексінің 12-бабы 7-т-ның [40] нормаларына қатысты апелляциялық сатының тұжырымдарымен келіспей, бірінші сатыдағы соттың шешімін күшінде қалдырды. Университеттің жарғысына сәйкес, басқару органы Директорлар кеңесі болып табылады. Директорлар кеңесінің 25.11.2021 ж. хаттамалық шешімімен студенттік мәселелер және әлеуметтік жұмыс жөніндегі проректор лауазымы Басқарма құрамынан алынып тасталды. Осыған орай, университет Басқармасы төрағасының бұйрығына сәйкес, Еңбек кодексінің 52-бабы 1-т-ның 2)т-сы, 96-

бабының 2-т., 131-бабы 1-т-ның 2)т-на [40] негізделіп, студенттік мәселелер және әлеуметтік жұмыс жөніндегі проректордың штат бірлігінің қысқаруына байланысты Н.-мен еңбек шарты тоқтатылды.

Қазақстан Республикасының «Акционерлік қоғамдар туралы» [164] Заңының 58-б-ның 7, 8-т-на сәйкес, Директорлар кеңесінің шешіміне сот тәртібімен дау айту құқығы тек қоғамның Директорлар кеңесінің мүшелеріне немесе акционерлерге беріледі. Тараз қалалық соты Н.-ның, акционер ретінде, Директорлар кеңесінің мүшесі болмауына байланысты, Директорлар кеңесінің шешіміне дау айтуға өкілеттігі жоқ екенін атап, талап қоюды қанағаттандырудан бас тартты. Директорлар кеңесінің дау тудыратын шешімі жұмыс берушінің актісі болып саналмайды.

Сонымен қатар, еңбек заңында белгілі бір заңды тұлғаның ұйымдық құрылымына және штат санына қойылатын міндетті талаптар жоқ. Осыған орай, жұмыс берушінің бастамасымен, оның ішінде штаттардың қысқартылуы жағдайында, еңбек шартын бұзу тәртібі мен мүмкіндігі шектелмейді. Соттар акционерлік қоғамның басқару органының шешіміне дау айтылған жағдайда, штат бойынша қысқартылған жұмыскердің тиісті талап қоюшы болып саналатынын анықтау қажет. Сонымен қатар, еңбек заңнамасында белгіленген негіздер бойынша жұмыс берушінің бастамасымен еңбек шартын бұзған кезде, соттар жұмыскерлер санын немесе штатын қысқарту үшін заңды негіздердің бар-жоғын анықтауы керек. Бұл жұмыс беруші сотқа ұсынуға міндетті объективті мәліметтер негізінде жұмыс көлемінің нақты қысқаруына қатысты болуы тиіс.

Еңбек заңнамасына сәйкес тәрбие міндеттерін атқарып жүрген педагог қызметкер өз міндетіне сәйкес келмейтін және моральдық нормаларға қайшы әрекеттер жасаған жағдайда еңбек шарты бұзудың тәжірибелік аспектісін қарастыруда, мына сот прецендентін мысалға алуға болады. «А. университет ректорының 29.11.2021 ж. № 942-ж/к еңбек шартын бұзу туралы бұйрығын (ҚР ЕК-нің 52-бабы 1-т. 14)тармағының негізінде жұмыстың жалғасуына сәйкес келмейтін әдепсіз теріс қылықтың тәрбиелік функцияларын орындайтын қызметкердің жасағаны үшін) заңсыз деп тану, еңбек шартын бұзуды заңсыз деп тану, жұмысты қалпына келтіру, мәжбүрлі жұмыстан шығу уақыты үшін жалақыны өндіріп алу туралы талап арызбен жүгінді» [165].

Талапкер бұл бұйрықпен келіспейді, оны заңсыз және негізсіз деп санайды, оның күшін жоюға, жұмыста қалпына келтіруге және еріксіз жұмысқа қатыспаған уақыт үшін жалақы төлеуін сұрайды. Іс материалдарына сәйкес, 01.09.2021 ж. ЖОО мен талапкер А. арасында № 256 еңбек шарты жасалынған. Шарт талаптарына сәйкес, талапкер жоғарыда аталған оқу орнында химия білім беру бағдарламасы бойынша профессор лауазымында педагогикалық қызмет атқарады. «Жауапкердің 29.11.2021 ж. № 942-т/к бұйрығымен талапкердің еңбек шарты еңбек заңының 52-б. 1-т-ның 14)т-на сәйкес, тәрбие функцияларын атқаратын қызметкердің өз міндетіне сай келмейтін әдепсіз әрекет жасағаны үшін бұзылды. 9.11.2021 ж. сағат 18:30-да зерттеу бөлімі бойынша проректор Е. оқытушылар А. пен Ш. спирттік ішімдіктерді ішіп,

проректордың ескертуіне қарамастан әдепсіз сөздер айтып, орынсыз мінез-құлық көрсеткені туралы акт жасаған. Актіні ғылым департаментінің директоры У. және күзет қызметкері Б. қол қойды. Кейін, 10.11.2021 ж. Е. қызметтік тексеру тағайындау туралы жазбасы негізінде А. пен Ш. тәртіптік жауапкершілікке тартылды. Ректордың №04-04/336 бұйрығымен тәртіптік комиссия құрылды. 12.11.2021 ж. тәртіптік комиссия жұмыс берушінің бастамасымен ректорға А.-пен еңбек шартын бұзу туралы өтініш жасауды ұсынды» [165].

Еңбек заңнамасының көрсетілген негіздер бойынша еңбек шартын бұзу, тәртіптік жазаларды қолдану тәртібі белгіленген. Педагог қызметкердің тәртіптік теріс қылық жасағаны үшін жұмыс беруші бірінші басшысы заңдарына сәйкес тәртіптік жазаның бірін: «ескерту; сөгіс; қатаң сөгіс; еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасымен бұзу түрлерін қолдануға құқылы» [40].

ҚР ЖС нормативтік қаулысының 17-тармағына [139] сәйкес, жұмыстан шығарылған адамдардың талап-арыздары бойынша еңбек дауларын қарау, еңбек заңында көзделген соттармен жүзеге асырылуы тиіс. Бұл жағдайда еңбек шартын бұзу тәртіптік жазаны қолдану тәртібін сақтай отырып жүргізілуі тиіс, ал тәртіптік жауапкершілік педагог қызметкердің өзімен жасаған теріс қылық туралы жазбаша түсініктеме беруден бас тартуы, егер кінәлі болса, оны бұрынғы жұмысына қалпына келтіру үшін негіз бола алмайтынын ескеру қажет. Тәртіптік теріс қылық фактісін растайтын дәлелдемелер жиынтығы болуы тиіс. Қызметкердің тәртіптік теріс қылық жасағаны туралы акт немесе оның жазбаша түсініктемеден бас тартуы жөніндегі акт жұмыс берушінің актісі болып саналмайды және тәртіптік теріс қылық жасаған оқытушының оны қабылдағанын растауды талап етпейді.

Профессордың жазбаша түсіндірме беруден бас тартуы туралы акт, түсіндірме беру талап етілгеннен кейін екі жұмыс күнінен соң дайындалады. Тәртіптік құқық бұзушылық фактісі туралы түсіндірме беру талабы міндетті түрде жазбаша түрде беріледі. Тәртіптік іс материалдарына сәйкес, талап қоюшының атынан тәртіптік құқық бұзушылық фактісі бойынша жазбаша түсіндірме беру сұралады, алайда талаптың өзінде оны жеткізу күні, нөмірі, жеткізу әдісі немесе А.-ке бағытталуы көрсетілмеген. Материалдарда тәртіптік құқық бұзушылық туралы жазбаша түсіндірме беруден бас тарту және қауіпсіздік қызметкері мен проректордың қол қойған актілері бар. «Жазбаша түсіндірме беруден бас тарту актісі жазбаша түсіндірме сұратылғаннан кейін екі жұмыс күнінен кейін дайындалады. Осы жағдайға қатысты, талапкермен еңбек шартын бұзуға себеп болған оқиға 9.11.2021 ж. орын алды. Алайда, жазбаша түсіндірме беру талабында нақты күн көрсетілмеген және А.-қа жеткізілгенін растайтын дәлелдемелер жоқ. Жазбаша түсіндірме беруден бас тарту актісі 9.11.2021 ж. жасалған, бұл жұмыс берушінің заңды талаптарды орындамағанын көрсетеді, сонымен қатар педагог қызметкерге жазбаша түсіндірме беру үшін мерзім берілмеген» [165].

Проректордың қадір-қасиетін қорлағанын растайтын дәлелдер тәртіптік комиссияның қарауына немесе бұйрыққа негіз боларлықтай ұсынылған жоқ.

Сондай-ақ, тәртіптік комиссия мен сотқа адам қадір-қасиетін қорлау фактісі туралы ұсыныс немесе дәлелдеме келтірілмеген, бұл психологиялық-филологиялық сараптамамен немесе әкімшілік тәртіппен расталуы мүмкін еді. Бұдан бөлек, актіде көрсетілгендей, талапкердің масаңдығы да ешқандай дәлелмен расталмаған, яғни сараптамалық қорытынды негізі болған жоқ. Осылайша, А.-пен еңбек қатынастарын мотивациямен бұзудың негізі жоқ, өйткені тәрбие функцияларын атқаратын педагог қызметкердің жұмысын жалғастыруына кедергі келтіретін, адамның қадір-қасиетін қорлайтын әдепсіз әрекеттері немесе балағат сөздер айтуы расталмады.

НҚ-ның 25-тармағына [139] сәйкес, жұмыс беруші еңбек шартын бұзуды бастамашы болған жағдайда, шарттың қолданылу мерзіміне қарамастан, профессор зейнеткерлік жасқа толғаннан кейін кемінде бір ай бұрын хабарлама беріп, еңбек, ұжымдық шартта және (немесе) еңбек шартында белгіленген өтемақыны төлеуі қажет. А. куәліктің негізінде зейнеткер, жұмыс беруші талапкермен еңбек шартын бұзған кезде заңнама талаптарын бұзды, бұл профессорды жұмысына қайта қалпына келтіру және бұзылу туралы бұйрықты заңсыз деп тану үшін негіз болады.

НҚ-ның 32-тармағына [139] сәйкес, заңсыз жұмыстан босатылған профессор, егер оның бұрынғы лауазымы іс жүзінде қысқартылған болса да, бұрынғы жұмысына қайта қалпына келтіруге жататыны көрсетілген. Педагог өызметкерді жұмыстан шығару тек заңда белгіленген шарттар мен негіздерге сәйкес жүзеге асырылады. Дегенмен, заңсыз жұмыстан шығарылған педагог қызметкердің өтініші бойынша сот, мәжбүрлі жұмыстан босатылған кезде, орташа жалақыны өндіріп алу туралы шешім қабылдаумен шектелуі мүмкін (бірақ алты айдан аспайтын мерзімде). Еңбек кодексінің 161-бабы 1-т-на. [40] сәйкес, бұрынғы жұмысына қайта қалпына келтірілген қызметкерге мәжбүрлі жұмыстан босатылған кезеңдегі жалақы төленеді немесе басқа жұмысқа заңсыз ауысқан жағдайда, бірақ алты айдан аспайтын мерзім ішінде төмен ақы төленетін жұмыста болған уақыт үшін жалақы айырмасы өтеледі.

«А.-тың университетке қатысты талап-арыздары ішінара қанағаттандырылды. Университет профессорын тәртіптік жауапкершілікке тарту туралы бұйрық заңсыз деп танылып, оның күші жойылады. Профессормен еңбек шартын бұзу заңсыз деп есептелсін. А. университет профессоры лауазымына қайта қабылдансын. А.-тың пайдасына ЖОО-нан орташа жалақыдан мәжбүрлеп алынбаған кезеңіне 2 522 435 (екі миллион бес жүз жиырма екі мың төрт жүз отыз бес) теңге мөлшеріндегі үстеме ақылар ескеріліп, 504 487 теңге өндірілуге жатты» [165].

Айта кетсек, «ЖОО-ның оқытушыларымен белгіленген мерзімді еңбек шарттары кедергі тудырады. Мысалы, бір дауда университеттің доценті еңбек шартын белгісіз мерзімге жасалған деп тану, кафедра доценті лауазымынан босатылуын мойындау және оны жұмысқа қайта орналастыруды талап етті. Алайда, соттар қызметкердің мерзімді еңбек шартын жасасуға мәжбүрлеуін растай алмады және талаптарды қанағаттандырудан бас тартты. Соттар атап өткендей, еңбек шартының мерзіміне қатысты шешім қабылдағанда заңда

бастапқы кәсіптік одақ ұйымының пікірін ескеру қарастырылмаған, кез келген еңбек шартын бұзуда басымдық жұмыс берушіде болады» [166, 2-8 бб.].

«Бұл ережелер еңбек қатынастарындағы кешенді құрылымды, әртүрлі элементтерді, яғни құқықтар мен міндеттерді ұштастыра отырып, жұмыс беруші ЖОО мен ПОҚ арасындағы қарым-қатынастың дау-дамайын айқындайды. Осы жерде, заң шығарушы педагогикалық қызметтің жоғары деңгейдегі жауапкершілікпен және елеулі эмоционалдық шиеленіспен сипатталатын ерекшеліктерін мойындайды. Сондықтан заң шығарушы еңбек шартын жасасу кезінде педагог қызметкерлерге арналған қосымша талаптарды белгілеп, еңбек шартын тоқтату негіздерін анықтауда педагогикалық қызметтің ерекшеліктерін ескеруге тиіс» [167, 24 б.], - деген А.А. Асеевтің дәлдік тұжырымын еңбек шартын мазмұнында қолдану қажетпіз.

Қорыта келе, бұл жағдай жұмыс берушінің қызметкермен еңбек шартын бұзу үшін негіз ретінде пайдаланылатын жұмыстан босату талаптарының бұзылуын айқын көрсетеді. Сонымен қатар, жұмыстан босату әрдайым штаттық қамтамасыз ету мен құрылымды өзгертуге әкелетінін мысалдар арқылы түсіндіреді; мұндай өзгерістер қызметкерлер санының қысқаруына байланысты ресімделуі қажет. Қызметкерлердің санын немесе штатын қысқарту кезінде қолданылатын тәртіптің сақталмауына байланысты қызметке қайта қалпына келтірілген басқа да сот істері бар. Оларды терең талдау және соттардың ұстанымдарын ескере отырып, барлық формальдылықтарды орындау және осындай әрекеттердің заңдылығын қамтамасыз ету мақсатында, қызметкерлердің санын немесе штатын қысқарту кезінде ескерілуі тиіс құқық қолдану тәжірибесі дамып келеді. Демек, ЖОО-ның оқытушыларымен еңбек шартын жасасу, өзгертуді және тоқтатуды реттейтін жағдайларды терең зерттей отырып, қолданыстағы құқықтық базадағы маңызды мәселелер анықталды және осы мәселелерді шешудің тиімді жолдары түйінделді. Сонымен қатар, еңбек құқықтарының бұзылуын болдырмау мақсатында оқытушылық қызметте азаматтық-құқықтық шарттарды қолдануды шектеу қажет. Бұл білім беру жүйесінің тұрақтылығын және оқытушылардың құқықтарын қорғауды қамтамасыз етуге мүмкіндік береді.

3 ЖОҒАРЫ БІЛІМ БЕРУ ҰЙЫМЫНДА ОҚЫТУШЫЛАР ЕҢБЕГІН ҚҰҚЫҚТЫҚ РЕТТЕУ ТЕТІКТЕРІН ЖЕТІЛДІРУ МӘСЕЛЕЛЕРІ

3.1 Оқытушылардың жұмыс уақыты және тынығу уақытын реттеудің құқықтық және тәжірибелік негіздері

Оқытушының жұмыс орны – оның жұмысын қолдану көзделетін білім беру ұйымы. Оқытушы басқа жерде орналасқан жоғары білім беру ұйымының филиалында немесе өзге де оқшауланған құрылымдық бөлімшесінде жұмыс істеу үшін қабылданған жағдайда, онда жұмыс орны осы оқшауланған бөлімшені және оның орналасқан жерін көрсете отырып тіркеледі. Еңбек шартында нақтыланған жағдайда білім беру ұйымының құрылымдық бөлімшесінде қызметкер өзінің еңбек функциясын тікелей орындайтын факультет (институт), сондай-ақ кафедраға (ғылыми бөлімше) бекітіледі.

Оқытушылардың ғылыми-зерттеу жұмысымен айналысу міндеті ЮНЕСКО-ның «ЖОО-дағы оқытушы кадрлардың мәртебесі туралы» [38] Ұсынымының 34-тармағында және «Білім туралы» [3] заңның 47-бабында бекітілген.

Жұмысқа қабылдау кезінде жұмыскер еңбек шартын жасасу үшін ҚР ЕК 32-бабында көрсетілген қажетті құжаттарды, ҚР ЕК-нің 32-бабы 1-тармағының 4)тармақшасына [40] сәйкес оның ішінде еңбек қызметін растайтын құжат (еңбек өтілі бар адамдар үшін) ұсыну қажет. Сондықтан оқытушының негізгі жұмыс орны оның еңбек қызметін растайтын құжаты сақталатын ұйым болып саналады. Қоса атқарылатын жұмыс негізгі жұмыс орны бойынша да (ішкі қоса атқарылатын жұмыс), сондай-ақ басқа ұйымдарда да (сыртқы қоса атқарылатын жұмыс) орындалуы мүмкін.

Педагог қызметкерлер ішкі қоса атқару тәртібімен өзінің жоғары білім беру ұйымында өзге де, сол сияқты ұқсас лауазым, мамандық бойынша жұмыс істей алады. Оның еңбек шартында қоса атқарылатын жұмыс уақытының шарты көрсетілуі керек. Мұндай талап ҚР ЕК-нің 28-бабы 2-тармағының 6)тармақшасына [40] сәйкес белгіленген нормамен расталады, жұмыскердің жұмыс уақыты режимі туралы шартты көрсету оның еңбек шартына енгізу үшін міндетті болып табылады. Бұл толық көлемде қоса атқарылатын ес жұмыс туралы еңбек шартына да қатысты болады.

ПОҚ үшін жоғары білім беру ұйымында қоса атқаратын жұмыс аптасына 18 сағаттан, ал жұмыс уақыты аптасына 36 сағаттан аспауы тиіс. Іс жүзінде қоса атқаратын жұмысқа түсетін адамдардан қосымша әдетте мемлекеттік зейнетақымен қамсыздандырудың сақтандыру куәлігін, сондай-ақ негізгі жұмыстың бар екендігін растайтын құжатты (еңбек қызметін растайтын құжатының көшірмесі немесе негізгі жұмыс орнынан анықтама) көрсетуді талап етеді. Мұндай тәжірибе дұрыс және заңнамалық тұрғыдан бекітуге лайық болып көрінеді деген жеке авторлардың пікірімен келісу керек. Соңғы уақытта негізгі жұмыс орны жоқ адамдарды қоса атқаратын жұмысқа қабылдау жағдайлары жиілеп кетті. Сондықтан, жұмыс беруші қоса атқаратын жұмыс күнімен, яғни негізгі жұмыс орны бар адаммен заңды түрде еңбек шартын

жасасатынына сенімді болуы тиіс. «Мұндай жұмыстың бар екендігін растайтын құжат еңбек қызметін растайтын құжат көшірмесі немесе тиісті анықтама болып табылады» [169, 73-74 бб.].

Жұмыс уақыты мен тынығу уақыты режимі, егер ол осы ЖОО-да қабылданған әдеттегі режимнен өзгеше болса, еңбек шартының маңызды шарты болып табылады. Мысалы, оқытушының толық емес жұмыс уақыты, оған ұзақ демалыс беру және т.б. шарты ерекше көрсетілуі керек.

Абайдельдинов Т.М., Макрушин А.О. пікірін: «.....жұмыскерлердің жұмыс уақытын бақылау және есепке алу тәсілдерін олардың кәсіптеріне, олар орындайтын еңбек функциясының дербес компьютер мен арнайы бағдарламаларды пайдалану арқылы жұмсалатын уақыт мөлшерімен байланысты саралау қажет» [169, 241 б.].

Жұмыс уақытының ұзақтығы - еңбек шартының маңызды талаптарының бірі. Жұмыс уақытында ЖОО-ның міндеттері жұмыс істейді, оқытушыға шартта көрсетілген жұмысты ұсыну, оның тиісті еңбек жағдайларын қамтамасыз ету және оқытушыға белгілі бір еңбек функциясын орындау міндеті. Сондықтан ПОҚ-ның жұмысын ұйымдастыруда жұмыс уақытын құқықтық реттеу ерекше рөл атқарады. Кез-келген еңбек қызметі уақыт бойынша жүреді, сондықтан жұмыс ұзақтығы еңбек өлшегіш ретінде әрекет етеді, бұл өз кезегінде жұмыс уақытында көрінеді. Еңбек заңнамасында жұмыс уақытының өлшегіші ретінде жұмыс аптасын пайдалану әдеттегідей, ол жұмыс уақытының санынан басқа аптасына жұмыс күндерінің санын да қамтиды. Заңнама жұмыс аптасының екі түрін бекітеді: «бес күндік (екі демалыс күнімен) және алты күндік (бір демалыс күнімен)» [40].

Жұмыскерлердің жекелеген санаттары, соның ішінде ЖОО-дағы оқытушылар үшін заң жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығын белгілейді. ҚР ЕК-нің 69-бабы [40] бойынша педагог қызметкерлер үшін жұмыс уақытының максималды ұзақтығы аптасына отыз алты сағаттан аспайды. Бұл тез шаршауды тудыратын айтарлықтай интеллектуалды және жүйке кернеуін қажет ететін және еңбек құқығының әлеуметтік функциясына байланысты педагогикалық қызметкерлердің жұмысының ерекше сипатына байланысты белгіленген. ЖОО жүктеменің өзгеру негіздерін, сондай-ақ жоғарғы шекті белгілеу жағдайларын белгілейді. ЖОО-дағы ПОҚ үшін оқу жүктемесінің көлемін ҚР ҒЖБМ айқындайды [49]. Осылайша, ПОҚ үшін нормаланған қысқартылған (алты сағаттық) жұмыс күні қарастырылған. Бұл ретте жоғары білім беру саласындағы мемлекеттік саясатты және нормативтік-құқықтық реттеуді әзірлеу жөніндегі функцияларды жүзеге асыратын ҚР ҒЖБМ-мен белгілеген ерекшеліктерді ескеру қажет. Алайда, оқытушының жұмыс сипаты, сондай-ақ олардың барлық жұмыс уақытын пайдалану және есепке алу әрдайым реттелмейді. Мұндай нормаланған жұмыс күнінің ерекшелігі белгілі бір күндерде жұмыс күнінің нақты ұзақтығы алты сағаттан, ал күндері аз болуы мүмкін.

Сонымен, ЖОО оқытушыларының жұмыс уақыты мен еңбек қарқындылығы кафедрадағы оқу жұмысының жылдық көлеміне тікелей

байланысты. Кафедра меңгерушісі әр оқытушыға оқу жылына оқу жұмысын жоспарлайды (семестрлерге бөле отырып), оған, әдетте, оқу жылы ішінде қажеттілігіне қарай өзгерістер енгізіледі. Оқытушылардың оқу жұмысын орындауын бақылау дәріс және практикалық сабақтар кестесіне сәйкес жүзеге асырылады. Оқытушының алты сағаттық жұмыс күніне кіретін басқа да қызмет түрлері кафедрада қалыптасқан жағдайға байланысты оқу жұмысының көлеміне, оқытушының біліктілігіне, сондай-ақ өзге де жағдайларға байланысты бөлінеді. Мысал, «ЖОО оқытушыларының жұмыс уақыты алты сағаттық жұмыс күні ішінде екі жартыға бөлінді. Жұмыс күнінің жартысы оқу жүктемесіне (дәрістер, семинарлар, практикалық сабақтар, консультациялар, өндірістік практиканы басқару және т.б.), екіншісі - ғылыми-зерттеу және әдістемелік жұмыстарға арналған» [170, 364 б.].

«Білім туралы» [3] заңның 47-бабының 6-7-тармағына сәйкес оқу (оқытушылық) және басқа да педагогикалық жұмыстардың арақатынасы оқытушының еңбек шартында ескертіледі және лауазымдық жалақысының мөлшерімен шектеледі. Оқу жылының басында белгіленген оқу жүктемесінің көлемін оқу жылы ішінде ЖОО-ның бастамасы бойынша біржақты тәртіппен азайтуға болмайды. Ерекшелік - оқу жоспарлары мен бағдарламалары бойынша сағаттардың немесе топтар санының қысқаруына байланысты орын алуы мүмкін. Педагогикалық құрамның отыз алты сағаттық жұмыс аптасы аясында оқу (оқытушылық) жұмысы сабақ кестесімен ұйымдастырылады. Штаттық оқытушылар (оның ішінде қоса атқаратын жұмысшылар) орындаған оқу жүктемесінің көлемін есепке алу нақты жұмсалған уақыт бойынша жүргізілуі тиіс.

Мысалы, Алматы қаласындағы белді университеттің ПОҚ-на сұрақ-жауап ретінде жүргізілген сауалнама барысында:

- университет қызметкері (оқытушы) сабақ болмаған кезде күніне 7,12 сағат жұмыс істеуге міндетті ме?

- егер оқытушының жоспарланған сабақтары болмаса, оқу орнында қалуы талап етіле ме? – деген сұрақтарға әрбір ЖОО-дағы оқытушылары өздеріндегі тәжірибе негізіде түрлі жауаптар берілді ***(Қосымша В).***

Жауап қорытындысы бойынша жалпы университеттердің көпшілігінде заң талаптары сақталмайды, еңбек құқығының бұзылуы белең алуда. Осы сұрақтардың заңнамалық реттеу негізі төмендегідей: жалпы, сабақтар аяқталғаннан кейін және олардың болмауы кезінде оқытушының ұйымда орындауы тиіс міндеттері болмаса, ол жұмыста болуға міндетті емес (бұл әрине, ЖОО-дағы оқытушылардың еңбегінің ерекшелігі). Біріншіден, «Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігінің жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдарындағы профессор-оқытушылар құрамының ұсынылатын педагогикалық жүктемесін және ең төменгі жалақысын айқындау туралы» [49] Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2021 жылғы 25 наурыздағы № 122 бұйрығына сәйкес, ПОҚ-ның педагогикалық жүктемесі оқу жылы барысында 680 сағаттан аспауы тиіс, - делінген. Екіншіден, еңбек заңнамасына сәйкес, жұмыс уақыты еңбек

ұйымдастыруының маңызды аспектілерінің бірі болып табылады. ҚР ЕК-нің 68-бабы 1-тармағына [40] сәйкес, стандартты жұмыс уақыты аптасына 40 сағатты құрайды, ал ПОҚ-ның еңбегі 36 сағаттық жұмыс аптасына негіделеді. Жұмыс күнінің басталу және аяқталу уақыттары, сондай-ақ демалыс пен тамақтануға арналған үзілістер ұйымның ерекшеліктері мен оқытушылармен келісім негізінде өзгеруі мүмкін. Университет ортасында оқытушылардың жұмыс уақытын басқаруда икемділікке ие болуы, әсіресе тікелей сабақтары болмаған жағдайда ерекше назар аудартады. Үшіншіден, ҚР ЕК-нің 74-бабы 2-тармағына [40] сәйкес, жұмыс уақытының икемді режимінде қызметкер еңбек міндеттерін өз қалауы бойынша орындауға құқылы. Төртіншіден, ҚР ЕК-нің 74-бабы 5-тармағына [40] сәйкес, жұмыс уақытының икемді режимінде күнделікті жұмыс (жұмыс ауысымы) және (немесе) апта сайынғы жұмыс ұзақтығы тәуліктік және (немесе) апта сайынғы жұмыс уақытының нормасынан көп немесе аз болуы мүмкін. Егер жұмыс беруші мен қызметкер уақытын нақты көрсете отырып, жұмыс кестесін жасасса, онда шартта белгіленген талаптарға сілтеме жасау қажет.

Сонымен, әрбір ЖОО-дағы профессор-оқытушылар құрамы еңбек заңнамасын мен министрлік бұйрықтарын, ішкі нормативтік құжаттарын басшылыққа алуы тиіс, осындай құқықтарын білмеуі университет тарапынан өктемдік жасауға итермелейді. Кейбір жағдайларда оқытушының жұмыс уақыты режимін нақтылау, толық емес жұмыс уақыты туралы келісім жасау немесе ЖОО-ның қызметінің жекелеген кезеңдерінде жұмыс уақытының басқа ерекшеліктерін мысалы, оқытушының демалысымен сәйкес келмейтін демалыс кезеңдерімен анықтау қажет. Бұл ерекшеліктерді еңбек шартында немесе оған қосымша келісімде көрсету ұсынылады. Оқытушылар ЖОО-да толық емес жұмыс уақытында қызмет атқара алады. Мұндай келісім жұмыс уақытын аптаның кез келген сағаттарына немесе жұмыс күндеріне ешқандай шектеусіз азайтуды көздеуі мүмкін. Толық емес жұмыс уақыты ПОҚ-ды жұмысқа қабылдау кезінде де, кейіннен де белгіленуі мүмкін. ЖОО-да оқытушыны толық емес жұмыс уақытына жұмысқа қабылдаған жағдайда, жұмыс режимінің бұл шарты конкурс туралы хабарландыруда міндетті түрде көрсетілуі тиіс. Білім беру ұйымының толық емес жұмыс уақытына конкурс жариялауы туралы шешімді ректор қабылдайды. Толық емес қызмет көрсету жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының ұзақтығына, жұмыс уақытына және оқытушының басқа да еңбек құқықтарына шектеулер қоймайды. Қазіргі әрекеттегі еңбек заңында [40] толық емес жұмыс ұғымы нақты анықталмаған. ХЕҰ-ның «Толық емес жұмыс уақыты жағдайларындағы жұмыс туралы» № 175 Конвенциясының 1-бабы «а» тармағында «толық емес жұмысшы» термині қалыпты жұмыс уақытына ие, толық уақытты қызмет атқаратын және жұмысшылардың қалыпты жұмыс уақытына қарағанда қысқа уақыт жұмыс істейтін тұлға ретінде түсініледі. Конвенцияның 8-бабында жұмыс уақытының ең төменгі нормативтерін белгілеу қарастырылған» [151]. ҚР Еңбек кодексінің 70-бабында [40] толық емес жұмыс уақытын белгілейді.

«Жұмыс уақытының қалыптылы ұзақтығының ерекшелігі педагогикалық

қызметкерлер үшін әдеттегі артық жұмыс ұғымын қолдануды жоққа шығарады» [171, 55 б.]. Жеке оқытушылардың шамадан тыс жүктелуіне жол бермеу үшін оқу жылына жүктеменің барлық түрлерін ескере отырып, кафедра мүшелері арасындағы міндеттерді дұрыс бөлуге аса назар аудару қажет.

«Тыныңу, демалыс» деген сөздер кез-келген жұмысшы жанына жылы болары сөзсіз. ЖОО-дағы оқытушыларға арналған демалыстың өзіндік ерекшеліктері бар. Тыныңу, демалу педагог қызметкерге ең алдымен физикалық күш пен өнімділікті қалпына келтіру үшін қажет, онсыз өнімді еңбек мүмкін емес, сонымен қатар оның интеллектуалды деңгейін арттыру. ЖОО оқытушыларының еңбек қызметі жоғары қарқындылықпен және ақыл-ой қызметімен сипатталады. Осыған байланысты олардың тыныңу уақытын құқықтық реттеуде бірқатар ерекшеліктер бар, олар жалпы және арнайы нормаларда көрініс тапты. ҚР Конституцияның 24-бабы [39] әркімнің тыныңу құқығы бар, ол әркімнің ажырамас құқығы болып табылады. Оған демалыс және мерекелік жұмыс істемейтін күндерге, сондай-ақ жыл сайынғы ақылы демалысқа жұмыс күнін ақылға қонымды шектеу құқығы кіреді. Күнтізбелік уақыттың жұмыс уақытынан тыс бөлігі - бұл заңнамада тыныңу уақыты деп атайтын жұмыс уақытынан тыс уақыт.

Шығармашылық демалыс. Ағылшын тілді компанияларда оның тұрақты атауы бар «sabbatical» [172]. Бұл оқытушылар құрамы үшін бір жылға дейінгі демалыстың ең қызықты түрлерінің бірі. Мұндай демалыс педагогикалық қызметті жүргізетін және жоғары білім беру жүйесінде кемінде он жыл жұмыс істеген университеттердің қызметкерлеріне беріледі. Демалыстың бұл түрі бұрыннан белгілі, оны алу талаптары заңдарда толық сипатталған, бірақ осы уақытқа дейін оны алу тәжірибесі біздің елде кең таралмаған. Шетелдік компанияларда мұндай демалыс жиі беріледі, ол тек оқытушылық қызметте ғана емес, сонымен қатар ғылыми және тіпті іскерлік ортада да сұранысқа ие.

Алайда, біздің елдегі жағдай біртіндеп өзгеруде, «2023 жылдың 1 шілдесінен бастап ҚР ҒЖБМ-нің бұйырығымен ЖОО-дағы ғылымды зерттейтін ПОҚ-на шығармашылық демалыс беру қарастырылуда» [173].

Шығармашылық демалыс мәнін ашу үшін шетелдік оқу орындарындағы қалыптасқан тәжірибелерге сүйене отырып, осы инстиуттың артықшылықтары мен кемшіліктерін зерделеуге болады. Осы негізде, РФ ЕК-нің 335-бабы [136], сондай-ақ «Ресей Федерациясындағы білім туралы» [174] 29.12.2012 № 273-ФЗ Федералдық заңының 47-бабына сәйкес шығармашылық демалыс ғылыммен байланысты адамдарға диссертацияны аяқтау; оқулық (кітап) жазу; ғылыми жұмыстың жазбаларын жазу үшін беріледі. Сонымен қатар, жоғарыда айтылғандай, білім беру қызметін жүргізетін ұйымдарда жұмыс істейтін адамдардың тізімі бұйрығында бекітілген. Мысалы, Мәскеу университеттерінің бірінің оқытушылары факультетпен жаңа еңбек шартын жасаған, оған сәйкес олар диссертация, оқу құралы, ғылыми монография жазу үшін 12 айға дейін осындай ақылы демалыс алған. Дәл осындай шарттарға тағы бірнеше жоғары оқу орындарында қол қойылды. Шығармашылық демалысты алуға кем дегенде 10 жыл үздіксіз оқытушылық жұмыс өтілі бар, сондай-ақ білім беру

ұйымдарының педагогикалық қызметкерлері лауазымдарының көрсетілген адамдар құқылы. Атап айтқанда: факультет деканы; факультет бастығы; доцент; кафедра меңгерушісі; оқытушы; тәрбиеші; мұғалім; әлеуметтік педагог; әдіскер; концертмейстер; логопед; тьютор; жаттықтырушы-оқытушы; өндірістік оқыту шебері; тәлімгер. Және де, шығармашылық демалыс тек ПОҚ-ға ғана емес, жас ғалымдар өздерінің диссертацияларымен жұмыс істеу үшін пайдалана алады, бірақ мұндай демалыстың мерзімі аз болады. Яғни, адамның шығармашылық демалысын мақсаты бойынша пайдалану құқығы болуы үшін бірден бірнеше маңызды факторлар сәйкес келуі керек: тізімдегі лауазым; 10 жыл немесе одан да көп мерзімге үздіксіз педагогикалық тәжірибенің болуы; қызметкердің болмауы ұйым үшін жағымсыз салдар туғызбайды. Мәселе мынада, ресейлік бір университетте осындай демалыс беруден бас тартқан басшылықтың ұстанымына байланысты елеулі жанжал туындаған. Іс бірнеше рет сотқа жүгінуге дейін жеткен. Университет доценті жағдайды осылай түсіндіреді. Ресей Федерациясының Еңбек және ғылым министрлігі қызметкерлерге күнделікті оқытушылық қызметпен үйлеспестен шығармашылық және кәсіби дамуға мүмкіндік беретін ұзақ демалыстарға кепілдік беретініне қарамастан, университет басшылығы мұндай демалыстар Ресей университеттерінде қабылданбағанын және жалпы қабылданған дәстүрлерге қайшы келетінін айтып, олардан бас тартқан. Бұл жағдайға университет оқытушыларының кәсіподағы қатты алаңдаған. ЖОО басшылығының РФ Еңбек кодексінің [136] ережелерін орындамауы наразы және осы толқында «осында және қазір» лайықты демалысын алғысы келетіндердің сыни массасының өсуіне әкелуі мүмкін. Ұзақ демалыста тиісті тәжірибесі бар, бірақ мұндай демалысты ешқашан пайдаланбаған миллион оқытушы жиналатын парадоксалды жағдай. Кәсіподақ оқытушылар күресін қолдау үшін ұжымдық іс-қимыл қажет екеніне сенімді. ЖОО кәсіподағының төрағасы барлық оқытушыларға шығармашылық демалыс алуға шақырған.

«Қызметкер бір ұйымда он жыл жыл немесе одан да көп жұмыс істеген болса, демалысқа бара алатынын анықтау оңай. Бірақ азаматтардың көпшілігі жұмыс орнын ауыстырады. Ғылыми қызметпен айналысу қажет болған кезде олардың артында бірнеше ұйым немесе мекеме бар. Сондықтан қызметкерді шығармашылықпен айналысуға жіберуге болатындығын түсіну үшін жұмыс беруші оның тәжірибесін мұқият зерделеуі керек. Деректерді еңбек кітапшасынан алуға болады. Адамның педагогикалық салада нақты жұмыс істеген барлық уақыты, әртүрлі ұйымдар мен мекемелердегі жұмыс кезеңдері есепке алынуға тиіс, бірақ басқа ұйымға ауысқан кезде еңбек қызметіндегі үзіліс үш айдан аспаған жағдайда ғана» [175]. Бірақ егер адам баланың туылуына және 3 жасқа толғанға дейін оның күтімі бойынша демалыста болуына байланысты жұмыста үзіліс болса, онда мұндай декреттік демалыстың барлық кезеңі үздіксіз педагогикалық жұмыс кезеңіне қосылады. Бірақ педагогикалық қызметкер осы уақытта мамандық бойынша жұмысқа орналасқан және оның орны (лауазымы) сақталған жағдайда ғана есептеледі.

Ғылыми жұмыс немесе кітап жазуға мүмкіндік алу үшін оқытушы өзінің

жетекшісінің атына өтініш жазуы керек. Мұны демалыс кестесін жасамас бұрын, жұмыста болмағанға дейінгі жылдың желтоқсанында алдын-ала жасаған дұрыс. Осылайша, жұмыс берушіге ауыстыруды табу және басқа мұғалімдердің оқу сағаттары мен жұмыс жоспарын құру оңайырақ болады. Шығармашылық демалысқа өтініш беру тәртібі ұжымдық шартта жақсы бекітілген, сондай-ақ қызметкерлердің еңбек шарттарында тіркелген. Өтінішті жұмыс беруші кәсіподақ органымен бірлесіп алған сәттен бастап он бес тәулік ішінде қарауға тиіс. Бас тарту құқығы бар. Егер қызметкерді ауыстыруға әлі мүмкіндік болмаса, онда шығармашылық уақытта оған ғылыммен айналысудан бас тартуға болады. Егер шығармашылыққа уақыт беру туралы шешім қабылданса, ұйым тиісті бұйрық шығарады, содан кейін жұмыста адамның ұзақ уақыт болмауына байланысты қалған құжаттарды ретке келтіреді. Егер ғылыммен айналысу уақыты қарапайым оқытушыға емес, университет ректорына қажет болса, онда рәсімдеу тәртібі өзгеріссіз қалады, тек басқармасы жұмыс беруші ретінде әрекет етеді, оған өтініш жіберу керек. Жалпы еңбек заңнамасына байланысты демалыстың максималды ұзақтығы - бір жыл. Осы кезеңде жұмыс беруші: демалушы атқаратын жұмыс орнын; атқаратын лауазымын; демалыстан шыққаннан кейінгі оқу жүктемесінің көлемін сақтауы тиіс. Мекеме басшылығы қызметкерді шығармашылық демалыста ауыстыруға немесе жұмыстан шығаруға тек педагог жұмысқа орналасқан бүкіл ұйымның немесе құрылымдық бөлімшенің таратылуына байланысты құқылы болады.

Бүгінде 2023 жылдың 1 шілдесінен енгізіліп отырған, шығармашылық демалыс керек па? – деген сұрақ-жауап сауалнамасы жүргізілді. Осы сауалнамаға Абай атындағы Қазақ Ұлттық педагогикалық университеті Тарих және құқық институтының ПОҚ тартылды. ***(Қосымша В)***

Мұндай шығармашылық демалысты қалай пайдалану керек?

Шығармашылық демалыс әдеттегіден ерекшеленеді, өйткені оның мақсаты бар. Ол бірден бірнеше қызмет нұсқаларын біріктіреді және әдеттегіден (жылдық) әлдеқайда ұзағырақ ұзақтығымен және басқа қамтамасыз ету ережелерімен ерекшеленеді. Демалыс педагогикалық қызмет жүргізетін білім беру мекемелерінің қызметкерлеріне беріледі. Ең бастысы, демалыс мамандығы бойынша он жыл жұмыс істегеннен кейін ғана беріледі, бірақ ол үшін еңбек өтілі әртүрлі жұмыс орындарында жинақталуы мүмкін, жалғыз талап оқу орны мемлекеттік аккредитациялаудан өткен болуы тиіс. Мұндай демалыс көбінесе диссертация жазуға көңіл бөлу үшін алынады, - деп саналады. Алайда, іс жүзінде бұл мүлдем дұрыс емес. Шығармашылық демалыс туралы өтінішті ЖОО-ның Ғылыми кеңесінен өтініш берушіге рұқсат алғаннан кейін қарайды.

Шығармашылық демалыс оны алған оқытушыға қаншалықты пайдалы?

Біріншіден, ол тек оқытушылық және ғылыми қызметпен - ғылыми әдебиеттерді жазумен және жариялаумен байланысты мәселелерді шешуге мүмкіндік береді. Бұл қызмет түріне жоғары педагогикалық жүктеме кезінде уақыт жетіспейді. Сонымен қатар, әсіресе оқыту сияқты эмоционалды күйзеліс оның жұмысының жалпы қарқынының төмендеуіне әкеледі, сондықтан іс-

әрекеттің мұндай өзгеруі кейінірек жұмысқа оралу үшін де пайдалы. Екінші жағынан, оқу орнының басшылығы үшін мұндай шығармашылық демалыс көптеген қосымша проблемалар тудырады. Демалысқа кеткен оқытушының ол болмаған кезде ауыстыруды іздеуі керек. Мұндай ұзақ демалысты қамтамасыз ету ұжымда жанжал тудыруы мүмкін, сондықтан ол мүлдем түсінікті және қарапайым процедураға сәйкес болуы керек және мұндай демалыс оған қызығушылық танытқандардың барлығына қол жетімді болуы керек екенін ескеруі керек. Үшіншіден, ақшалай төлемдермен, сондай-ақ күтім мен жұмысқа оралу процедурасын қарастырумен қиындықтар туындауы мүмкін. Жоғары мектеп оқытушысы шығармашылық демалыстан оралғаннан кейін мансаптық өзгерістер қажет пе, жоқ па, соны қарастыру керек. Шығармашылық демалысқа шыққан оқытушылармен демалыстың барлық уақытында байланыста болған жөн: оған маңызды жаңалықтарды хабарлау және қарым-қатынасты толығымен үзбеу үшін оның оқу орнымен байланысын сақтау орынды болмақ.

Сарапшылардың пікірінше, мұндай демалыстар қатаң шектеулі жағдайларда ғана танымал болады, дегенмен бұрын кеңестік кезінде кең таралған және батыс елдерінде жиі қолданылады. Бірақ-та, қазіргі Қазақстанда бүгінде ерекше жағдай қалыптасты: жылдам мансап жасауға немесе табысты бизнес немесе шығармашылық жоба құруға мүмкіндік туды. Мұндай жоспарларға ұзақ демалыс өте жақсы сәйкес келмейді. Жұмыс үрдісінен едәуір ұзақ уақытқа шығып, белгілі бір дағдыларды жоғалтып, аудиториямен байланысты белгілі бір дәрежеде жоғалтуға болады. Мансапқа қатысты ауқымды жоспарлармен айналыспайтын сол оқытушылар, әдетте, ғылыми зерттеулермен, диссертация мен монография жазуға ұмтылмайды. Шын мәнінде, бұл кезеңді әдеттегі мағынада демалыс деп атауға болмайды, өйткені адам демалмайды деп болжанады. Керісінше, оған берілген уақыт аяқталғаннан кейін ол өз жұмысының нәтижесін беруі керек. Сонымен қатар, ол жұмыс берушіге атқарылған жұмыс туралы есеп беруі керек.

Сауалнама нәтижесінде түйінделген ой-пікірлер:

ПОҚ: «менің әріптестерімнің көпшілігі шығармашылық демалысқа қуанатын шығар. Барлығының көптеген шығармашылық жоспарлары бар, көбісі кітаптар, оқулықтар дайындайды. Демалыстан ешкім бас тартпайды. Бірақ ол үшін ақы төленеді ме? Мен күмәнданамын. Штатта демалушыға да, оны алмастыратын оқытушыға да төлеуге көп ақша жоқ. «Қыңыр» оқытушылар демалысты ала алмайтындығында да проблема бар. Барлығының кафедра меңгерушісімен, институт директорымен, университет проректорларымен жақсы қарым-қатынасы жоқ. Мүмкін, кейбір оқытушыларға демалыс беріледі, ал басқаларына жақсы сылтаулармен бас тартылады. Біреу бас тартқандарды қорғауы керек пе? Демалыста орындалған диссертацияның немесе кітаптың ақталу критерийі бола ма? Содан кейін бұл диссертацияны немесе кітапты сіз не істегеніңізді дәлелдеу үшін басшыларға ұсынуыңыз керек және оның мазмұнын біреу тексереді? Шығармашылық демалыста, әрине, бәрі қалаймын. Бірақ батыста оқытушылар шығармашылық демалыс кезінде тұруға ақша жинай алатындай мүмкіндіктері бар. Ал, Қазақстанда ЖОО-ның оқытушылары

жалақыдан жалақыға дейін өмір сүреді. Көптеген оқытушылар шығармашылық демалысқа дейін емес», - деген қорытындыға келді.

ҚР Еңбек кодексінде [40] жоғары білікті кадрлар даярлау үшін қосымша мүмкіндіктер, сондай-ақ PhD немесе докторлық диссертациялар дайындайтын қызметкерлер үшін, сондай-ақ ассистенттік тағылымдамадан өту, адъюнктура, резидентура бойынша қосымша мүмкіндіктер қарастырылған. Оларға, мысалы: ақылы қосымша демалыс күндері; оқу орнына жол жүру үшін ақы төлеу; ішінара ақы төленетін бос жұмыс уақыты; соңғы оқу жылында (жалақысыз, бірақ демалыс есебінен емес) аптасына қосымша күндер саны (екіден көп емес); жалақысын сақтай отырып, PhD және докоранттарды қауіпсіз қорғау мүмкіндігін қамтамасыз ету үшін, бір тоқсан немесе алты ай демалыс. Жалақысыз баламасыз екі күн демалыс беру бөлігінде жұмыс берушінің құқықтарына нормативтік-құқықтық шектеу екіұшты емес сияқты. Бұл норманың жоғары болуы оқуды табысты аяқтауды ынталандыруға көбірек мүмкіндіктер береді. Өтемақы төлемдерінің, атап айтқанда қалыпты жағдайлардан ауытқыған жағдайларда жұмыс істегенде, жол жүру ақысын төлегенде және оқуды аяқтау кезінде қалаушылық деңгейін жоғарылату және құқықтық негізін кеңейту қажет. Ұсынымды іс жүзінде жүзеге асыру жоғары білім беретін оқытушылар қоғамдастығының ынтасы мен жұмыс сапасына оң әсерін тигізеді.

Түйіндей келе, ЖОО-да жұмыс уақытының ұзақтығы мен оны бөлу бойынша біркелкі заңды талаптар жоқ, бұл оқытушылардың жүктемесін дұрыс бөлмеу, оқыту мен ғылыми-зерттеу қызметі арасындағы теңгерімнің бұзылуына әкелуі мүмкін. ПОҚ жұмыс уақыты негізінен оқыту жүктемесі, ғылыми зерттеулер мен басқа да оқу-әдістемелік жұмыстарға бөлінеді. Оқытушылардың жұмыс уақытының бөлінуі, ең алдымен, олардың міндеттеріне сәйкес болуы керек. ПОҚ жұмыс уақытын нақты реттеу олардың кәсіби қызметін жүйелі түрде орындауға мүмкіндік береді. Оқытушылардың жұмысы оқу үдерісін ғана емес, сонымен қатар ғылыми-зерттеу жұмыстарын да қамтиды, сондықтан оларды дұрыс реттеу жұмыс сапасына ықпал етеді. Икемді жұмыс уақыты оқытушыларға жеке және кәсіби өсуге мүмкіндік береді, сонымен қатар олардың өмірлік балансын сақтауға ықпал етеді. Бұл жағдайда жұмыс уақытының икемділігі жұмыс сапасына, шығармашылыққа және инновациялық зерттеулерге оң әсер етеді.

Алайда, осы демалысты беру мақсаттары мен тәртібі нормативтік-құқықтық актілерде нақты айқындалмаған. Осы мәселелерді шешу үшін жоғары оқу орындарында ұзақ мерзімді демалыс туралы арнайы ереже *әзірленуі* қажет. Бұл демалыстың маңызды мақсаты оқытушылардың ғылыми қызметін қолдау, жаңалықтар енгізу, жаңа білімдер мен идеяларды зерттеу. *Шығармашылық демалысты заңды тұрғыдан нақтылау* қажет. Сонымен қатар, шығармашылық демалыс кезеңінде оқытушылардың ғылыми жұмыстарын қаржылық тұрғыдан қолдау шаралары да қарастырылуы керек. Шығармашылық демалыс оқытушылардың зерттеу қызметіне бағытталған уақытты тиімді пайдалануға мүмкіндік береді. *Шығармашылық демалысты*

тағайындау және оның шарттарын нақтылау қажет. Шығармашылық демалысқа шығу үшін арнайы критерийлер белгіленуі қажет. Мысалы, оқытушының ғылыми-зерттеу жұмыстарының барысы, жарияланған мақалалары немесе зерттеулерінің сапасы негізінде шығармашылық демалысқа шығуға рұқсат берілуі тиіс. *Шығармашылық демалысқа шығу тәртібі мен критерийлерін нақты белгілеу* қажет. Шығармашылық демалысқа шығар алдында ғылыми-зерттеу жұмыстарының нақты жоспарлары мен нәтижелері, жарияланымдардың сапасы және зерттеулердің әлеуеті бағаланып, тиісті комиссия шешім қабылдауы тиіс. Сонымен қатар, шығармашылық демалыс кезеңінде жұмыс уақытының нақты бөлінуі мен оқытушының міндеттері заңдық тұрғыдан анықталған болуы тиіс.

3.2 Еңбекті нормалау және еңбекке ақы төлеу: заңнамалық мәселелері және шешу жолдары

Адамның әл-ауқатын анықтайтын және сол арқылы қоғамдағы педагогикалық қызметкердің мәртебесін қабылдауды алдын-ала анықтайтын маңызды сәттердің бірі бұл оның педагогикалық жұмыс жүктемесі, ол жұмыстағы жалпы жүктеме және жұмыс уақытының құрылымы құрайды.

Сонымен, ҚР БҒМ-ның № 122 бұйрығы [49] негінде университеттерде штаттағы ПОҚ-ның ұсынылатын педагогикалық жүктемесі (білім алушының оқытушының басшылығымен өзіндік жұмысын қоса алғанда) оқу жылына 680 академиялық сағаттан аспайтын 1 ставка көлемінде айқындалды. Мысалы, «Министрлік жоғары оқу орындарының штаттық қызметкерлеріне ең төменгі жалақыны белгілеу туралы бұйрық қабылдады. ҚР БҒМ ведомстволық бағынысты ЖОО оқытушыларының жалақысы артты. Сондай-ақ, бір ставканың максималды көлемі енді оқу жылы үшін 680 сағаттан аспайды, яғни оқу жүктемесі төмендейді. Өзгеріс ПОҚ-ның ғылыми қызметпен айналысуға көбірек мүмкіндіктері мен уақыты болуы үшін арналған» [176], – деп атап өтті Білім және ғылым вице-министрі Қуаныш Ерғалиев. Және де, осы бұйрық негізінде ЖОО-дағы аудиториялық (байланыс) жұмыс көлемі педагогикалық жүктеменің жалпы көлемінің кемінде 50%-ын құрады. Дегенмен, осы заң талаптары орындалып жатқан жоқ. Осы негізде Қазақстандағы бірнеше ЖОО-да бекітілген педагогикалық жүктеменің жалпы көлеміне қатысты талдау жүргізілді.

Соңғы жылдары жұмыс жүктемесінде, жұмыс мазмұнында, қолданылатын технологияларда және ПОҚ-ның жалақысында айтарлықтай өзгерістер болды деп айтуға болады. Бұл мемлекеттің жоғары мектеп оқытушыларының кәсіби мәртебесіне назар аударуын және осы кәсіби ұстанымның өзгеру процестеріне белсенді қатысуын көрсетеді. Жоғары білім берудегі педагогикалық еңбектің беделін арттыру және ПОҚ-ның еңбек жағдайларын жақсарту үшін пәрменді шаралар қабылдануда. Алайда, бүгінгі таңда бұл шаралардың жеткіліксіздігі - қолданыстағы нормативтік құқықтық актілер кешеніне теориялық баға беру тұрғысынан да, жоғары мектеп

оқытушыларының кәсіби рөлі, олардың еңбек жағдайлары, өздері қабылдау тұрғысынан да күмән тудырады. ПОҚ-ның еңбек жағдайларына (бірінші кезекте жалақыға және жүктемеге, оның есептілік санына) қанағаттанушылығын бағалауға, жоғары білім берудегі жұмысты жалғастыру жөніндегі жоспарларды бағалауға бағытталған мониторингті ұйымдастыру және тұрақты жүргізу орынды болып көрінеді. Оқытушылар жүктеменің өсуін және уақыттың жетіспеушілігін атап өтеді, қолда бар мәліметтер ПОҚ жүктемесінің өсу себептерін тексеруді және анықтауды қажет етеді.

Жоғары мектеп ПОҚ-ның еңбегін нормалау жүйесін педагогикалық жұмыс сағаттарына емес, аудиториялық сағаттар рационы қарастырылатын лауазымдар үшін нақты шекті жүктеме шегін енгізу арқылы жақсартуға болады. Мұндай максимум ретінде 1,5 ставканы қарастыруға болады. Бұл ұсыныс көптеген оқытушылардың шын мәнінде осындай жүктемеге ие екендігінің статистикалық фактісінен туындайды, яғни мұндай шектеу штат кестесінің құрылымында елеулі өзгерістерге әкелмейді, бірақ бұл педагогикалық еңбек қарқындылығының осы шектеулерден асатын өте жоғары нұсқаларын кесуге мүмкіндік береді. Оқытушылардың еңбек жағдайларына қатысты негізгі талаптары лауазымды ескере отырып ставкадағы жүктемені оңтайландыру қажеттілігіне қатысты, әр түрлі қосымша функцияларды орындауы. Сондай-ақ, жұмыстың басқа түрлеріне, ең алдымен ғылыми жұмыстарға, жоғары жүктемеге байланысты уақыт тапшылығы байқалады. Ең ауыр мәселе - лауазымдар мен орындалатын міндеттер бойынша елеулі саралаусыз ставкаға сағатты ұлғайту. Жоғары жүктеме көбінесе оқытушыларға тиімді шарт талаптарын орындауға мүмкіндік бермейді, сонымен қатар лауазымға конкурстық сайлау кезінде өз қауіпсіздігін қамтамасыз етеді.

Дегенмен, оқытушылар қағазбастылықтың көптігіне қынжылады, осы тұста білім беру және оқу-әдістемелік ресурстарды цифрландыру қажет. Оқытушылардың пікірінше, күннің екінші жартысында орындалатын оқытушылардың мамандануын ескере отырып, еңбекке ақы төлеу және еңбекті ынталандыру әдістерін өзгерту қажеттілігі және сол арқылы оқу жүктемесінің икемді жүйесін қалыптастырады.

Сонымен қатар, ПОҚ-ның еңбегін нормалау жүйесі педагогикалық еңбектің барлық түрлерін міндетті түрде есепке алуды талап етеді. Мәселе аудиториялық сағаттарды нормалаудан педагогикалық еңбек сағаттарын нормалауға көшу арқылы шешілуі мүмкін (барлық түрлері). Дегенмен, аудиториялық жүктемені нормалау жүйесін (педагогикалық еңбекті емес) сақтай отырып, аудиториялық жүктемені нормалау жағдайында типтері бойынша оқытушылардың аудиториядан тыс жүктемесін нақтылау және ЖОО деңгейінде шартты нормалауды қолдану қажет. Бұл, кем дегенде, оқытушының басқа жұмыс түрлеріне жұмсалатын еңбек шығындарын дөрекі түрде оңтайландыруға мүмкіндік береді (және оқытушы мен әкімшіліктің мұндай жұмысқа қанша уақыт бөлінгеніне байланысты осы міндеттерді орындау сапасы бойынша күтулерін сәйкестендіреді).

Мысалы, Американдық университеттегі оқу процесі кредиттік жүйемен

байланысты. Аудитория сағаттары, яғни аудиториядағы сабақтар нақты уақыт режимінде жүктемені бағалауға мүмкіндік беретін уақытты дәлірек есепке алуға мүмкіндік береді. Оқытушылардың аудиториялық сағаттары мен студенттердің аудиториялық сағаттары туралы түсінік бар. Оқытушылардың аудиториялық сағаттары мұғалімге қанша сағат беру керектігін және белгілі бір аудитория қанша уақыт пайдаланылатынын көрсетеді. Мысалы, Техас штатының мемлекеттік университеттерінде бакалавриат деңгейінде сабақ беретін оқытушыларға арналған минималды жүктеме 12 кредиттік сағатты, ал жоғары деңгейдегі курстар үшін 9 кредиттік сағатты құрайды. Сонымен, американдық университет ПОҚ-ның басты айырмашылығы - олар оқытушылық және ғылыми-зерттеу жұмыстарын біріктіреді. Әрине, бұл оқу процесін оқытушылар деңгейінде де, студенттік деңгейде де ғылыми зерттеулермен ұштастыру және американдық жоғары мектептің қолтаңбасы болып табылады. Студенттер оқу-зерттеу жұмысының белгілі бір көлемін орындауға міндетті, ал олардың оқытушылары өз кезегінде ғылыми зерттеулер саласында құзыретті болуға міндетті. Осылайша, осы факторлардың барлығы оқытушылық және ғылыми-зерттеу қызметімен кәсіби айналысатын персоналдың ерекше санатын қалыптастыруға әсер етеді.

«Ғылым мен білім беруді біртұтас кешен ретінде интеграциялау жоғары білімнің жетістіктер деңгейін жақындастыруға мүмкіндік береді, бұл әлемдік жоғары білім жүйесі үшін аса маңызды мәселе болып табылады. Соңғы онжылдықтарда қызметкерлер саны, әсіресе педагогикалық құрамның өсу қарқыны, студенттер санының өсуінен асып түсуі оқытушылық жүктеменің төмендеуіне әкеп соқтырады» [177, 56-63 бб.].

Мысалы, «Калифорния университеті Лос-Анджелестегі ең ірі жұмыс берушілердің бестігіне кіреді. Барлық штаттық ПОҚ-ның педагогикалық-оқу жұмысын орындау бойынша міндеттемелері бірыңғай болып табылады және оқу жылында 4-5 дәріс курсын қамтиды. Дәріс сағаттарына байланысты бұл оқытушының 120 немесе 150 сағат көлемінде дәрістер өткізуі қажеттілігін білдіреді» [178]. Егер оқытушы беделді сыйлыққа ие болса немесе халықаралық конгресте пленарлық немесе секциялық спикер болса немесе айтарлықтай ғылыми жаңалық ашса, процедураны жеделдетуге болады. «ПОҚ келісілген жұмыс жүктемесі әр оқу жылына жеке анықталады, аудиториялық жүктеме 240-300 сағатты құрайды. Жалпы, ПОҚ күзгі оқу семестрде бір курс, ал көктемгі семестрде бір курс оқытады. Оқу жылына арналған академиялық жүктеме көлемі мен жалақы деңгейі жұмысқа қабылдауда келісіледі, бұл мәліметтер бос лауазымға конкурс туралы хабарландыруда сипатталады» [179].

Жоғары мектеп оқытушыларының қызметі шығармашылықты талап ететін көп қырлы, күрделі еңбекпен ерекшелінеді. Сол сбепеті, педагогикалық жұмыстың нәтижелерін бағалау қиындық туғызады, өйткені бұл нәтижелерге көптеген факторлар ықпал етеді және олар көбінесе оқу процесі аяқтағаннан кейін ғана айқындалады. Осыған орай, педагогтың түпкілікті білім беру нәтижелеріне тікелей әсерін дәл анықтау мәселесі күрделі болып қалады. Оқытушылардың тиімділігі мен өнімділігін бағалаудың қиындығы олардың

сыйақыларына жанама әсер етеді. Соңғы уақыттарда ЖОО педагогтарының еңбек тиімділігін арттыруға оқу жүктемесін оңтайландыру және заманауи ақпараттық-коммуникациялық технологияларды кәсіби қызметіне кеңінен интеграциялау арқылы ерекше назар аударылуда.

Отандық жоғары білім беру ұйымдарындағы ПОҚ-ның тиімді және сапалы жұмысының негізінде жатқан факторларды тереңірек түсіну мақсатында әлеуметтанулық зерттеу жүргізілді. «2022-2023 жылдар аралығында жүргізілген сауалнама нәтижелері» ***(Қосымша В)*** педагогтардың жұмыс пен кәсіби міндеттерден шаршағанын, жалақының төмен екендігін және кәсіби даму мен қашықтан жұмыс істеу мүмкіндіктерінің жоқтығын көрсетеді. «Сауалнамаларда келесі негізгі салалар бойынша сұрақтар қарастырылды:

- жұмыс ортасына қанағаттану;
- қашықтан жұмыс істеу мүмкіндіктері;
- әдеттегі жұмыс уақытынан тыс атқарылатын қызмет түрлері (үстеме жұмыс);
- артықшылықтарды бағалау»

Зерттеу барысында белді жоғары білім беру ұйымдарынан - 805 ПОҚ сауалнамаға тартылды. Респонденттердің барлығы бір лауазымда жұмыс істейтін штаттық оқытушы кадрлар болды. Респонденттердің орташа жасы -47 жасқа тең, олардың 69%-ы әйелдер, 31%-ы ерлер. Сондай-ақ, сауалнамаға қатысқан респонденттердің 44%-ы ғылыми дәрежелері мен атақтарына ие.

Зерттеу барысында ПОҚ арасында қанағаттанбаушылықты туындататын маңызды мәселелер анықталды: респонденттердің тек 58%-ы ғана өз жұмысына қанағаттанатындығын білдірді. Алайда, жұмыс ортасының нақты аспектілері бойынша сұралған кезде респонденттердің қанағаттанушылық деңгейі жоғары болды. Мысалы, сауалнамаға қатысушылардың 82%-ы өздерінің жұмыс топтарындағы әріптестерімен, басшыларымен және жалпы атмосферамен қарым-қатынастарына оң баға берді. Дегенмен, еңбек жағдайларына қатысты айтарлықтай қанағаттанбаушылық деңгейі сақталуда.

Оқытушылар жалақыларына наразылық білдіріп, олардың үлестері тиісті бағаланбайтынын атап өтеді (64%). Қанағаттанбаудың тағы бір маңызды аспектісі - оқу орнының кәсіби өсуге қолдау көрсетпеуі (59%). Сонымен қатар, ПОҚ-ның 72%-ы университет тарапынан қаржыландырылатын мансаптық өсу перспективалары мен кәсіби даму мүмкіндіктерінің жоқтығын мәлімдеді.

Респонденттердің 66%-ы жыл сайынғы еңбек демалысы кезінде университет төлейтін денсаулық өтемақысына наразы екенін білдірді. ПОҚ-ның шамамен үштен екісі жыл сайынғы ақылы демалысына қанағаттанатындықтарын білдірді. Дегенмен, олар демалыс кезінде берілетін медициналық жәрдемақы деңгейіне наразы болып, демалыстары үшін өтемақының жетіспейтінін атап өтті.

Ал, 73%-ы қашықтан жұмыс істеу шарттарын қанағаттанарлықсыз деп есептеді. Олар өз міндеттерін қашықтан немесе гибридті форматта орындау мүмкіндігі бар екенін атап өтті. Бұл деректер қызметкерлердің өз жұмысына және жұмыс ортасына қатысты жалпы қанағаттанушылықты арттыру үшін

назар аударуды қажет ететін нақты бағыттарды анықтауға мүмкіндік береді. Сауалнама нәтижелері бойынша оқытушылардың 68%-ы қашықтан жұмыс істеуді қалайды. Дегенмен, тек 4%-ы өз міндеттерін гибридті форматта (қашықтан және офлайн) орындайтынын атап өтті, ал бірде-бірі тек қашықтан жұмыс істемейтінін хабарлады. Қашықтан жұмыс істеудің оқу сапасына әсері туралы пікірлер екіге бөлінді: 35% респондент оң әсер етеді деп санаса, 30% теріс әсер ететінін мәлімдеді. Бұл деректер қызметкерлердің өз жұмысына және жұмыс ортасына қатысты жалпы қанағаттанушылықты арттыру үшін назар аударуды қажет ететін нақты бағыттарды анықтауға ықпал етеді. Сауалнама нәтижелері көрсеткендей, оқытушылардың 68%-ы қашықтан жұмыс істеуді қалайды. Дегенмен, тек 4%-ы өз міндеттерін гибридті форматта (қашықтан және офлайн) орындайтынын хабарлады, ал бірде-бірі тек қашықтан жұмыс істемейтінін мәлімдеді. Қашықтан жұмыс істеудің оқу сапасына әсері туралы пікірлер екіге бөлініп, 35% респондент оң әсер етеді деп санаса, 30% теріс әсер ететінін атап өтті. Өнімділік мәселесіне қатысты респонденттердің 56%-ы қашықтан жұмыс істегенде өздерін өнімдірек сезінгенін атап өтті. 30%-ы өнімділіктің деңгейінде айтарлықтай өзгерістердің жоқтығын хабарласа, 17%-ы өнімділіктің төмендегенін, бұл негізінен үйдегі алаңдаушылық пен техникалық шектеулермен байланысты екенін мәлімдеді. Сонымен қатар, респонденттердің 30%-ы технологиялық қолдауды, оның ішінде бағдарламалық жасақтама мен аппараттық құралдарды жаңартуды жақсарту қажеттілігін атап көрсетті.

Сауалнама нәтижелері бойынша ПОҚ-ның 67%-ы артық жұмыс істейтіндігін және еңбек шартында көрсетілмеген міндеттерді орындауға мәжбүр екенін көрсетеді. Респонденттердің көпшілігі кафедра, деканат және оқу бөлімдерінен берілген есептік тапсырмаларды орындау, құжаттаманы дайындау, электрондық есептерін толтыру, қоғамдық міндеттерді орындау қатысу сияқты қызметтермен байланысты үстеме жұмыстарды жүргізеді.

Көптеген оқытушылар өздерінің жұмыс жағдайына, әріптестерімен және әкімшілікпен қарым-қатынастарына қанағаттанушылықтарын білдірді. Дегенмен, 38%-ы білім беру стратегияларын таңдаудағы автономия және академиялық еркіндік деңгейіне наразы екенін атап өтті. Респонденттердің үштен екісінен астамы кәсіби өсу мүмкіндіктеріне қатысты қанағаттанбаушылық білдірді. Сонымен қатар, 20%-ы өздерінің кәсіби жетістіктері мен табыстарының жеткіліксіз мойындалуына алаңдаушылық танытса, 37%-ы кәсіби өсу мен университет тарапынан қолдауға көбірек мүмкіндіктер немесе қаржыландыру алғысы келетінін мәлімдеді.

Кез келген университеттердегі ПОҚ-ға күйзеліс тудыратын негізгі басты мәселелердің қатарында жоғары жұмыс жүктемесі (мысалы, аптасына 23 сағатты құрайтын оқу жүктемесі күніне шамамен 4-5 сағатты талап етеді, бұл, өз кезегінде, оқу процесінің сапасына теріс әсер етуі ықтимал), бюрократиялық кедергілер, сондай-ақ зерттеулер мен басылымдарға қатысты қысым болып табылады. Мысалы, Blix және т.б. [180, 157-169 б.], Wiegel және т.б. [181, 100-117 б.], Gillespie және т.б. [182, 53-72 б.] and Taris және т.б. [183, б.] өз еңбектерінде мұндай күйзеліс жұмыс өмірінің сапасына, тұлғаның

денсаулығына және мінез-құлыққа теріс әсер ететіні сипаттайды.

Зерттеу авторының пікірінше, профессор-оқытушылардың өз білімдерін жаңарту мен сапалы ғылыми жұмыстарды әзірлеуге жеткілікті уақыт таба алмауы, оқу процесінің тиімділігіне кері әсер етуі мүмкін.

Қорыта келе, зерттеу бірнеше негізгі бағыттарда жақсартуды қажет ететін мәселелерді анықтады:

- Оқытушылардың жалақы мен жеңілдіктерді қайта қарау қажеттілігі;
- Оқытушылардың күйзелісін азайту және жұмыс тиімділігін арттыру мақсатында оқу жүктемесіндегі академиялық сағатты азайту талап етіледі;
- Персоналды дамыту мүмкіндіктерін кеңейту, адамгершілікті арттыру және жетістіктерді тану үшін ынталандыру бағдарламаларын енгізуді ұсынады.

Сонымен, ең маңызды мәселе университеттердегі жұмыс жүктемесін қайта бөлу болып табылады. Оқу орындары оқытушылық, зерттеу және әкімшілік міндеттерді әділ үйлестіру тәсілдерін зерделеуі тиіс. Сонымен қатар, қосымша жұмыс уақыты үшін әділ өтемақы беру де маңызды. Басшылық пен оқытушылар құрамы арасындағы тең өзара іс-қимыл оқытушылардың еңбек өмірінің сапасына елеулі әсер етеді. Оқытушылар қызметіне әділ қарауды күтеді, бұл олардың психикалық әл-ауқатын нығайтуға және жұмыс сапасы мен жеке өмір туралы түсініктерін жақсартуға ықпал етеді.

Зерттеу тиімді қашықтан жұмыс істеуді қолдау үшін бірнеше шараларды ұсынады:

- Цифрлық құралдар мен онлайн оқыту әдістеріне бағытталған оқытуды ұйымдастыру;
- Өнімділікті, жұмыс пен өмір арасындағы тепе-теңдікті және оқыту сапасын үйлестіруге мүмкіндік беретін тетіктерді әзірлеу;
- Әртүрлі артықшылықтар мен қажеттіліктерді қанағаттандыру үшін гибридті модельді қарастыру.

Сауалнама университет оқытушылары арасында қашықтан жұмыс істеуге қанағаттанудың жоғары деңгейін көрсеткенімен, техникалық қолдау, оқыту және саясатты әзірлеу сияқты жақсартуды қажет ететін салаларды да анықтайды. Гибридті жұмыс моделі университеттерге еңбекті ұйымдастыруды басқарудың әлеуетті жолын ұсынып, барған сайын танымал болуда. Зерттеу университет оқытушылары арасында жеке әл-ауқатқа, жұмыс пен өмірдің тепе-теңдігіне, сондай-ақ оқыту мен ғылыми зерттеулердің сапасына теріс әсер ететін кең таралған күйіп қалу мәселесін анықтайды. Бұл мәселені шешу үшін институционалдық реформаларды, қолдау жүйелерін жетілдіруді және жұмыс жүктемесі мен сыйақы тетіктерін қайта бағалауды талап етеді.

Қазақстандық ПОҚ-ның алдында тұрған мәселелер оқшауланбаған, олар университеттердің бәсекеге қабілеттілігін, ғылыми зерттеулердің нәтижелілігін және білім беру сапасын арттыру қажеттілігінің қысымына ұшыраған жаһандық құбылыстың құрамдас бөлігі болып табылады. Халықаралық деңгейде оқу орындары түлектердің саны, жұмысқа орналасу нәтижелері және зерттеулердің өнімділігі сияқты көрсеткіштер негізінде қаржыландыру модельдеріне көшу байқалады. Бұл модельдер оқытушыларды жоғары стандарттарға сай болуға

және әртүрлі функцияларды орындауға мәжбүр етеді, бұл, өз кезегінде, олардың жұмысқа қанағаттануына және жұмыс пен өмірдің тепе-теңдігіне әсер етеді. Технологиялық жаңа оқыту әдістерін енгізудің екі жақты сипаты болды. Бұл икемділік пен педагогикалық әдістердің кең ауқымына қол жеткізуді қамтамасыз еткенімен, ол сонымен қатар үздіксіз кәсіби дамудың жүктемесі мен қажеттілігін арттырады. Мысал ретінде пандемиясынан туындаған онлайн оқыту құралдарының жылдам енгізілуін келтіруге болады. Бұл шара қажет болғанымен, оқытушыларды тиісті дайындықсыз немесе қолдаусыз жаңа форматтарға тез бейімделуге мәжбүр етіп, оларға қосымша күйзеліс тудырды.

Социологиялық зерттеудің нәтижелері мақсатты саяси шаралардың қажеттілігін көрсетеді. Оқытушылардың қанағаттанушылығын арттыру тек өтемақы пакеттерін қайта қараумен ғана шектелмей, кәсіби дамуды қолдауды және жұмыс пен өмір арасындағы тепе-теңдікті арттыруды да қамтуы мүмкін. Сонымен қатар, жоғары білім беру, ғылыми зерттеулер және жұртшылықты тарту сияқты әртүрлі үлестерді тану мен көтермелеуді қамтамасыз ететін саясаттың енгізілуі де оң нәтижелерге әкелуі ықтимал. Жергілікті нәтижелерді осы кеңірек тенденциялар мен мысалдармен салыстыра отырып, мүдделі тараптар оқытушылар алдында тұрған көп қырлы мәселелерді жақсырақ түсініп, олардың кәсіби өмірін және соның салдарынан Қазақстандағы жоғары білім сапасын жақсарту үшін неғұрлым тиімді шараларды әзірлей алады.

Конкурстық негізде іріктелген ПОҚ-ның арасында, әсіресе оқу материалдарына авторлық құқықты иеленетін тұлғалар үшін жыл сайынғы оқытушылық міндеттерді нақты анықтау қажет. Бұл міндеттерді бөлу жүйесі жыл сайынғы жұмыс жүктемесінің құрамында білім беру мазмұнын әзірлеуге көп уақыт бөлуді көздейді, сондай-ақ тікелей оқытуға жұмсалатын уақытты қайта қарау қажет. Осындай тәсіл оқу бағдарламаларының сапасын арттыруға, инновациялық білім беру әдістерін енгізуге және педагогикалық қызметтің тиімділігін көтеруге ықпал етеді.

Тәуелсіздік алғаннан бері Қазақстанның нақты әлеуметтік-экономикалық жағдайларында елеулі өзгерістер орын алды, бұл аспектіні ескеру маңызды. Жоғары білім беру секторы нарықтық реформалар мен халықаралық стандарттарға бейімделу кезеңінде, экономикалық қиындықтар университеттердің бәсекеге қабілетті жалақы мен жеңілдіктер ұсыну мүмкіндігін шектеп, бұл өз кезегінде оқытушылардың қанағаттануына және оларды ұстап қалуға теріс әсер етеді. Еліміздегі жоғары білімге сұраныстың өсуі, жоғары мектеп оқытушыларының құқықтық мәртебесінің төмендеуі орын алып отырған қазіргі жағдайда оқытушылар еңбегін ынталандырудың құқықтық тетіктерін жетілдіру басты орында. Ұзақ уақыт бойы жоғары білім беру ұйымдарындағы жалақының орташа дейгейінің төмендігі еңбекке ақы төлеу жүйесін талдауды талап етеді. Жалақының төмендігі жоғары білім беру саласындағы еңбекке ынталану сапасын да, өз кезегінде білім сапасында да төмендетті. Осыған орай, жоғары білім беру ұйымдары ПОҚ-ның еңбегін материалдық ынталандыру жүйесінің жоқтығы анықталады.

Әділ жалақы жүйесі мен оқытушылардың бәсекеге қабілетті жалақысы

білім беру саясатының басты назарында болды. «Еңбегі үшін әділ сыйақы алу құқығын қамтамасыз ету қағидатына сәйкес, өмір сүру құнының өсуін және мемлекеттегі әлеуметтік-экономикалық жағдайдың өзгерісін ескеру қажет...» [184, 87 б.]. Өйткені, соңғы жылдары үкімет тарапынан педагог қызметкерлердің жалақысын арттыруға, олардың еңбегіне әділ жағдай жасауға және ынталандыруға едәуір күш-жігер жұмсалуда. «Егер жалақы - бұл еңбек бағасы деп айтатын болсақ, онда жұмыс беруші оның құрылымына тек еңбек процесінде орын алған жұмыс күшін пайдалануға байланысты шығындарды қосуға міндетті. Егер жалақы - бұл жұмыс күшінің бағасы десек, онда ол жұмыс күшін қалыптастыру, бөлу, айырбастау және пайдалану шығындары мен шығындарын қамтуы керек» [185, 5 б.].

ЖОО оқытушыларының өз жұмысының талаптарына қанағаттану деңгейін және педагогикалық кадрлардың сапасын (жоғары білім берудің үздік кадрлар үшін сала ретіндегі бәсекеге қабілеттілігі) анықтайтын маңызды факторлардың бірі жалақы деңгейі және оның бағасы (осы жалақы үшін қанша жұмыс істеу керек). «Еңбекке ақы төлеу жүйесі - бұл көбінесе ауыр және белсенді талқыланатын, педагогикалық еңбектің барлық аспектілерімен және жалпы білім берумен тығыз байланысты мәселе болып қала береді. Еңбекақы жүктememен әділ байланысты болуы керек, ол педагогикалық еңбек сапасы туралы идеямен, демек, сапалы білім деген не деген түсініктермен толық мағынада байланысты болуы керек. Біріншіден, егер жалақы еңбекке ынталандыру құралы болып табылатындығына сүйенсек, онда жоғары оқу орындарының ПОҚ-ы зияткерлік капиталды және елдің жалпы ішкі өнімін қалыптастыратын адами ресурс ретінде лайықты жалақы деңгейіне ие болуы» [180, 189 б.], - деп күту қисынды.

Сонымен қатар, «бірқатар елдерде (мысалы, ТМД елдерінде) ПОҚ еңбегіне ақы төлеу инновациялық даму мен экономикалық өсудегі ғылым мен білімнің қазіргі рөліне сәйкес келмейтіні белгілі» [186].

Университет оқытушысының жұмысы әрқашан өзара байланысты міндеттер кешенін орындауға бағытталған күрделі ұйымдастырылған қызмет болды. Алайда, қазіргі заманғы жоғары мектеп ПОҚ-ның қызметі өткен ғасырдағы оқытушыдан түбегейлі ерекшеленеді, қазір білім беру қызметтерін көрсетеді. ЖОО-ның қазіргі оқытушылары, бірінші кезекте, жалақысының кепілдігі атқаратын педагогикалық қызметімен анықталады. Осы орайда, кей авторлар өз еңбектерінде: «жалақының базалық бөлігінің кемінде 60%-ын құрайтын, еңбекке ақы төлеудің кепілдігін құқықтық негізде бекіту қажеттігін атап өтеді» [187, 24 б.].

Бүгінгі таңда осыған байланысты ең маңызды, жаңа өзгерістер қалыптасқан айтуға болады. Үкімет мемлекеттік мекемелер қызметкерлерінің еңбегіне ақы төлеу жүйелеріне, оның ішінде жалақыларды (лауазымдық айлықақыларды), жалақы мөлшерлемелерін тағайындау шарттарын белгілеу (саралау) бөлігінде талаптарды бекітуге құқылы. Бұл талаптар жоғары білім беру салалары бойынша бекітіледі, содан кейін барлық ұйымдар белгіленген мерзімде еңбекке ақы төлеу жүйесін түзетуі қажет болады. Енді Үкімет

бірыңғай талаптар қоюға құқылы, ол үшін бұрын заңды негіздер болмаған. Жалпы, мұндай біріздендіруді жүзеге асыру бойынша жұмыс өте маңызды және жауапты екені анық, өйткені бір жағынан ол көптеген адамдарға және білім берудің маңызды саласына әсер етеді, ал екінші жағынан, аймақтардағы жағдайдың үлкен мозаикасы жағдайында жүзеге асырылады. ҚР БҒМ-нің 2021 жылғы бұйрығы іс жүзінде елдің барлық аймақтарына қолайлы және білім беру жүйесіне оны жақсартуға әсер ететін нұсқаны ұсынды.

«20-21 ғасырдың басында білім беру қызметкерлері ғылым қызметкерлерімен бірге ең төмен жалақы алатындардың бірі болды. Бұған дейін Мемлекет басшысы ЖОО оқытушыларының жалақысын көтеру туралы тапсырма берген болатын, яғни 2019 жылдың қыркүйегінде БҒМ ведомстволық бағынысты жоғары оқу орындарының ПОҚ-ның еңбегіне ақы төлеу - 20%-ға, ал, 2020 жылдың қыркүйегінде тағы 20%-ға ұлғайтылды» [188]. Сонымен қатар, ҚР Білім және ғылым министрлігіне ведомстволық бағынысты ЖОО оқытушыларының жалақысы 2021 жылдың қыркүйегінен бастап өсті.

«Яғни, ҚР БҒМ-нің № 122 бұйрығының негінде:

- университет оқытушылары айына кемінде 200 мың теңгені;
- аға оқытушының еңбекақысы кемінде 230 мың теңгені;
- қауымдастырылған профессор – 260 мың теңгені;
- профессор – 350 мың теңгені;
- Ұлттық жоғары оқу орындарында – 400 мың теңгені құрайды» [49].

Алайда, қабылданған шараларға қарамастан, оқытушылардың жалақысы әлі де төмен.

Қазақстан Республикасының Президенті Қ.К. Тоқаевтың 2022 жылғы 15-16 қарашадағы Алматы қаласына жұмыс сапары барысында берген тапсырмасына сәйкес (34-тармақ) «2023 жылғы 1 шілдеден бастап оқытушылардың, жоғары оқу орындары мен ғылыми-зерттеу институттарының ғалымдарының жалақысын арттыруды қамтамасыз ету» [189]. барысында ҚР Ғылым және жоғары білім министрлігінің ЖОО-дағы профессор-оқытушылар құрамының ұсынылатын ең төменгі жалақысын айқындау туралы 2023 жылғы 13 маусымдағы № 272 бұйрығы қабылданды. Осы бұйрыққа сәйкес жоғары оқу орындарына ПОҚ жалақысын 20%-ға арттыру ұсынылды.

ҚР Ғылым және жоғары білім министрінің бұйрығымен 2023 жылғы 1 шілдеден бастап университеттерде ПОҚ-ның ұсынылатын ең төменгі жалақысы айқындалды. Осылайша, штаттық профессор-оқытушылар құрамының келесі ұсынылатын ең төменгі жалақысы анықталды:

- оқытушы үшін - 240 000 теңге;
- аға оқытушы үшін - 276 000 теңге;
- қауымдастырылған профессор үшін - 312 000 теңге;
- профессор үшін - 420 000 теңге;
- Ұлттық ЖЖОКБҰ-дағы профессор үшін - 480 000 теңге.

Егер штаттық педагогикалық құрамның қолданыстағы жалақысы белгіленген нормадан жоғары болса, онда штаттық ПОҚ-ның жалақы мөлшерін азайтуға болмайтыны атап көрсетілген. Және, жоғары білім комитетіне

бұйрықты ЖЖОКБҰ атқарушы органы басшыларының назарына жеткізу тапсырылды. Өз кезегінде ЖЖОКБҰ атқарушы органының басшысы осы бұйрықты басшылыққа алуға және оның 2023 жылғы 1 шілдеден бастап орындалуын қамтамасыз етуге нұсқау берді.

Қазақстандық профессордың орташа жылдық жалақысын АҚШ долларымен есептегенде, шамамен 10 000 долларды құрайды, бұл шетелдіктерге қарағанда әлдеқайда төмен. Қазіргі уақытта Қазақстанда білім беру саласындағы еңбекақы мөлшері басқа елдермен салыстырғанда ең төмен болып қала береді. Бұл оқытушы еңбегінің үлкен әлеуметтік маңыздылығын бағаламауды, сондай-ақ жалақыға жүктелген еңбек функцияларды орындауды білдіреді. Осы орай, ең көп жалақы алатын оқытушылары бар үздік он ел оқытушылардың тәжірибесі мен білім деңгейіне қарай рейтингке ие.

Академиялық жалақы дәрежеге, елге және оқу орнына байланысты әр түрлі болуы мүмкін. Ең көп жалақы алатын оқытушылардың жалақысы бар үздік он елге шолу жасалынды. «1-кестеде әлемнің жекелеген елдеріндегі профессорлардың орташа жылдық жалақысы көрсетілген» [190].

Кесте 1: Үздік 10 елдің ЖОО профессорының орташа жылдық жалақысы, (жылдық жалақы АҚШ долларымен)

№	Мемлекет атауы	Жылдық жалақы мөлшері (жылдық жалақы АҚШ долларымен)	ЖОО-дағы доцент, қау. профессоры, профессор лауазымдарының жылдық еңбек ақысының орташа мөлшері
1	Швейцария	185 000 $	Швейцариялық профессорлар Еуропадағы ең жоғары жалақы алады. Lausanne Universite немесе ETH Zurich сияқты университетте доценттің жалақысы жылына 126 000-нан 159 000 швейцариялық франкке дейін, ал толық штаттағы профессор 150 000-нан 172 000 швейцариялық франкке дейін жалақы алады.
2	Австралия	150 000 $	Австралия ЖОО-дағы доцент 150 000 доллардан 178 000 долларға дейін, ал профессор 195 000 доллардан 207 000 долларға дейін табыс табады.
3	Нидерландия	122 000 $	Голландия университеттерінің ұжымдық еңбек келісіміне сәйкес доценттер (universitair hoofddocent) айына 4800-ден 9400 еуроға дейін, ал толық штаттағы профессорлар (Hoogleraar) айына 5400-ден 9400 еуроға дейін

			табыс табады.
4	Ұлыбритания	110 000 $	Ұлыбританиядағы Профессор Times Higher Education мәліметтері бойынша жылына орташа жалақысы 79 000 фунт стерлинг алады. Әр түрлі аға оқытушылар орташа есеппен 83000 фунт стерлинг алады.
5	Дания	109 600 $	ПОҚ-ның жалақысы академиялық одақтар мен Үкімет арасында жасалған келісімшарттармен анықталады. Доцент айына орта есеппен 45000 Дат крон, ал профессорлар айына орта есеппен 60 000 Дат крон алады.
6	АҚШ	102 400 $	Американдық университет профессорлары қауымдастығының мәліметтері бойынша, профессордың орташа жалақысы 102 400 долларды, ал доценттің жалақысы шамамен 80 000 долларды құрайды.
7	Финляндия	95 000 $	Фин профессорының жалақысы жеке өнімділікпен және лауазымдық талаптармен анықталады. Доцент айына 3400-ден 5600 еуроға, ал профессор айына 4600-ден 8700 еуроға дейін табады.
8	Канада	93 000 $	Оқытушылар құрамының штаттық академиялық қызметкері жылына орта есеппен 98 500 доллар табады, ал штаттық профессорлар жылына шамамен 125 000 доллар орташа жалақы алады. Доценттердің орташа жалақысы шамамен 97 500 долларды құрайды.
9	Германия	92 000 $	Неміс профессорларының жалақысын үкімет анықтайды, өйткені олар мемлекеттік қызметкерлер. Доцент (dozent) жылына 60 000-нан 73 000 еуроға дейін, ал толық штаттағы профессорлар (Professur) 69 000-нан 82 000 еуроға дейін табыс табады.
10	Франция	82 000 $	Француз университеттері әдетте мемлекеттік органдар болып табылады, сондықтан Үкімет оларға жалақы белгілейді. Толық штаттағы доценттің жалақысы бар, ол оқытушылық қызметке байланысты жылына 25000-нан 54000 еуроға дейін өзгеруі мүмкін. Толық штатағы профессорлар 37000-нан 74000 еуроға дейін таба алады.

«Американдық жоғары оқу орындарының оқытушылары табысы орта мектеп оқытушыларынан айырмашылығы жақсы төленетін мамандарға жатады. Жалақы деңгейі университеттің мәртебесіне, оқытушының дәрежесіне және оның мамандануына байланысты анықталады. Әрине, жоғары табыс алуда зерттеу қызметі де маңызды рөл атқарады, тек оқытудан алынған табыс үшін де жоғары болады. Мысалы, АҚШ-да мемлекеттік ЖОО-дары екіге бөлінеді: мемлекеттік төрт жылдық және екі жылдық. Екі жылдық жоғары оқу орындары зерттеу қызметімен айналыспайды, бірақ оқытушылар алатын кірістер төрт жылдық жоғары оқу орындарынан айтарлықтай ерекшеленбейді. Жеке университеттер үшін жалақыдағы алшақтық айқынырақ, өйткені жеке зерттеу университеттерінде алынған кірістер елдегі ең жоғары болып табылады. Орташа алғанда, жеке төрт жылдық жоғары оқу орындарындағы жалақы екі жылдық жоғары оқу орындарындағы жалақыдан 2 есе ерекшеленеді. Бірақ егер оқытушының мамандануы туралы айтатын болсақ, онда бұл жерде университет мәртебесі маңызды рөл атқаратынын есте ұстаған жөн. Мәселен, білімнің кейбір салалары бойынша белгілі бір үрдіс байқалады: егер білімнің қандай да бір саласы еңбек нарығында барынша сұранысқа ие болса, онда осы салада маманданған оқытушылардың жалақысы жекеменшік ЖОО-ларда мемлекеттік ЖОО-ларға қарағанда жоғары, ал егер сұраныс аз болса, онда мемлекеттік ЖОО-ларда жалақы жоғары болады. Америкада еңбек шарты жылға емес, тоғыз айға арналған келісім-шарт жасасу тәжірибесі қолданылады. Оқу жылында негізгі жүктememен айналысады, ЖОО жетістіктерді талап ететін ғылымға тек жаз айларында көңіл бөледі, яғни шарт бойынша ақы төленбейтін айларда ғылыммен айналысады» [175, 59-60 бб.].

Сонымен қатар, мысалы отандық университеттерде барлық оқытушылар оқылатын пәнге қарамастан бірдей жалақы алатындығы белгілі. Американдық ЖОО-да жалақы деңгейі оқылатын пәннің беделіне және күрделілігіне байланысты өзгереді. Құқықтық, медициналық, инженерлік және экономикалық бағыттағы пәндер дәстүрлі түрде ең жоғары мөлшерлememен төленеді. Шет тілдері, музыка және сурет, сондай-ақ туризм мен бос уақытты ұйымдастыруға байланысты мамандықтар ең аз төленеді. Оқытушының мансаптық өсуі, яғни оның келесі деңгейге немесе келесі лауазымға ауысуы жалақының өсуімен бірге жүреді. Профессорлары мен зерттеушілерінің жалақысы ұсынымдық сипаттағы тиісті университеттік ережелермен реттеледі. Калифорния университетінің Регенттер Кеңесінің шешімімен профессор Тао Terence-ке жеке жалақы тағайындалды, бұл оның университетте қызмет атқаруын қамтамасыз етті. ЖОО-дағы оқытушы кадрлары еңбек шарттын жасасуда университетті басқарудың негізгі мақсатты функциясына, яғни «университет рейтингін арттыруға ықпал ететін жоғары білікті оқытушылар мен зерттеушілерді тартуға» барынша бағынады. Калифорния университетінде марапаттау жүйесі жоқ. Оқытушыларға ақшалай сыйақыны ұлғайту мансаптық өсу процесі арқылы базалық жалақының өзгеруі нәтижесінде, яғни жеке лауазым ішіндегі келесі деңгейге немесе әкімшіліктің және оқытушының бастамасымен жүзеге асырылатын келесі лауазымға ауысу арқылы жүзеге

асырылады. Ерекшелігі ел экономикасының инфляциясына сүйене отырып, университет тарапынан ПОҚ-ға жыл сайын бір рет жалақыны ұлғайту қарастырылады. Университеттің әрбір қызметкері өзінің жалақысы, сақтандыруы, зейнетақы аударымдары, салық шегерімдері (соның ішінде шоттар, есеп айырысу парақтары) туралы ақпараты бар барлық құжаттарының мазмұнын көре алатын сайт бар. Оқытушының жасына ешқандай шектеулер жоқ, тіпті егер олар 100% зейнетақы алса да, бұл жас кемсітушілігі деп аталады (мысалы, елгілі бір факультеттің штатында 75 жастан асқан профессорлар толық жұмыс істейтін жағдай жиі кездеседі). Жұмысқа қабылдау кезінде және жалпы алғанда, барлық қарастыруларда ресми құжаттарда белгілі бір адамның жасы көрінбейді, дегенмен үміткердің «ғылыми жасы» толығымен талқылануы мүмкін. Мәселен, мысалы, 3 жылдан астам уақыт бұрын диссертация қорғаған постдоктар қабылданбайды. Academic-sabbaticals - оқытушыны оқу жүктемесінен толық босата отырып, оның біліктілігін арттыру, ғылыммен айналысу мүмкіндігіне ие болады. Тоғыз семестрде (яғни үш жыл) жұмыс істеген әрбір профессор әкімшілікпен келісе отырып, мүмкіндік алады. Тек, тоғыз жылдық еңбек өтілімі бар педагог қызметкер келесі оқу жылында Academic sabbaticals алуға құқылы, оның жалақысы, медициналық сақтандыруы және университеттің зейнетақы қоры бойынша аударымдары толық көлемде сақталады.

«Paternity leave - егер оның отбасында бала туылса, профессорға бір семестрге ақылы демалыс, бұл ретте профессор семестрге оқу сабақтарынан босатылады, бірақ өзінің ғылыми зерттеулерімен айналысуды жалғастыруы тиіс және Лос-Анджелестен кетуге құқығы жоқ. Оқытушы (профессор) кадрларды іздеу мен іріктеу рәсімі ЖОО-ның стратегиялық даму мақсаттарына, атап айтқанда, бәсекеге қабілеттілікті арттыруға және университеттің әлемдік рейтингтеріндегі позицияларын нығайтуға бағытталады. Осыған орай, әр факультетте жыл сайын сайланған жұмыскерлерді іздеу комитеті (Staff Search Committee) педагогикалық қызметке үміткерлерді іріктейді» [177].

Лос-Анджелестегі Калифорния университетінде педагогикалық құрамның ерекшелігі штаттық ПОҚ-ның оқу жұмыстарымен қатар ғылыми-зерттеу жұмыстарын белсенді атқарады, бұл университетті табысты білім беру мекемесі мен беделді ғылыми орталық ретінде танылады. Академиялық ортаға қолайлы еңбек жағдайы жасалынған, кәсіби білікті ПОҚ мен зерттеушілерді тарту және ұстап қалу процесін тиімді жүзеге асыруда, білікті кадрларды іріктеудің бұл жүйесі өз азаматтарымен қоса, шетелдік азаматтарды да таруға бағытталады. ПОҚ-ның педагоикалық қызметі мен ғылыми зерттеулердегі жетістіктері нәтижесінде жалақыны көтеру тетіктері жолға қойылған. Калифорния Университетінің жоғары дәрежелі оқытушылар мен зерттеушілерді іздеу және тарту кезіндегі маңызды бәсекелестік артықшылығы - профессорлар мен доценттер шексіз, ал профессорлардың ассистенттері сегіз жылдан аспайтын мерзімге қабылданатын толық уақытты профессорларды жалдаудың, университеттің толық уақытты профессорларға беретін әлеуметтік жеңілдіктердің ыңғайлы жүйесі қалыптасқан. Мемлекеттік ғылыми гранттарды

іске асырудың нақты жүйесі қалыптасқан және жұмыс істейді. Ғылыми гранттарды профессордың өзі, осы ғылыми гранттың жетекшісі айтарлықтай ақшалай сыйақы алу құралы ретінде емес, белгілі бір профессор мен оның бірлескен орындаушы аспиранттары ғылыми зерттеулерді орындаудың қосымша ресурсы ретінде қарастырады. Калифорния университетінде әлемдік деңгейдегі университеттің барлық қажетті компоненттері ретінде таланттардың концентрациясы, тиімді басқару жүйесі және жеткілікті қаржыландыру тиімді жұмыс істейді.

Жоғарыдағы салыстырмалы түрде талдаған материалдар Қазақстандық оқытушылар мен профессорлардың жалақысы американдық әріптестерінің жалақысынан он есе төмен екенін тағы бір рет дәлелдейді. Кәсіби байланыстар мен алмасулардың кеңеюі жағдайында оқыту әдістері мен оқу жоспарларын жетілдіру мен жақындастыру ғана емес, сонымен қатар жалақы деңгейлері де болғанын қалаймын. Қазақстандық университеттер оқытушыларының лайықты жалақысы азаматтарға сапалы білім берудің кепілі болып табылады, бұл өз кезегінде отанымыздың дамуы мен өркендеуінің қажетті шарты болып табылады.

«Қазақстандық ЖОО оқытушыларының материалдық сыйақы жүйесі еңбекті ынталандырудың негізгі сыртқы факторы болып табылады. Еңбекке ақы төлеудің ынталандырушы тетігі еңбекті ынталандыру үшін өте маңызды. Дәстүр бойынша, жұмыскердің санасында жалақы оның әлеуметтік мәртебесін жанама түрде білдіретін ұйымдағы еңбегін мойындаумен байланысты болады» [191, 315 б.]. «Материалдық сыйақы жүйесінің негізі салалық еңбек нарығындағы жағдаймен анықталатын жалақының бастапқы ставкалары болып табылады. Базалық жалақыдан басқа, материалдық ынталандыру жүйесінде жұмыскерді ұйымның әлеуметтік-экономикалық көрсеткіштерін жақсартуға қызықтыруға арналған жеке еңбек өнімділігін арттыруға бағытталған ынталандыру төлемдері мен басқа да ақшалай сыйақылар маңызды рөл атқарады» [192, 2 б.].

Жоғары білім беру саласында материалдық ынталандыру нысандарын қолданудың қиындығы оқытушының көп қырлы жұмысының сапасын бағалаудың барабар критерийлерін таңдау, жалақының оңтайлы құрылымын құру, оның тұрақты және ауыспалы бөліктерінің арақатынасы, алынған сыйақы мен оқытушының жеке нәтижелері туралы деңгей арасындағы тікелей байланысты қамтамасыз ету қажеттілігі болып табылады. «Әдебиеттерде жеткілікті түрде қамтылмаған бірқатар мәселелер бар, олардың ішінде ПОҚ жұмысының тиімділігін сандық және сапалық бағалауды да, осы индикаторларды басқару модельдерін де атауға болады» [187]. Университет басшылығы үшін бұл жаңалық оқытушылар еңбегін ынталандырудың жаңа тәсілдерін әзірлеу және енгізу қажеттілігін, атап айтқанда, оқытушының жалақысының өзгермелі бөлігін қалыптастыру тетігін әзірлеуді талап етеді. Себебі, қазіргі уақытта көптеген университеттерде марапаттау жүйелерін құрудың егжей-тегжейлі әдістемесі жоқ. Мұндай жүйелерді құру бойынша қолда бар қолданбалы ұсыныстардың көпшілігі толық емес және бейресми

ережелердің айтарлықтай үлесінің болуымен сипатталады, бұл оларды іс жүзінде қолдануды қиындатады. Оқытушылар еңбегін ынталандыру жүйесінде өмір сүру сапасын жақсарту үшін қызметтердің, кепілдіктер мен жеңілдіктердің белгілі бір тізімін қамтитын әлеуметтік пакетті ұсыну маңызды рөл атқарады. Әлеуметтік төлемдерді мемлекет те, университет басшылығының шешімі бойынша да бере алады. Бірінші жағдайда, кепілдендірілген әлеуметтік төлемдер маңызды рөл атқармайды, өйткені олар барлық секторлар үшін міндетті болып табылады Кейбір университеттер тиімді және сапалы жұмысты ынталандыру үшін қаржылық мүмкіндіктеріне байланысты мыналарды ұсына алады: Скопус базасында жариялаған мақалалар тізіміне байланысты үстемақылар тағайындалады.

Жалпы алғанда, «жоғары білім сапасына қойылатын жаңа талаптар және Норвегияның жоғары білім сапасын бағалау жөніндегі бірыңғай органын құру ашықтық және сапа мәселелері туралы хабардарлықты арттыру тұрғысынан сапаға оң әсер етті» [193, 247 б.].

Алайда, біз белгіленген жалақы да, үстемеақылар да, жеңілдіктер де, әлеуметтік сипаттағы өтемақылар да оқытушының жұмыс нәтижелерімен тікелей байланысты емес екенін атап өтеміз. Іс жүзінде ол жыл бойына қаншалықты қарқынды және тиімді жұмыс істейтініне байланысты емес, сондықтан оны өз жұмысын үнемі жетілдіруге ынталандырмайды. Мемлекет немесе ұжымдық шарт жоғарыда көрсетілген төлемдерді алуға кепілдік береді. Олардың болуы тек жұмыскердің сенімділігі мен тұрақтылық сезімін тудырады және жұмыскерлерді тарту мен сақтауда оң рөл атқарады. Жоғары мектеп ПОҚ-ның еңбегін материалдық ынталандыру моделін қалыптастыру оң нәтиже берері сөзсіз. Уақыт өте келе, жұмыскер алынған ақшалай ынталандырудың белгілі бір деңгейіне үйренеді, бұл үнемі күшейтуді қажет етеді және жұмыс берушінің қосымша қаржылық шығындарын талап етеді. Демек, университеттегі еңбек функциясын басқарудың мақсаты еңбек қызметінің жоғары нәтижелеріне қол жеткізу үшін оқытушыларды ынталандырудың материалдық және моральдық түрлерінің оңтайлы үйлесімі болуы керек.

Эмпиркалық зерттеу тәсілі шеңберінде Алматы қаласындағы кейбір университеттердің ПОҚ-ның жалақысына қатысты әлеуметтанушылық зерттеу жүргізілді. «2023/2024 оқу жылында ЖОО-ның профессор-оқытушылар құрамына қатысты жүргізілген сауалнаманың нәтижелері» ***(Қосымша В)*** ПОҚ-ның жалақысын құрайтын элементтері талданды. ПОҚ-ның еңбегіне ақы төлеу ресми статистикалық деректер немесе сауалнама деректері негізінде зерттелінді. Оқытушы кадрлардың жалақысы туралы деректердің баламалы көзі олардың сауалнамалары қамтиды. Атап айтқанда, зерттеу шеңберінде отандық университеттердің ПОҚ-на жүргізілген сауалнама ПОҚ-ның жалақысы туралы деректердің көзі болып табылады. Бұл сауалнаманың негізгі артықшылығы педагог қызметкерлердің жалақысының мөлшерін талдау мүмкіндігі болып табылса, алайда сауалнама деректерінің басты кемшілігі респонденттердің өз табыстарын жасыруға бейімділігі. Сонымен қатар, ПОҚ-ның сауалнамасын жүргізу әдістемесінің өзгеруі бұл деректердің динамика тұрғысынан шектеулі

болуына себепші болады. Ұлттық мәртебедегі ЖОО-ның түрлері бойынша жалақы динамикасының өзін-өзі бағалауы айтарлықтай ерекшеленбейді. Жетекші ЖОО-ның оқытушылары жиі өздерінің соңғы 12 айдағы жалақысының өзгермегенін көрсетеді, жалақының төмендеуіне қатысты шағымдар ЖОО-ның оқытушылары арасында салыстырмалы түрде жиірек кездеседі. Соңғы үш жылдағы жалақы динамикасын талдай отырып, жетекші ЖОО-ның оқытушылары жалақасының оң динамиканы атап өтуге болады.

Зерттеу нәтижелері жеке ЖОО-ның оқытушылары арасында жалақының ең төмен деңгейін анықтады, бұл орташа үлгінің 83% көрсеткішіне сәйкес келеді. Алматы қ. ЖОО түрлері бойынша ең жоғары еңбекақы алатын оқытушылар тобы жетекші университеттердің ПОҚ болып табылады, олар орташа үлгі көрсеткішінен 16% артық табыс табады.

ПОҚ-ның орташа жалақысын талдау жұмыспен қамту жағдайы бойынша университеттің штаттық ПОҚ жалақысы қосымша жұмыс істейтін оқытушылармен салыстырғанда айтарлықтай жоғары екенін көрсетеді. Университеттің оқытушылық лауазымдағы штаттық қызметкерлер орташа жалақының 96%-ын және қосымша жұмыс істейтін оқытушылар орташа жалақының тек 38%-ын ғана табады.

ПОҚ жалақысының айтарлықтай сарапануы олардың ғылыми дәрежелері мен атақтарының болуымен тығыз байланысты, өйткені, дәрежесі немесе ғылыми атағы жоқ оқытушылар ең төменгі жалақы деңгейіне ие, бұл үлгілік орташа көрсеткіштің 77%-ын құрайды. Профессор мәртебесі бар оқытушылар үлгі орташа көрсеткішінен 2 есе көп табыс табады, ал қау.профессор немесе доцент ғылыми атағы 12%-ға, PhD дәрежесі жалақының 25%-на өсуге әкеледі. Аға оқытушылардың жалақысы орташа көрсеткішпен бірдей деуге болады.

Қорыта келе, жалақы деңгейі, әдетте, оқытушының лауазымына, тәжірибесіне және жасына байланысты қалыптасады, бұл академиялық ортасына тән ерекшелік болып табылады. Атап айтқанда, жас оқытушылардың жалақысының төмендігі кәсіби кадрлардың жаңаруы үшін елеулі тәуекелдер туындатады және жоғары оқу орындарында тиімді жас оқытушылар мен ғалымдардың сақталып қалуына кедергі келтіреді. Осылайша, ЖОО-дағы жас оқытушылардың жалақысын арттыру мәселесі өзектілігін сақтап отыр, өйткені жалақының төмен деңгейі еңбек жағдайларына қанағаттанбаудың негізгі себептерінің бірі болып табылады. Түсіністік, құрылымның ашықтығы және төлемнің ұжым ішінде әділ бөлінуін қабылдау тұрғысынан заңды аспектілер айрықша маңызды болып табылады. Жоғары мектептің ПОҚ-ның еңбегіне ақы төлеу жүйесін реформалау осы аспектілерді ескере отырып жүзеге асырылуы тиіс. Осы негізде, отандық жоғары білім жүйесіне тән ПОҚ-ның жалақы жүйелерінде, бірінші жас оқытушыларды тарту үшін біліктілік, жұмыс сапасы және педагогикалық тәжірибеге негізделген жалақы беру; екінші университет рейтингін арттыруға ықпал ететін жоғары білікті профессор-оқытушылар мен зерттеушілердің жалақы деңгейін белгілеу жалақы мөлшеріне қоса, ғылымға қосқан үлесі үшін ақшалай сыйақы тағайындау көзделген. Жеке жалақы тағайындау жүйесінің негізінде ғылым мен білім саласындағы мәртебесі

жоғары профессор-оқытушыларды ұстауға және жас оқытушыларды тарту арқылы жоғары білім беру жүйесіндегі кәсіби кадрлардың жаңаруына ықпал етеді.

Бұл Қазақстанның университет академиялық қоғамдастығы үшін маңызды мәнге ие. Зерттеу жақсарту бағыттарын анықтауға көмектесіп, академиялық ортаның еңбек жағдайларына қанағаттанушылығын арттыру бағыттары туралы ақпарат береді. Ғылыми-зерттеу қызметімен айналысатын профессор, зерттеушілер және жас ғалымдар үшін тиімді мотивация жүйелерін қалыптастыру қажет. Бұл жүйе нақты тиімділік көрсеткіштеріне негізделген өнімділікті бағалау механизмін енгізуді қарастырады. Сонымен қатар, жоғары Хирш индексіне (h-индекс) қол жеткізген ғалымдар мен профессорлар, сондай-ақ жас зерттеушілер үшін бюджеттен тыс қаржыландыру көздерінен қаржылық ынталандыру жүйесін енгізу ұсынылады. Бұл шаралар ғылыми зерттеулердің сапасын арттыруға, шығармашылық әлеуетті дамытуға және ғылымның тұрақты дамуына ықпал етеді. Университеттің ПОҚ-ның жергілікті еңбек тәртібін қатайту, біліктілік деңгейіне, жұмыс сапасына және педагогикалық тәжірибесіне қарай жалақыны сараланған түрде бөлу қажеттілігі туындайды. Бұл шара білім беру сапасын арттыруға, оқытушылардың кәсіби дамуына және еңбек нәтижелілігін көтеруге ықпал етеді. Жалақының жеке жүйесі арқылы ЖОО-ның кадрлық әлеуетін тиімді басқару, сондай-ақ, оқытушылардың мотивациясын арттыру және олардың еңбек нәтижелерін әділ бағалау қамтамасыз етіледі.

ЖОО-дағы ПОҚ-ның жылдық жұмыс жүктемесі жыл сайынғы жұмыс уақытының нормативі шегінде анықталуы заңнамалық тұрғыдан тек оқу жүктемесін ғана ескеруі түбегейлі дұрыс емес тәсіл болып табылады. Бұл мәселені шешу үшін, ПОҚ-ның еңбек қызметінің кешенді сипатын ескеретін нормативтік актілерді жетілдіру қажет:

1) Кешенді жұмыс жүктемесі**:** оқу жүктемесінен басқа, ғылыми-зерттеу жұмыстары, әдістемелік әзірлемелер, қоғамдық қызмет және басқа да педагогикалық міндеттерді қамтитын кешенді жұмыс жүктемесін енгізу қажет. Бұл тәсіл оқытушылардың кәсіби міндеттерін толық көлемде орындауға мүмкіндік береді;

2) Нормативтік база**:** жұмыс жүктемесінің нормативтерін әзірлеу кезінде ЖОО-ның ерекшеліктерін ескеріп, олардың ішкі актілерінде нақты белгілеп көрсету керек. Бұл оқу процесінің сапасын арттырып, ПОҚ-ның жұмысын тиімді басқаруға ықпал етеді;

3) Сауалнама мен талдау**:** ПОҚ-ның қажеттіліктері мен ұсыныстарын ескере отырып, сауалнама жүргізу және жұмыс жүктемесін талдау да маңызды. Бұл ЖОО әкімшілігіне оқытушылардың шынайы жұмыс жағдайларын түсінуге және оларды жақсарту бойынша нақты қадамдар жасауға мүмкіндік береді.

Осылайша, ПОҚ-ның жылдық жұмыс жүктемесін кешенді түрде реттеу білім беру ұйымдарының жұмысын тиімділігін арттырып, оқытушылардың құқықтарын қорғауға және кәсіби дамуын қолдауға бағытталған жүйелі тәсілді қамтамасыз етеді.

3.3 Жоғары оқу орны дербестігі жағдайында оқытушылардың еңбек құқықтарын қорғаудың тетіктерін жетілдіру

«2010 жылы Будапештте Қазақстан Болон процесінің 47-ші қатысушысы, еуропалық білім беру кеңістігінің толыққанды мүшесі ретінде алғашқы Орталық Азия мемлекеті болды, бұл Қазақстандық білім беру бағдарламаларын енді еуропалық стандарттарға сай болуын, жоғары білім дипломдарын Еуропада танылуын, ал университет түлектерін Болон процесі елдерінде жұмысқа орналуына мүмкіндік береді» [194].

Қазақстан Республикасы Президентінің 2004 жылғы 11 қазандағы № 1459 Жарлығымен бекітілген «Қазақстан Республикасында білім беруді дамытудың 2005-2010 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасы» [195] бағыты – «Жоғары білім беруді дамыту үшін: оқытудың ілгерішіл жүйелері мен технологияларын, оның ішінде кредиттік және қашықтан оқытуды әзірлеу мен енгізу; жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім беруді үш сатылы модельге өзгерту: бакалавриат-магистратура-докторантура; ғылыми дәрежесі мен ғылыми атағы бар оқытушылардың профессорлық оқытушылық құрамы жалпы санының үлесін арттыру; бұл құқықтық құжат Қазақстанның Болон процесіне сәйкес жоғары білім берудің батыс үлгісіне көшудің 2 кезеңін (2005-2007; 2008-2010) қалыптастырды. Нәтижесінде: «оқытудың кредиттік жүйесі енгізіледі, білім алушылардың өз бетінше белсенді жұмыс істеуін ынталандырды, жеке білім бағытын таңдауды, ұтқырлығын, академиялық еркіндік қалыптасты»» [195].

Қазақстан Республикасында білім беруді дамытудың 2005-2010 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасы туралы Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігінің Қазақстан Республикасы Президентінің 2004 жылғы 11 қазандағы № 1459 Жарлығына түсініктемесінде: «Бағдарламаны іске асыру нәтижесінде тиімді қызмет істейтін білім беру жүйесі қалыптасып, Қазақстанның қазіргі әлемде лайықты орын алуына мүмкіндік беретін оқыту және кадрлар даярлаудың сапалы билік деңгейіне қол жеткізіледі» [196], - деп түйінделген.

Әрине, жоғары білім беру бойынша ЖОО-дары сапалы білім беруге, жоғары білікті еңбек пен ғылыми әзірлемелерді өндіруге жауапты. Демек, тарихи тұрғыдан алғанда, әлеуметтік трансформация кезеңінде жоғары оқу орындары әлеуметтік өзгерістер мен даму үдерістерінде іргелі рөл атқарады, жаңа мәдени құндылықтарды таратуға, қоғам мүшелерін оқытуға және әлеуметтендіруге ықпал етеді. Осы тұста, академиялық ортаның сапалы жоғары білім беруде, ғылым арқылы өмірді жақсартуда және болашақтың тұрақты дамуында, сондай-ақ білім саласындағы барлық ұлттық даму бағыттарын жүзеге асырудағы негізгі қозғаушы күш екендігін білеміз. Осылайша, ЖОО-ның оқытушылары жоғары білім беру бағдарламаларын жүзеге асыруға тікелей қатысатын белсенді қатысушы болып табылады. Басқаша айтқанда, университеттің ПОҚ жоғары білім реформасының басты негізі болып табылады. Өйткені, «олар негізінен әрбір оқу орнының және жалпы жоғары білім беру жүйесінің сипатын, сапасын, өнімділігін және өзектілігін

анықтайды» [197, 91 б.].

Harbison F., Myers C. пікірінше: «ұлттық даму елдің білім беру жүйесін жетілдіруге бағытталуы керек» [198] негізінде елімізде білім беру саласында үздіксіз реформалар жүргізілуде, бірақ осы жоғары білім беруді дамытуға бағытталған барлық ұлттық реформалар контекстінде жоғары мектеп аксдемиялық ортасының мәртебесін арттыруға, әлеуметтік-еңбек жағдайының жай-күйін орнықтыра алмады.

Міне, осы орайда, Қазақстан Республикасында жоғары білім беруді дамытуға бағытталған ұлттық реформалар контекстінде жоғары мектеп ПОҚ-ның еңбегін реттеудің қазіргі жай-күйін, сондай-ақ ЖОО-ның академиялық дербестігі институтының жоғары білікті ПОҚ-ның еңбегін қорғаудағы рөлін анықтауда жоғары білім беру ұйымдарының академиялық дербестігі институтының мәнін ашу қажеттілігі туындады.

1 1997 ж. Ұсыныста (Б.А.17) анықтама берілген: «ЖОО-ның дербестігі мен есептілігі: автономия деп жоғары оқу орындары өздерінің оқу үлгерімі, нормалары, басқару және соған байланысты қызметі туралы тиімді шешім қабылдауы қажет және қоғамдық есеп беру жүйелерімен үйлесімді, әсіресе мемлекеттік қаржыландыруға қатысты, сондай-ақ академиялық еркіндік пен адам құқықтарын құрметтеумен үйлесетін өзін-өзі басқару дәрежесін айтады» [38].

Жалпы, жоғары білім сапасын бағалаудың американдық моделі өзін-өзі реттеуге және «академиялық еркіндік» тұжырымдамасына негізделген, яғни университеттер, әсіресе Үкімет тарапынан сыртқы бақылаусыз өз құзіреттілігін жүргізу еркіндігіне ие [199].

Ал, елімізде 2018 жылдан жоғары оқу орындарының академиялық және басқару дербестігі «Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне жоғары оқу орындарының академиялық және басқару дербестігін кеңейту мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» [115] 2018 жылғы 4 шілдедегі Қазақстан Республикасының Заңымен кеңейтілді, толық берілді деуге болады.

Қазіргі жағдайда университетті басқарудың дәстүрлі иерархиялық құрылымы шығармашылық иерархиялық ұйым ретінде, мұнда оқытушылар қауымдастық құрады, әкімшілікті таңдайды және оның қызметін бақылайды, университеттердің клиентке бағытталған ұйымдар моделімен ауыстырылады. Бұл оқу орындары білім беру қызметтерін ұсынады және еңбек нарығынан оқытушыларды жалдайды. Тұтынушыға мұндай бағдарлау кері байланыс механизмдерін, технологиялық циклдарды және бөлінген басқаруды қажет етеді. Өйткені, қазіргі уақытта Қазақстандағы университеттердің ректорларын іс жүзінде ғылым және жоғары білім министрлігі тағайындайды, ал конкурстар негізінен ресми сипатта болады. Нәтижесінде ректорлар негізінен министрлікке есеп береді және студенттермен, жұмыс берушілермен немесе кәсіпорындармен белсенді кері байланыс іздемейді және инвестиция тартуға назар аудармайды.

Университеттік білім бұл бағдарламалардан, оқулықтардан немесе ПОҚ-нан тыс күрделі құбылыс екенін түсіну маңызды; ол ғылыми, әлеуметтік,

іскерлік және мәдени салалардан қолдауды қажет етеді. Бұл тек тесттер арқылы өлшенетін бекітілген білім ғана емес. Сондықтан қатаң орталықтандырылған басқару жүйесі университеттер үшін қолайлы емес. Университет жеке компания немесе мамандар шығаратын зауыт ретінде жұмыс істейтін нарық объективі арқылы қарасақ, басшылық нарықтық принциптерді ұстануы керек. Мемлекеттің рөлі екі жағымсыз факторды жұмсартуда шешуші рөл атқарады: академиялық капитализмді күшейту және қоғамның мәдени құндылықтарын бұлдырату. Әсіресе, мемлекет тапсырыс беруші, жұмыс беруші, өндіруші және сатушы рөлін атқаратын Мұнай және газ сияқты салаларда әкімшілік түзетулер мен басқару тиімділігін арттыру қажет. Университеттер қызметінің сандық және сапалық көрсеткіштерін ескеру қажет.

Университеттерде ПОҚ-ның жалдау мен басқарудың әртүрлі аспектілерін зерттеуді халықаралық және қазақстандық ғалымдар кеңінен қамтыды. Негізгі зерттеулер адам ресурстарын тұрақты басқару тәжірибесіне және университет қызметкерлерінің еңбек өнімділігіне бағытталған. Бұл салаға назар аударарлық үлес Manzoor F. және т.б. [200, 1-19 бб.], Velazquez L. және т.б. [201, 810-819 бб.] және Ehnert I. [202 б.] жүргізген персоналды басқарудың тұрақты әдістері мен ПОҚ-ның өнімділігі бойынша кеңінен келтірілген зерттеулерді қамтиды. Басқа маңызды жұмыстарға Selesho J.M., Naile I. [203, 295-304 бб.], Gilliot D. және т.б. [204, 277-295 бб.], Serkina Y.I., Logvinova A.V. [205, 673-683 бб.], Patrick H.A., Sebastian S. [206, 125-138 бб.] зерттеулері кіреді. Сонымен қатар, Wang Y. және т.б. [207, 475-485 бб.], Blau P.M. [208 б.], Demir A., Budur T. [209, 449-472. бб], Бурибаев Е.А. және т.б. [24, 104-121 бб.] және Khamzina Zh. және т.б. [11, 37–52 бб.] академиялық еңбекті басқару динамикасын түсінуге қосымша үлес қосты. Бұл зерттеулер қызметкерлерге де, ұйымға да пайда әкелетін шешімдерге баса назар аудара отырып, оқытушылардың жұмыс өмірінің сапасын бағалауға бағытталған. Бұл тәсіл бірлескен басқарудың маңыздылығын көрсетеді және ұйымдастырушылық өзара әрекеттесу құрылымдарындағы кішігірім өзгерістер осы динамиканы жақсарта алады деп болжайды. Персоналды тиімді басқару жұмысқа қанағаттану, ұйымға берілгендік және жұмысқа деген сүйіспеншілік сияқты жұмысқа байланысты әртүрлі аспектілерге әсер ететін маңызды бәсекелестік артықшылық болып саналады.

Кәсіби саладан басқа, жұмыс өмірінің сапасы жеке, отбасылық және әлеуметтік аспектілерге де айтарлықтай әсер етеді. Педагогтардың еңбек тәртібінің сапасын жақсарту моделін жасауға бағытталған зерттеулерге Powell J.P. және т.б. [210, 297-313 бб.] жұмыстары кіреді, Johnsrud L.K. [211, 379-395. бб.], Naz S. және т.б. [212, 141-149 бб.], Mudrak J. және т.б. [213, 325-348 бб.] және Demediuk T., Van Gramberg B. [214, 98-113 бб.]. Бұл саланың сарапшылары ПОҚ-ның жұмыс өмірінің сапасы жоғары оқу орындарындағы маңызды элемент болып табылады, өйткені ол ұйым шеңберінде интерактивті болып табылады. Демек, ұйымның саясаты жұмыс өмірінің сапасына оң және теріс әсер етуі мүмкін. Ұйымдағы әділеттілік оқытушылардың жұмыс өмірінің сапасына әсер ететін негізгі фактор болып саналады. Ұйымдағы әділетсіздік

сезімі қызметкерлердің психологиялық және эмоционалдық күйзелістеріне әкелуі мүмкін. Сондықтан университет әкімшілеріне әділ мінез-құлықты басқару стратегиясы ретінде қабылдауға және насихаттауға, университет ортасында осы мінез-құлықты насихаттауға кеңес беріледі. Жұмыс өмірінің сапасын жақсарту үшін бірнеше стратегия ұсынылады. Олар оқытушылардың жұмысына қажетті күрделілік пен біліктілікті есепке алуды, қызметкерлердің қабілеттеріне байланысты міндеттерді бөлуді, жұмыс жүктемесін әділ бөлу арқылы стрессті азайтуды және қызметкерлердің жұмыс тиімділігін білім, тәжірибе және білім тұрғысынан бағалау арқылы өсу мүмкіндіктерін қамтамасыз етуді қамтиды.

Rayner S. және т.б. [215, 617-631 б.], Jamal M., Baba V.V. [216, 231-240 бб.], Sittar K. [217, 167-183 бб.], Tahir S., Sajid S.M. [218 б.], Sharma R.D., Jyoti J. (2009) [219, 51-81 бб.] және Gould E. [220, 241-249 бб.] жүргізген зерттеулер университет оқытушыларының еңбек мінез-құлқы мен олардың көшбасшылығын зерттеуді жалғастырудың маңыздылығын атап өтті. Бұл зерттеулер ұжымшылдықты нығайтудың, өкілеттіктерді тиімді берудің және сенімді ұйымдастырушылық бақылауды орнатудың маңыздылығын көрсетеді. Олар сондай-ақ университеттердегі азаматтық мінез-құлыққа әсер ететін факторларды, соның ішінде ПОҚ-ның жұмысын бағалау мен ынталандыруды зерттейді.

Университет оқытушыларының мотивациясын басқару саласындағы қосымша зерттеулерді Gutsu E.G., Chilipenok Y.Y. [221, 69-78 бб.], Kızıltepe Z. [222, 515-530 бб.], Lusková M., Hudáková M. [223, 308-313 бб.], Blaskova M. және т.б. [224, 116-126 бб.] және Stankovska G. және т.б. [225 б.] жүргізді. Бұл зерттеулер мотивацияны арттырудың негізгі теориялары мен басқару тактикаларын, соның ішінде еңбек мотивациясын бағалау үшін арнайы диагностикалық жүйелерді әзірлеуді мұқият зерттейді.

Жоғары білімнің операциялық нюанстарын терең зерттеуді Amaral A. және т.б. [226, 279-298 бб.], Enders J. [227 б.], Goddard J., Puukka J. [228, 11-41 бб.] және Абдулкадыров және т.б. [229 б.] жүргізді. Олардың зерттеулері университеттердің ішкі және сыртқы динамикасы туралы егжей-тегжейлі түсінік береді, олардың ұлттық дамудағы ажырамас рөлін көрсетеді. Академиялық институттардағы ұйымдастырушылық мінез-құлықтың қыр-сырын Ahluwalia A.K., Preet, K. [230 б.], Atta M., Khan M.J. [231, 21-38 бб.], Driver M. [232, 387-406 бб.] және Bo Y. [233, 126 б.] одан әрі талдады, олар оқытушылардың мінез-құлқын бағалау мен басқарудың әртүрлі әдістемелерін ұсынады.

Университет персоналын басқару саласындағы ауқымды зерттеулерге қарамастан, академиялық қоғамдастықта жоғары білім беру саласындағы ПОҚ-ның ұйымдық мінез-құлқын басқаруды реттеу мен құрылымдаудың оңтайлы әдістері туралы әлі де консенсус жоқ. Оқытушыларды тиімді ынталандыруға, атап айтқанда, білім беру процесінің сапасын арттыруға байланысты мәселелер жеткілікті зерттелмеген күйінде қалып отыр. Осы жұмыс күшінің бірегей сипаттамаларын және қазақстандық жоғары білім беру жүйесінің өзгермелі

ландшафтын ескеретін тиімді құқықтық базаны әзірлеудің шұғыл қажеттілігі бар. Осы орайда, Қазақстандағы жоғары білім берудің батыстық моделіне көшкен ұлттық мәртебесі бар бес жетекші университеттерден Абай атындағы ҚазҰПУ, әл-Фараби атындағы ҚазҰУ, ҚазҰЗАУ, Қ.И. Сатпаев атындағы ҚазҰТЗУ, Аспандияров атындағы ҚазҰМУ жоғары ғылыми дәрежесімен және озық оқыту-зерттеу тәжірибесі бар, сондай-ақ педагогикалық қызметте кемінде 10 жылдық еңбек өтілімі бар 100 оқытушымен *сауалнама алу әдісі* қолданылды ***(Қосымша).*** Әлеуметтік сауалнама жеке жүргізілді, алдын-ала дайындалған сұрақтар жиынтығы негізінде алынған жауаптар сараланды.

Төмендегідей сұрақтар қойылды:

- Еліміздің жоғары білім беру жүйесінің батыс үлгісіне көшуін қолдайсыз ба?
- академиялық бағдарламалардың үш деңгейі (бакалавриат, магистратура және PhD) жоғары білім беру сапасына үлесі қандай ма?
- Жоғары білім беру ұйымдарының, профессор-оқытушылар құрамы мен білім алушылардың академиялық дербестігін қолдайсыз ба?
- Жоғары білім беру ұйымдарының академиялық дербестігі сіздің академиялық еңбегіңізді қорғаудағы рөлі қандай?

Сауалнама жүргізу оқытушылардың осы құбылысқа көзқарасын білдіруге, осы мәселелерді болашақта іске асыру дәрежесін терең түсінуге және қатысушылардан терең ойлы түсінік алуға мүмкіндік берді. Сауалнамалық зерттеу Қазақстандағы жоғары білім беруді дамыту бағдарламаларының негізгі күші болып саналатын ПОҚ-ның көзқарастарына негізделді.

Жауаптарға түйіндемелік сипаттама бере отырып, ПОҚ-ның оқытушылық, әкімшілік және ғылыми-зерттеу жұмыс жүктемесі артқанымен, жалақысы төмен күйінде қалып отыр, және де осы жерде айта кеткен жөн, «ҚР ҒЖБМ-нің бұйрығымен 2023 жылдың 1 шілдесінен бастап жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдарында педагог қызметкерлерге ұсынылатын ең төменгі жалақы мөлшері белгіленді. Сонымен, штаттағы ПОҚ-на ұсынылатын ең төменгі жалақы мөлшері төмендегідей: оқытушыға – 240 000 теңге; аға оқытушыға – 276 000 теңге; доцентке – 312 000 теңге; профессорға – 420 000 теңге; республикалық (жоғары және/немесе жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру бағдарламалары) профессорына – 480 000 теңге» [234].

Осы бұйрықтағы бекітілген ең төменгі жалақы мөлшері Абай атындағы ҚазҰПУ, Қ.И. Сатпаев атындағы ҚазҰТЗУ, Аспандияров атындағы ҚазҰМУ, ҚазҰЗАУ-нің ПОҚ-ның жалақы мөлшері сәйкестендірілген, ал жоғары оқу орнының ең ірі орталығы әл-Фараби атындағы ҚазҰУ-нің ПОҚ-ның жалақы мөлшері заң талаптарына жауап бермейді. ПОҚ-ның ұсынысы: оқу жүктемесіне сай жалақының болуын талап ету білім беру сапасының артуына ықпал етеді.

Сонымен біріншіден, Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрінің 2024 жылғы 5 қаңтардағы № 4 бұйрығымен бекітілген Жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдарының білім беру қызметіне қойылатын біліктілік талаптарын және оларға сәйкестікті растайтын құжаттардың тізбесінде: «9.1. Негізгі жұмыс орны ЖЖОКБҰ болып

табылатын оқытушылардың 3 (үш) жылда бір реттен кем емес оқытылатын пәндер бейініне сәйкес бір оқу курсында кемінде 72 (жетпіс екі) сағат көлемінде біліктілігін арттыруды қамтамасыз ету, оның ішінде: оқытылатын пәндердің бейініне сәйкес оқытушылардың біліктілігін арттыру» [50] – талабы бекітілген.

Әрине, біліктілікті көтеру мәселелері қойылуда, бұл әрине мемелекет тарапына жоғары білімді дамыту бағдарламаларының басты талаптары десек болады. Енді осы жерде заңнамаларға көз жүгіртсек, «Білім туралы» Заңының 51-бабы 1-тармақ 6) тармағында: «*бес жылда бір реттен сиретпей, ұзақтығы төрт айдан аспайтын* біліктілігін арттыру құқығы берілген» [3].

Бұл тұста, «Білім туралы» Заңындағы оқытушылардың біліктілігін арттыру құқығын көздейтін нормалардың ережесіне қайшылығын атауға болады. Осы орайда, ҚР «Құқықтық актілер туралы» Заңының 12-бабы 1-тармағында: «әртүрлі деңгейдегі нормативтік құқықтық актілердің нормаларында қайшылықтар болған кезде неғұрлым жоғары деңгейдегі актінің нормалары қолданылады», демек, осы Заңның 10-бабы 2-тармағында: «нормативтік құқықтық актілердің 4 сатысында - Қазақстан Республикасының шоғырландырылған заңдары, заңдары; ал, 8 сатысында - Қазақстан Республикасы министрлерінің және орталық мемлекеттік органдардың өзге де басшыларының нормативтік құқықтық бұйрықтары» орналасады. Сонымен, осы Заңның 10-бабы 3-тармағында: «төмен тұрған деңгейдегі нормативтік құқықтық актілердің әрқайсысы жоғары тұрған деңгейлердегі нормативтік құқықтық актілерге қайшы келмеуге тиіс»» [71], - деген ережелер талаптарын басшылыққа ала отырып, «Білім туралы» Заңының нормалары заңдылығын сақтайды. ЖОО тарапынан жыл сайын немесе үш жылда бір біліктілік курстарының өту міндеті жүктелуде, осы орайда «Білім туралы» заңнама нормаларын қолдану ұсынылады, құқық нормаларын жетілдіру қажет етеді. Осы құқықтық негізде, сауалнама қатыстырлған ПОҚ қазіргі белең алған отандық барлық ЖОО-да немесе өзге де ұйымдарда өткізілген халықаралық жоғары білім стандарттарына және оқыту мен оқудың жаңа тәсілдеріне қатысты таңдалған тақырыптар бойынша кездейсоқ қысқа семинарлар немесе тренингтер оқытушылардың кәсіби дамуына қажеттіліктерін қанағаттандырмайтынын атап өтті. Сапасы сын көтермейтін семинарлар, курстар мен басқа кездейсоқ оқу іс-шаралары барлық қажетті салаларда жоғары білімі беру мен оқыту тәжірибесін жаңарту үшін жеткіліксіз деп есептейді.

Қорыта келе, оқытушылардың үздіксіз кәсіби дамуын құқықтық ынталандыру ұлттық жоғары білім беру жүйесінің бәсекеге қабілеттілігін арттырудың маңызды шарты болып табылады. Заңнама оқытушыларды үнемі біліктілігін арттыруға және кәсіби өсуге жеткілікті түрде ынталандырмайды. ЖЖОББҰ –ның оқытушыларының ұзақтығы төрт айдан аспайтын бес жылда кемінде бір рет біліктілігін арттыруға құқығын іске асырудың пәрменді кепілдіктері жоқ. *Үздіксіз білім беруді қолдаудың құқықтық тетіктерін енгізу* оқыту сапасын жақсартуға және әлемдік білім беру үрдістеріне сәйкестікке ықпал ететін болады. Екіншіден, білім беру жүйесін реформалау барысында

министрлік тарапынан қолдау жетіспейді, бұл білім беруді дамыту бағдарламаларының жобасын талқылаудағы байланыстың жеткіліксіздігін көрсетеді. Осы орайда көптеген оқытушылар қазіргі жағдайды Кеңес Одағы кезіндегі орталықтандырылған заңнамалық құжаттармен нақты белгіленген кезеңмен салыстырады. Демек, бүгінде республика көлемінде іске асырылатын жоғары білім беру жүйесін реформалауға академиялық орта тікелей қатыстырылмайды, оны жетілдіру тетіктерін ұсынуға жеткілікті мүмкіндіктері де жоқ. Міне, басты мәселе білім беруді реформалау және оны шынайы іске асыру үрдісінің қатысушылары арасында алшақтық орнады. Үшіншіден, оқытушылар оң нәтижелі кеңестік білім беру жүйесін батыстық үлгіге толықтай алмастыруына қарсылықтары бар, олардың пікірінше, екі жүйенің де озық нәтижелерін біріктіруді, отандық үрдістердің ерекшеліктеріне бейімдеу қажет. Болон процесіндегі ПОҚ-ның академиялық дербестігіне қарсылық танытпады, білім сапасын көтеруде және халықаралық аренада білім алушыларымыздың өздерін көрсету тұрғысынан артықшылықтарына қарсылық танытпады, дегенмен де кем тұстарыда байқалуда.

Осы тұста, 2009 жылы әлеуметтанушы, философ, журналист Марина Бурик: «Болон процесі (несиелік-модульдік жүйені енгізу) өзімен бірге білім сапасының төмендеуін әкеледі, өйткені біліктілік деңгейін алуға ұсынылатын курстар жүйесі арқылы іргелі білімнің орнына студенттерге жоғары мамандандырылған пәндердің белгілі бір жиынтығын тыңдау қажет» [235, 56 б.], - деп атап көрсетті. Осы пікірімен сауалнама зерттеуіндегі оқытушылардың ой-түйіндері толықтай бір-біріне қосылады.

Қорыта келе, сауалнамалық зерттеу нәтижесінде төмендегідей түйіндемелік пікірлер қалыптасты:

- жоғары мектеп ПОҚ-ның кәсіби құзыреттілігін жаңарту қажеттілігі туындайды;
- жоғары білім беру саласын дамытудың кез келген реформалары академиялық орта (ПОҚ) мәртебесін көтеруге ықпал етпеді (мысалы, төмен жалақысымен салыстырғанда оқу жүктемесінің артуы);
- ЖОО-ның академиялық дербестігі оқытушылар еңбегін реттеуде оң нәтиже бере алмады.
- академиялық дербестік аясында ПОҚ-ның мәртебесін айқындайтын жүйелі көзқарас және нақты құқықтық негіз жоқ.

Сонымен қатар, Болон процесі көздейтін жоғары білім берудің халықаралық стандарттарымен берілген академиялық дербестік жоғары білім беру реформасын жүзеге асыруда ПОҚ-ның әлеуметтік-еңбек мәртебесіне кері әсерін тигізді. Өйткені, батыс жоғары білім моделін қабылдау «соқыр» көшіруді білдірмейді, яғни Қазақстанның жоғары білім беру саласындағы өзіндік ерекшеліктерін ескере отырып орталықтандырылған нормативтік құқықтық реттеу мен академиялық дербестігі институтының тоғысында білім беруді дамытудың отандық моделін орнықтыру қажеттілігі туындады. Осылайша, жоғары білім беру жүйесіне енгізілген (болашақта енгізілетін де) кез келген халықаралық стандарттары Қазақстан жағдайына бейімделуі тиіс,

бұл академиялық қоғам (жоғары мектеп профессор-оқытушылар құрамы) мен Ғылым және жоғары білім министрлігі арасында сындарлы диалогты бастауға мүмкіндік береді, сондай-ақ жоғары білім беруді дамыту аясындағы өзгерістерге академиялық ортаның қарсы көзқарастарын азайтады.

Бұл шолу осы зерттеу шеңберінде Қазақстандағы академиялық жұмыспен қамтудың бірегей ерекшеліктерін зерттеуге негіз қалайды. Алдыңғы зерттеулердің құқықтық, әкімшілік және әлеуметтік-мәдени аспектілерін біріктіре отырып, бұл зерттеу университеттің персоналды басқару саласындағы проблемаларды да, туындайтын мүмкіндіктерді де ескеретін жан-жақты талдау жасауға бағытталған. Мақсаты жоғары білім беру жүйесінің жаңа жағдайларға бейімделіп қана қоймай, оларда өркендеуін қамтамасыз ете отырып, Қазақстанның ұлттық басымдықтары мен жаһандық академиялық саласына сәйкес келетін пәрменді стратегияларды ұсыну болып табылады. Университеттер әрқашан интеллектуалды үлес арқылы даму мен өсудің әртүрлі салаларына үлес қосатын өмірлік маңызды бөлімшелер болып саналды. ПОҚ қоғамды және мемлекеттің алға жылжуын жақсарту үшін қажетті білімді таратуға үлес қосатын ең маңызды күш болып табылады. Оқытушылар құрамының еңбегін реттеу үшін түсіну үшін шешілуі керек белгілі бір ұйымдастырушылық және жеке мәселелер бар. Яғни, жұмыс беруші ЖОО мен педагогтар арасындағы еңбек қатынастарының сипатының өзгеруі, оның ішінде жұмыстың күрделілігі мен қарқындылығының артуына байланысты, әрине, еңбек тәртібін құқықтық реттеуді, құқықтарын қорғау қамтамасыз етуді жетілдіру қажеттілігіне әкеледі. Алайда, кейінгі кезеңдегі оқытушылардың еңбек құқықтарын қорғаудағы құқықтық және тәжірибелік талдау, көптеген университеттердегі жұмыс берушілердің еңбек заңнамасын бұзуына ғана емес, сонымен қатар осы мәселелердің өзектілігінің артуына да байланысты туындайды.

Жалпы жоғары білім саласында жүргізілген бағдарламалар, енгізілген өзгерістер, мысалы: «2019 жылы ЖОО-дары өз қызметтерін ұйымдастыруда дербестік алған болатын. Ұйымдастырушылық дербестік ЖОО-ның педагог қызметкерлерінің әлеуметтік әмелелетін шешуге бағытталан болатын, жалақы мәселесінде нарық талаптарына сәйкестендіру, және басқа да әлеуметтік құқықтарын шешуге мүмкіндік алды» [236, 27 б.], - дейді ғалым Д.Рыскалиев. Әрине, бастамалар жоғары білім беру жүйесін халықаралық стандарттарға сәйкесендіруге ұмтылуда, осы орайда, негізі осы бастама оң нәтиже бере алды ма, тәжірибелік аспектілерін қарауды талап етеді.

Өйткені, ЖОО-дағы оқытушылардың еңбегіне қатысты қаншама даулы мәселелер туындауда, яғни бұзылған еңбек құқықтарын қорғау келесі себептерге байланысты толық қамтамасыз етілмейді. Педагог қызметкерлердің жұмыс беруші ЖОО-мен еңбек даулары саласындағы сот практикасын талдау соңғы жылдары азаматтық сот ісін жүргізу процесінде байқалған ең өзекті мәселелерді бөліп көрсетуге мүмкіндік береді. Мысалы, «26.09.2016 ж. – 20.05.2019 ж. дейін Д. «С.Д. Асфендияров атындағы Қазақ ұлттық медицина университеті» КеАҚ (бұдан ары – Асфендияров ат. ҚазҰМУ) «Х.

Досмұхамедов атындағы қоғамдық денсаулық сақтау, медициналық-профилактикалық, мейірбике ісі және менеджмент» факультетінің деканы қызметін атқарды» [237]. Д. 2017 жылғы қосымша ақыны (материалдық сыйақыны) өндіру мақсатында жауапкерге (университетке) жалақы бойынша берешекті өндіріп алу туралы, моральдық зиянды өндіріп алу туралы талап арызбен жүгінді. Алматы қ. Алмалы ауданының №2 аудандық соты 05.21.2020 ж. талап арызды қанағаттандырудан толық көлемде бас тартты. Дегенмен, Алматы қалалық сотының азаматтық істер жөніндегі сот алқасы 02.06.2020 ж. аталған шешімнің күшін жойып, жаңа шешім қабылдады. Қаулыда келтірілген деректер бойынша, Асфендияров ат. ҚазҰМУ-нен Д.-ның пайдасына табыс және әлеуметтік салықты есепке ала отырып 3 850 000 теңге, өкіліне жұмсалған шығыстарды өтеу мақсатында 150 000 теңге, сондай-ақ сот шығыстары ретінде 11 778 теңге өндіріп алынуы тиіс. Сонымен қатар, аталған университеттен мемлекет кірісіне 115 500 теңге мөлшерінде мемлекеттік баж өндірілсін.

«Талапкер, жауапкердің 23.01.2018 ж. № 50 бұйрығымен бекітілген «Ғылыми қызметті қаржылық сыйақымен ынталандыру туралы» Ережеге (бұдан әрі – Ереже) сілтеме жасай отырып, жауапкердің 2019 ж. қызмет атқарған кезеңінде Web of Science халықаралық дәйексөздер базасына кіретін халықаралық журналдарда Д. авторлығымен мақалалар жариялағанын атап өтті» [237].

Жалғыз автор болып табылатын үш мақала үшін қосымша ақы мөлшері 1 200 000 теңгені құрайды, ал төрт автормен ұсынылған бір мақала үшін қосымша ақы 100 000 теңге болып табылады, осылайша жарияланымдар үшін қосымша ақының жалпы сомасы 1 300 000 теңгені құрайды. Талапкер талап арызға қосымша мәлімет ретінде 2 000 000 теңге мөлшерінде моральдық зиян келтірілгенін көрсетеді. Осыған байланысты, талапкер мыналарды сұрайды: жауапкерден 1 300 000 теңге көлемінде қосымша ақыны (материалдық сыйақыны) өндіріп алуды; жауапкерден 2 000 000 теңге мөлшерінде моральдық зиян өтемақысын өндіріп алуды; жауапкерден талапкердің өкілге төлеген шығындарын 100 000 теңге мөлшерінде өтемақы ретінде тағайындауды.

Жауапкер өз пікірінде еңбек шартында және қосымша келісімде жұмыс берушіге жарияланымдар үшін ақы төлеу жөніндегі міндеттемелерді жүктеу туралы талаптардың жоқтығын көрсете отырып, талапты қанағаттандырудан бас тартуды сұрады. Сонымен қатар, жауапкер талапкердің сотқа жүгіну мерзімін өткізіп алғанын атап өтті. Ереже 4-тармағының 12-тармақшасына сәйкес, қосымша ақы жауапкердің барлық штаттық қызметкерлеріне олардың лауазымы мен жұмыс үлесіне қарамастан белгіленеді. Ереже 4-тармағының 9-10-тармақшаларына сәйкес, қосымша ақылар университет қызметкерлерінің «Қазақстан Республикасының Білім және ғылым министрлігі» мен «Қазақстан Республикасының Денсаулық сақтау министрлігі» деген грифтері бар рейтингтік мерзімді басылымдарда ғылыми мақалалар мен монографиялар жариялауы үшін олардың белсенділігін көтермелеу мақсатында тағайындалады. Университет қызметкерлеріне қосымша ақы белгіленуі үшін жарияланымда автордың негізгі жұмыс орны ретінде «С.Д. Асфендияров атындағы Қазақ

ұлттық медицина университеті» көрсетілуі тиіс. Ереженің 4-тармағының 15-тармақшасына сәйкес, жарияланымдардың нәтижелері мен аталған Ережеде көрсетілген талаптарға сәйкес ғылыми басылымдарға қатысу бойынша материалдық көтермелеу шаралары келесідей: халықаралық тізім бойынша бірінші, екінші немесе үшінші санаттарға кіретін ғылыми журналдарда жарияланған әрбір мақала үшін авторға немесе авторлық ұжымға импакт-факторға байланысты келесі мөлшерде ақы төленеді: 1-1,5 – 150 000 теңге, 1,5-2,0 – 200 000 теңге, 2,0-2,5 – 250 000 теңге, 2,5-3,0 – 300 000 теңге, 3,5-4,0 және одан жоғары – 400 000 теңге» [237]. Сот 2019 ж. талапкердің үш мақала жариялағанын және оның біреуі жалғыз автор ретінде, ал қалғаны үш автормен бірлесіп жазылғанын анықтады.

Апелляциялық сатының жоғарыда аталған қаулысымен ереже бойынша қосымша төлемнің мөлшері нақты анықталып, оның төленуі жұмыс берушінің құқығы емес, міндеті екендігі айқындалды. 2017 ж. талапкер халықаралық журналдарда ғылыми мақалалар жариялады және жауапкер ережеге сәйкес салықтарды есептемегенде 2 400 000 теңге сомасында қосымша ақы төледі. Төлем құжаттарының мазмұнынан «бюджеттен тыс жалақы аудару» деп көрсетілгені анықталды. Осылайша, жауапкер белгілеген қосымша төлем бастапқы бухгалтерлік төлем құжаттарында жалақыға қосымша ретінде көрсетілген. Қазақстан Республикасы Азаматтық процестік кодексінің [238] (бұдан әрі - ҚР АПК) 76-бабының 2-бөліміне сәйкес, бұрын қаралған азаматтық іс бойынша заңды күшіне енген сот шешімімен немесе қаулысымен белгіленген мән-жайлар сот үшін міндетті болып табылады. Мұндай мән-жайлар сол адамдар қатысатын басқа азаматтық істерді қарау кезінде қайтадан дәлелденбейді. Осы мән-жайларға қатысты сот жауапкердің талапкерге мақалаларды жариялағаны үшін қосымша ақы төлеу міндеттемесінің жоқтығына және қызметкерлерді көтермелеу жұмыс берушінің құқығы екендігіне қатысты уәждерін негізсіз деп есептейді. Жауапкердің Ережесі ректордың 18.03.2019 ж. № 222 бұйрығымен тоқтатылғаны туралы дәлелдері талапкердің жалғыз автор болған үш жарияланым бойынша талап қоюдан бас тартуға негіз болмайды, өйткені бұл мақалалардың жарияланым мерзімі 18.03.2019 ж. дейінгі кезеңді қамтиды. Сонымен қатар, 08.05.2019 ж. мақала үшін жауапкерден (талапкерді қоскқанда төрт автор) Ереженің қолданылуының тоқтатылуына байланысты қосымша ақы өндіріп алуға негіз жоқ.

ҚР ЕК-нің 107-бабы 3-тармағына [40] сәйкес, жұмыс беруші өндіріс тиімділігі мен орындалатын жұмыстардың сапасын арттыруға мүдделілікті күшейту мақсатында ұжымдық шарт талаптарында және (немесе) жұмыс берушінің актілерінде белгіленген сыйақы беру жүйелері мен еңбек ынталандырудың басқа да нысандарын енгізе алады. Көрсетілген мән-жайлар негізінде сот талапкердің үш мақала үшін қосымша ақы өндіріп алу жөніндегі талаптарын негізді деп таныды. Талапкер жалғыз автор болып табылатын импакт-факторы 4,0-ден жоғары үш мақала бойынша сыйақы мөлшері 1 200 000 теңгені құрады. Жауапкердің талапкердің сотқа жүгіну мерзімін өткізіп алғаны туралы дәлелдері сотпен тексеріліп, негізсіз деп танылды. Сот

талапкердің жауапкерге 05.06.2019 ж. қосымша ақы төлеу туралы талаппен жүгінгенін анықтады. Алайда, жауапкер 01.07.2019 ж. хатында талапкердің өтініш берген кезде жауапкердің жұмыскері болып табылмайтынын алға тартып, төлемнен бас тартты. 22.06.2020 ж. талапкер жауапкердің келісу комиссиясында қосымша ақы төлеу туралы талаптарын қарау туралы өтінішпен жүгінді. Дегенмен, жауапкер 13.07.2020 ж. жауапында талапкердің талаптарынан бас тартты.

Ойда қорыта отырып, ПОҚ-ның жұмысында олардың өз құқықтарын қорғауға мүмкіндік бермейтін бірқатар ерекшеліктер орын алуда: біріншіден, білім беру ұйымдарында қабылданатын ішкі актілердің көпшілігі заңнамалық нормаларға сәйкес келмейтіндігіне байланысты, оқытушылардың құқықтары жиі бұзылуда; екіншіден, жұмыс берушілер кәсіподақтардың келісімінсіз актілерді қабылдауының бірнеше себебі бар: кәсіподақтардың мүшелік құрамының төмендігі мен олардың ұйымдастырушылық құрылымдарының жетілмегендігі жұмысшылардың мүдделерін тиімді қорғауға кедергі келтіреді. Жұмыс берушілер, көбінесе, ішкі актілерді қабылдау процесінде кәсіподақтарды айналып өтеді, себебі олар өздерінің билігін нығайтуға және ұйымның ішкі тәртібін өз қалауы бойынша реттеуге ұмтылады. Жұмыс берушілердің қабылданатын актілер туралы ақпараттың ашықтығының болмауы қызметкерлердің оларды қорғау жөніндегі механизмдерге қатысуына кедергі келтіреді. Осы себептер жоғары оқу орындарында ПОҚ-ның құқықтарын қорғау механизмдерін нығайту және кәсіподақтардың рөлін күшейту қажеттілігін көрсетеді.

22.07.2020 ж. талапкер Алматы қ. Алмалы ауданының № 2 аудандық сотына берешекті өндіріп алу туралы талап арызбен жүгінді. Алайда соттың 24.07.2020 ж. ұйғарымымен талап арыз мемлекеттік еңбек инспекторына жүгіну арқылы дауды реттеудің сотқа дейінгі тәртібін сақтамауына байланысты қайтарылды. 12.08.2020 ж. талапкер «Алматы қаласының әлеуметтік әл-ауқат басқармасы» коммуналдық мемлекеттік мекемесіне жалақы төленбегені туралы шағым түсірді. Шағым нәтижесінде талапкерге 09.09.2020 ж. жауап берілді.

Талапкер тексеру кезінде жауапкер 06.08.2019 ж. № 1 келісім комиссиясы отырысының хаттамасына жосықсыз сілтеме жасағанын көрсетеді, бұл сілтеме 2019 жылғы жарияланымдар үшін жалақыға қосымша ақы төлеуден бас тартуға негіз болды. Дегенмен, осы мәселе қаралмады, ал 2018 жылғы жарияланымдар үшін жалақыға қосымша ақы төлеу мәселесі талқыланды. 10.09.2020 ж. талапкер сотқа қайтадан талап арызбен жүгінді, бірақ соттың 10.11.2020 ж. ұйғарымымен дауды реттеудің сотқа дейінгі тәртібін сақтамауына байланысты талап қараусыз қалдырылды. Бұл шешім апелляциялық сатының 05.02.2021 ж. анықтамасымен өзгеріссіз қалдырылды. 24.11.2020 ж. талапкер жауапкерге қайтадан жүгініп, келісім комиссиясында қосымша ақы төлеу туралы талаптарын қарауды сұрады. Алайда, жауапкер бұл өтінішті елемеді. Осыған байланысты, талапкер 19.02.2021 ж. «Алматы қаласының әлеуметтік әл-ауқат басқармасы» мекемесіне шағымданып, оның шағымы негізінде мемлекеттік инспектор тексеру жүргізді. Тексеру барысында жауапкердің басшылығына

еңбек заңнамасының анықталған бұзушылықтарын жою және болдырмау туралы нұсқама берілді (уәкілетті органның 12.03.2020 ж. жауабы). Бұл ретте, жауапкердің келісу комиссиясы талапкердің өтініші бойынша тек 10.03.2021 ж. өтті, және келісу комиссиясының шешімімен талапкерге келісу комиссиясына жүгіну мерзімінің бұзылуына байланысты өтінішті қараудан бас тартылды. Осыдан кейін талапкер 01.04.2020 ж. осы талап арызын ұсынды.

Жоғарыда көрсетілген мән-жайларға сүйене отырып, сот ҚР ЕК-нің 160-бабында [40] белгіленген сотқа талап қою мерзімін қолдану мерзімі талапкер тарапынан бұзылмаған деген қорытындыға келеді. Талапкер ұзақ уақыт бойы өзінің құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау мақсатында шаралар қабылдап, соның ішінде талап қоюмен сотқа жүгінуді жүзеге асырғандықтан, талап қою мерзімінің үзілуі орын алады. Жоғарыда айтылғандарға байланысты талапкердің қосымша төлем туралы талабы ішінара қанағаттандырылуға жатады.

ҚР АК-нің 951-бабының 1-тармағына [63] сәйкес, моральдық зиян – бұл жеке тұлғалардың өзіне тиесілі мүліктік емес игіліктері мен құқықтарының бұзылуы, кемсітулігі немесе олардан айырылуы, сондай-ақ құқық бұзушылықтың жасалуы салдарынан жәбірленушінің, немесе құқық бұзушылық нәтижесінде қайтыс болған жағдайда, оның жақын туыстары мен жұбайының басынан кешірген жан азабы немесе тән азабы. Моральдық зиянның құрамына қорлау, ызаландыру, қысым көрсету, ашуландыру, ұялту, түңілу, тән қиналуы, залал шегу, қолайсыз жағдайда қалу сияқты жағдайлар кіреді.

ҚР ЖС № 7 Нормативтік қаулысының 3-тармағында [139] моральдық зиян деп азаматтың өзіне тиесілі мүліктік емес игіліктері мен құқықтарының заңға қайшы бұзылуы, кемсітулігі немесе олардан айырылуы нәтижесінде туындаған жан немесе тән азабын түсіну қажеттілігі атап көрсетілген. НҚ-ның 14-тармағына [139] сәйкес, еңбекақыны өндіріп алу және моральдық зиянды өтеу туралы талаптарды қарау барысында соттар ҚР Конституциясының 24-бабын [39] ескеруі қажет. Бұл бапта әркімнің еңбек ету бостандығына, қызмет пен кәсіп түрін еркін таңдауына, қауіпсіздік пен тазалық талаптарына сәйкес еңбек ету жағдайына, сондай-ақ еңбегі үшін кемсітушіліксіз сыйақы алуға құқығы бар екендігі көрсетілген. Осы орайда, ғалым А. Исаеваның пікірі орынды: «Еңбек даулары бойынша азаматтық істердің жекелеген санаттарын қарау ерекшеліктерін реттейтін нормалар әртүрлі құқықтық нормативтік актілерде орналасқан» [239, 160 б.]. Заңсыз жұмыстан шығаруға немесе еңбекақыны уақтылы төлемеуге қатысты жағдайлар қызметкердің еңбегі үшін сыйақы алу «конституциялық құқығын бұзу болып табылады» [240]. Мұндай құқық бұзушылықтар азаматтардың қорғалуға жататын мүліктік емес құқықтарының да бұзылуына әкеп соғады.

Жауапкердің талапкердің жалақысына қосымша ақы төлемеуі, талапкердің келісу комиссиясында өтінішін қарауға рұқсат бермеуі, сондай-ақ мемлекеттік инспекторды адастыруы жағдайларын ескере отырып, сот жауапкердің 2019 жылға емес, 2018 жылға қатысты әрекеттері моральдық зиян

келтірді деген талапкердің уәждерін қабылдайды.

Моральдық зиянның мөлшерін анықтау кезінде сот НҚ-ның 7 және 8-тармақтарына [139] сүйенеді, онда моральдық зиянның өтемақы мөлшері азаматтың жеке мүліктік емес құқықтарының бұзылуымен байланысты мән-жайларды ескере отырып, әділ деп саналуы тиіс екендігі көрсетілген. Жасалған заңсыз іс-әрекеттер үшін және оның салдарлары үшін жауапкершілік шарасы ретінде ақша төлемі мөлшері белгіленеді. Сот моральдық зиянды өтеу мөлшерін анықтағанда, азаматтың өзіне келтірілген моральдық жан және тән азабының ауырлығын субъективті бағалауымен қатар, бұл туралы дәлелдейтін объективті деректерді де ескеруге тиіс.

Жоғарыда аталғандарды ескере отырып, сот жауапкерден талап қоюшының пайдасына сот шешімінің негізділігі мен әділдігіне сүйене отырып, 100 000 теңге мөлшерінде моральдық зиянды өтеуді қарастырады. Қазақстан Республикасының Азаматтық процестік кодексінің 113-бабының 1-бөлігіне сәйкес, жауапкерден талапкердің пайдасына 100 000 теңге көлеміндегі өкілдік шығыстар өндіріп алуға жатады. Сондай-ақ, «ҚР АПК-нің 117-бабы 1-бөлігін негізге ала отырып, жауапкерден мемлекет кірісіне 13 485 теңге мөлшерінде мемлекеттік баж өндіріп алынуы тиіс, оның ішінде моральдық зиянды өтеу туралы талап үшін 1 200 000 теңге» [238].

Д. талабы ішінара қанағаттандырылсын. Д.-тің пайдасына С.Д. Асфендияров атындағы Қазақ ұлттық медицина университетінен 1 200 000 (бір миллион екі жүз мың) теңге көлемінде қосымша ақы (материалдық сыйақы), 100 000 (жүз мың) теңге мөлшерінде моральдық зиян, сондай-ақ өкілдің қызметтеріне ақы төлеу жөніндегі шығыстар 100 000 (жүз мың) теңге өндірілсін. 100 000 теңге мөлшеріндегі қосымша төлем және 1 900 000 теңге моральдық зиян өндіру туралы талап арыз қанағаттандырылмады. Асфендияров атындағы Қазақ ұлттық медицина университетінен мемлекет кірісіне 13 485 (он үш мың төрт жүз сексен бес) теңге көлемінде мемлекеттік баж өндірілсін. Шешімге тараптар апелляциялық шағым беру, сондай-ақ «ҚР АК-інің 403, 404-баптарының талаптарын сақтай отырып, прокурордың өтінішхатын Алматы қ. Алмалы ауданының №2 аудандық соты арқылы Алматы қалалық сотының азаматтық істер жөніндегі сот алқасына түпкілікті нысанда шешім қабылданған күннен бастап бір ай ішінде, ал сот талқылауына қатыспаған тараптар үшін шешімнің көшірмесі жіберілген күннен бастап жасауға құқылы» [63].

Оңтайландыру тұжырымдамасы, ол аз шығынмен нәтижеге қол жеткізуді білдіреді, яғни іс жүзінде ұйым қызметінің тиімділігінің көрсеткіші болып табылады, іс жүзінде университеттердің педагогикалық қызметкерлерін жұмыстан шығару кезіндегі еңбек дауларын қарау кезінде соттарда қолданыла бастады. Алайда, педагогикалық қызметкерлердің еңбек жағдайларында өзгерістер болмаса да, жұмыс беруші енді оңтайландыру деген атпен штатты қысқарту туралы бұйрық шығармай ЖОО-ның құрылымдық бөлімшелерінің штаттық кестесін өз бетінше өзгерте алады, бұл ретте әрбір лауазым бойынша мөлшерлемелер санын азайта алады. Ал, «бұйрықпен ресми түрде жарияланған қысқарту болмаған жағдайда жұмыс беруші қызметкерлерге заңда көзделген

басқа бос лауазымдарды ұсынуға, бұл туралы бастауыш кәсіподақ ұйымының сайланбалы органына хабарлауға және оның пікірін ескеруге, еңбек заңын қолдануға міндетті емес, жұмыскерлердің саны немесе штаты қысқарған кезде жұмыстан кетуге басым құқықты көздейді» [40] .

Ал, соңғы жылдары жұмыс берушіге бірінші үзіндіде қызметкер жұмыс істеген лауазымды (немесе ставканың үлесін), сот істің нақты мән-жайларын анықтамай, жұмыс берушінің еңбек шартының мерзімі аяқталғаннан кейін педагог қызметкерді жұмыстан шығарудың заңдылығы туралы қорытынды жасайды. Айта кету керек, соттар еңбек дауларын қарау кезінде бюджеттік ұйымдар үшін міндетті мемлекеттік бірыңғай нысаны бойынша жасалған университеттің штаттық кестесінің болмауы фактісін мүлдем елемейді. Қазіргі уақытта маңызды мәселе жеке қызметкердің ғана емес, сонымен қатар кәсіподақ ұйымының да соттар педагогикалық қызметкерлерге қарсы жұмыс берушілердің пайдасына шешім шығарады, оларды іс жүзінде жұмыс істеу мүмкіндігінен айырады.

ЖОО педагог қызметкерлерін қысқа мерзімді еңбек шарттарына және толық емес жұмыс уақытына ауыстыру мәселесі бойынша соңғы жылдары барлық дерлік университеттер тиісті лауазымға орналастыру конкурсынан өткеннен кейін ПОҚ-на жататын педагог қызметкерлермен қысқа мерзімді (бір-үш жылға) еңбек шарттарын жасауға көшті. Халықаралық еңбек ұйымы шұғыл еңбек шарттарын ЖОО-да жақында байқалған «тұрақсыз жұмыспен қамту» [151] ұғымына жатқызады. Конкурстан сәтті өткен педагог қызметкерге бір-үш жылға еңбек шартын жасауды ұсына отырып, жұмыс беруші ҚР Еңбек кодексінің 30-бабы [40] қалыптарын іс жүзінде елемейді, сондықтан қысқа мерзімді еңбек шарттарымен тұрақсыз жұмыспен қамту университет басшыларына тиімді болып отыр.

«Ал, егер сот жұмыстан босату негізінің тұжырымдамасын өзгерту туралы шешім шығарса, онда жұмыстан шығару күні сот шешім шығарған күнге өзгертілуі керек деп қосады. Егер соттар осы құқықтық норманы қолданған болса және осы негізде қызметкерге жұмыстан шығарылған күннен бастап оның жұмыстан шығарылуын заңсыз деп таныған сот шешім шығарған күнге дейін мәжбүрлі түрде келмеу үшін ақы төленсе, онда мұндай төлем жасалмайды, өйткені соттар жұмыскерді жұмыстан босату негізінің тұжырымдамасын оның еңбек шартының мерзімі аяқталған күні ғана өзгерте бастады» [141].

Еңбек заңнамасына қайшы келетін соттардың бұл ұстанымы негізделген, онда соттарға жұмыстан босату мерзімі сот шешімі шыққан күнге белгіленбейтіні туралы түсініктеме берілген. Осы шолуға сәйкес, «бастап төменгі деңгейдегі азаматтық соттар жұмысшыларды заңсыз жұмыстан шығаруға жол берген ұзақ мәжбүрлі сабаққа келмеу үшін ақы төлеуге міндеттемей, жұмысшыларды қалпына келтіру істеріндегі шешімдерді «жұмыс берушілердің пайдасына көшіре бастады» [242].

Келесі, ПОҚ-ның лауазымдарына орналастыру үшін ЖОО-да конкурстық сайлау рәсімін жұмыс берушілердің бұзуы және педагог қызметкерлерді

кемсітушіліктен қорғаудың болмауы мәселелері орын алуда. Соңғы уақытта ЖОО-ның ПОҚ-нан шыққан педагог қызметкерлер жұмыс берушінің қысқа мерзімді еңбек шарты бойынша жұмыскер алмастыратын лауазымға конкурс жариялamауына жиі тап болады. Бұл ретте ПОҚ-ның лауазымдары конкурстық орналастыру тәртібі туралы Ережесі бұзылады, ол қызметкерлерді келесі жылы жарияланатын конкурс туралы бір жыл ішінде ескертуді көздейді. Жұмыс берушінің мұндай мінез-құлқы, әдетте, штат кестесін нақты қысқарту болмаған кезде белгілі бір оңтайландыру кезінде орын алады және еңбек шартының мерзімі аяқталғаннан кейін оны жұмыстан шығару үшін белгілі бір қалаусыз қызметкерге қатысты қолданылады.

Сонымен қатар, «Білім туралы» [3] Заңының ережесі негізінде ЖОО-лар конкурстарды өткізу туралы өздерінің ішкі ережелерін әзірлейді, нәтижесінде ЖОО педагог қызметкерлерінің еңбек құқықтарын тікелей бұзумен тығыз байланысты мәселелер орын алады.

«Құқық саласындағы ғылыми жарияланымдарды талдау көрсеткендей, жұмыскерлерді кемсітушіліктен қорғау мәселесі еңбек қатынастары саласындағы ең өзекті мәселелердің бірі болып қала береді. ЖОО-ның педагогикалық қызметкерлерін кемсітуден қорғаудың кейбір аспектілері» [243, 112-114. бб.], олардың талдауы қазіргі уақытта бұл мәселенің өзектілігі күшейе түскенін көрруге болады.

Біздің ойымызша, еңбек нарығында педагогикалық қызметкерлер ең қорғалмаған санаттардың бірі болып табылады, өйткені ЖОО-дағы ПОҚ-ның ішінен педагогикалық қызметкермен еңбек шартын жасасу алдында оны тиісті лауазымға орналастыру конкурсы бойынша сайлау болады. Осылайша, заң шығарушы ЖОО-ның педагог қызметкерінің еңбек шартын жасасудан жұмыс берушінің негізсіз бас тартуына тыйым салатын пайдалану мүмкіндігін жоққа шығарады және жұмысқа орналастыру кезінде өз құқықтарын қалпына келтіру үшін сотқа жүгінеді, бұл азаматтардың басқа санаттарының құқықтарымен салыстырғанда оның құқықтарын шектейді. Сот тәжірибесі көрсеткендей, соттар конкурстан өту кезінде ЖОО педагог қызметкерлерін кемсітуден қорғау туралы істерді қарау кезінде жұмыс берушінің және оның алқалы органының конкурс рәсімін айқын бұзушылықтарын елемей, өз шешімін ЖОО алқалы органының жасырын ерік білдіруімен дәлелдей отырып, жұмыскерлердің пайдасына шешім қабылдамайды. Нәтижесінде ПОҚ атқаратын лауазымына қойылатын біліктілік талаптарына толық жауап беретін, мамандығы бойынша ғылыми жетістіктері мен жұмыс тәжірибесі бар, табысты жұмысы үшін тиісті наградалары бар педагог қызметкер жұмыс берушінің алқалы органының жасырын дауыс беруімен жасырылған кез келген кемсітушілік себептері бойынша жұмыссыз қалуы және сотпен қорғалмауы мүмкін.

Қорыта келе, Қазақстанның еңбек заңнамасы педагог қызметкерлердің еңбек құқықтарын тиісті дәрежеде қорғауға жеткіліксіз екенін құқықтық статистика мен сот тәжірибесі көрсетіп отыр. Қойылған қалыптарға қарамастан, педагог қызметкерлерді еңбек қатынастарындағы кемсітушіліктен қорғау механизмінің тиімді жұмыс істеуі үшін қажетті стандарттар жетіспейді.

Мысалы, жұмыс берушінің жалдаудан бас тарту себептерін жазбаша негізде көрсету міндеттемесінің болмауы заңды қолдануда қиындықтар тудырады. Осыған орай, еңбек заңына тиісті қалыпты енгізу ұсынылады. Бұл шаралар қызметкерлердің жұмыспен қамтудағы соттық қорғауын нығайтуға ықпал етеді.

Жоғары білім саласындағы басқарудың бірқатар маңызды мәселелері түзетуді талап етеді, соның ішінде [35, 431-446 бб.]:

- Әкімшілік қызметтің барлық салаларында мүдделер қақтығысын реттеу бойынша күш-жігерді жандандыру және кеңейту қажет. Бұл атақтарды, құрмет грамоталарын тағайындауға шектеулер қоюды, қосымша демалыс күндерін алу үшін оқытушы мәртебесін пайдалануды және бірнеше басшылық лауазымдарға орналасуды қамтиды.

- Ректорлар конкурстық негізде ресми түрде таңдалғанымен, профессор-оқытушылар құрамы бұл таңдауға көп әсер етпейді. Сайлау процесін жұмыстан босату және мерзімінен бұрын қайта сайлау туралы ережелермен енгізу есептілікті арттыруы мүмкін.

- Басшылық лауазымдарға екі мерзімнен артық орналасуға тікелей тыйым салу белгіленуге тиіс. Сонымен қатар, жаңа көзқарастар мен көшбасшылықты ынталандыру үшін бұл мерзімдерді ақылға қонымды мерзімге, мысалы, үш жылға дейін қысқарту керек.

- Жұмысқа іріктеу және жоғары оқу орындарында басшылық лауазымдарға тағайындау процесі еңбегіне негізделуі тиіс. Жоғары білім беру жүйесін дамытуға елеулі үлес қосқан кандидаттар олардың қызметін, кәсіптік қасиеттерін және салаға қосқан ерекше үлесін әділ және объективті бағалаумен қаралуға тиіс. Сондай-ақ, мұндай тағайындауларда гендерлік теңдік принциптерін қатаң сақтау өте маңызды.

- Университеттерге ресурстарды өз қалауы бойынша басқаруға, ғылыми қызметінен ақша табуға және бизнеспен ынтымақтастықты кеңейтуге мүмкіндік беру үшін көбірек автономия берілуі керек.

- Университеттердің мемлекет пен қоғам алдындағы есеп беру жүйесі қайта қаралуы керек, өйткені қолданыстағы жүйе мақсатты көрсеткіштерге емес, қағаз есептерінің көлеміне бағытталған.

- Әр түрлі университеттерде ұтқырлық пен оқуды ынталандыру инбридингті төмендетуі мүмкін. Алайда, аудиторияда жұмыс істеу, бюрократия және қаржылық шектеулер сияқты қазіргі жағдайлар мұндай ұтқырлыққа кедергі келтіреді.

- Аудиториялық сағатты бір лауазымға қысқарту кезінде ағымдағы жалақыны сақтау оқытушыларды ғылыми зерттеулермен айналысуға ынталандыруы мүмкін. Жалақыны жасанды түрде көтеру теріс экономикалық салдарға әкелуі мүмкін, бірақ аудиториялық жүктемені босату мұғалімдерге ғылым, бизнес, қоғамдық жұмыстар және баспа жұмыстарымен айналысуға мүмкіндік береді.

- ПОҚ-ның үздіксіз біліктілігін арттыруды ұйымдастырудың тиімді жүйесін енгізу қажет.

-Шетелдік жоғары оқу орындарымен ынтымақтастық шеңберінде ПОҚ-

ның академиялық ұтқырлық бағдарламаларын әзірлеу.

- Зерттеу қызметімен айналысатын профессорларды, зерттеушілерді және жас ғалымдарды ынталандырудың сенімді жүйелерін құру. Бұл нақты тиімділік көрсеткіштері негізінде олардың жұмысын бағалау жүйесін құруды қамтиды.

-Жоғары Хирш индексіне (h-index) қол жеткізген ғалымдар, профессорлар және жас зерттеушілер үшін бюджеттен тыс қаржыландырылатын материалдық ынталандыру жүйесін енгізу.

- Ұлттық және халықаралық бағалау сертификаттары бар және шет тілдерін меңгерген жоғары оқу орындарында профессорлар мен оқытушылар құрамының санын жүйелі түрде арттыру.

- Оқу процесіне саланың тәжірибелі мамандарын белсенді тарту және тиісті кәсіпорындар мен ұйымдарда ПОҚ-ның тағылымдамаларын жүйелі түрде ұйымдастыру.

- Конкурстық негізде іріктелген профессорлар мен оқытушылар құрамы арасында, әсіресе оқу материалдарына авторлық құқығы бар адамдар арасында жыл сайынғы оқытушылық міндеттерді бөлуді нақтылау. Тікелей оқытушылық қызметке кететін уақытты өтей отырып, жылдық жұмыс жүктемесінің бір бөлігі ретінде білім беру мазмұнын құруға көбірек уақыт бөлу.

- Шетелде жұмыс істейтін дарынды қазақстандық ғалымдардың оралуы және олардың ұлттық жоғары білім беру жүйесіне қосқан үлесі үшін қолайлы жағдайлар жасау. Шетелдік сарапшыларды тартудың өзіндік беделі болғанымен, қазақстандық ғалымдарды репатриациялауға басымдық беру ұлттық ғылыми прогресс үшін тиімдірек болуы мүмкін.

- Әр түрлі және серпінді академиялық ортаны қамтамасыз ете отырып, жоғары оқу орындарының ПОҚ-ның жас және академиялық біліктілігінің оңтайлы арақатынасына қол жеткізу.

Бұл стратегияларды іске асыру қазақстандық жоғары оқу орындарындағы оқытушылар құрамын басқаруды жақсартуға көмектеседі, олардың тез өзгеретін білім беру саласында бәсекеге қабілетті және тиімді болып қалуын қамтамасыз етеді. ЖОО-дары қазіргі жоғары бәсекелестік ортада жұмыс істейді, бұл студенттер мен білікті оқытушылар құрамына қатысты бәсекелестікті талап етеді. Мұндай бәсекелестік ЖОО мен олардың ПОҚ арасындағы тиімді ынтымақтастықты қажет етеді. Дегенмен, кейбір қазақстандық оқытушылардың біліктілігі қазіргі заманғы стандарттарға сай келмеуі мүмкін екендігіне қатысты алаңдаушылықтар туындауда. Бұл мәселені шешу білім беру сапасын арттыру, оқытушылардың кәсіби дамуын қамтамасыз ету және білім беру процесін заманауи талаптарға бейімдеу үшін маңызды болып табылады.

Және де, оқытушылардың үздіксіз кәсіби дамуын құқықтық ынталандыру ұлттық жоғары білім беру жүйесінің бәсекеге қабілеттілігін арттырудың маңызды шарты болып табылады. Заңнама оқытушыларды үнемі біліктілігін арттыруға және кәсіби өсуге жеткілікті түрде ынталандырмайды. ЖЖОББҰ – ның оқытушыларының ұзақтығы төрт айдан аспайтын бес жылда кемінде бір рет біліктілігін арттыруға құқығын іске асырудың пәрменді кепілдіктері жоқ.

Үздіксіз білім беруді қолдаудың құқықтық тетіктерін енгізу оқыту сапасын жақсартуға және әлемдік білім беру үрдістеріне сәйкестікке ықпал ететін болады.

Түйіндеме, Корпоративтік норма шығаруды дамытумен қатар, олардың икемділігі мен бәсекеге қабілеттілігін арттыруға бағытталған жоғары оқу орындарының дербестігін кеңейту жағдайында оқытушылардың еңбек құқықтарының сақталуын бақылаудың жеткіліксіздігінің елеулі тәуекелі байқалады. Жоғары оқу орындарының автономиясы басқарушылық шешімдер қабылдауға және сыртқы ортаның өзгеруіне бейімделуге мүмкіндік береді, бұл олардың бәсекеге қабілеттілігін арттырады. Алайда, ЖОО-ның дербестігі еңбек қатынастарын реттеудің тиімді құқықтық тетіктері болмаған жағдайда, оқытушылардың еңбек құқықтарын әртүрлі бұзушылықтардың туындау ықтималдығы бар. Мемлекет тарапынан бақылаудың жеткіліксіздігі жағдайында негізсіз жұмыстан босату, оқытушылар құрамының пікірін тиісті түрде ескермей еңбек жағдайларының өзгеруі, әлеуметтік қорғалу деңгейінің төмендеуі, сондай-ақ жалақының төмендеуі және жағдайлардың нашарлауы сияқты жағымсыз салдарлар орын алуы мүмкін. Құқықтық регламенттеу жеткіліксіз және мемлекеттік бақылау жүйесі болмаған кезде жоғары оқу орындарының автономиясы көбінесе қызметкерлердің әлеуметтік құқықтарын сақтау алдында экономикалық тиімділікке басымдық береді, бұл әлеуметтік әділеттілік қағидаттарына қайшы келеді және оқытушылар құрамының уәждемесін төмендетеді. Мұндай жағдай мұғалімдердің еңбек жағдайына теріс әсер етіп қана қоймай, сайып келгенде, білім беру процесінің сапасын төмендетуі мүмкін. ЖОО-ның тұрақты және әділ дамуын қамтамасыз ету үшін ЖОО-ның автономиясы мен еңбек қатынастарын реттейтін құқықтық шаралар арасындағы тепе-теңдік қажет. ЖОО-ның ішкі нормаларымен, ұжымдық шарттармен, әлеуметтік-әріптестік келісімдермен ұштастыра отырып, мемлекеттік бақылаудың тиімді жүйесі еңбек құқықтарының бұзылуының алдын алу тетіктерін, сондай-ақ оларды жою рәсімдерін қамтуға тиіс, бұл басқарудың икемділігі мен әлеуметтік жауапкершілік арасындағы теңгерімге қол жеткізуге мүмкіндік береді.

ҚОРЫТЫНДЫ

Жүргізілген зерттеу барысында қолданыстағы еңбек заңнамаларын және оның тәжірибе жүзінде қолданылуын жетілдіруге бағытталған Қазақстан Республикасының ЖОО-да оқытушылар (ПОҚ) еңбегін қорғау туралы еңбек-құқықтық нормаларын жүзеге асыру тетіктерінің өзекті мәселелері бойынша бірқатар тұжырымдамалық қорытындылар берілді:

1. Академиялық орта еңбегін ұйымдастыруға қатысты Еңбек кодексіндегі құқықтық олқылықтарды жетілдіру, заңнамалық тұрғыдан өте маңызды мәселе болып табылады. Еңбек кодексінде жоғары оқу орындарының ПОҚ еңбегін ұйымдастыруға қатысты нақты құқықтық тетіктер жоқ, осы олқылықты жою үшін Еңбек кодексіне ПОҚ еңбегін ұйымдастыру бойынша «Жоғары білім беру ұйымдарының оқытушылары мен ғылыми қызметкерлерінің еңбегін ретттеу ерекшеліктері» деген арнайы бап қосуды *ұсынылады.* Бұл нормада: ПОҚ жұмыс уақыты мен жүктемесін нақты белгілеу**: қ**азіргі таңда жоғары оқу орындарының ПОҚ-ының жұмыс уақыты мен оқу жүктемесінің нақты құқықтық реттелуі жоқ. Бұл мәселе әсіресе, ПОҚ-дың ғылыми жұмыс пен оқыту арасындағы балансын сақтауда маңызды. ПОҚ жұмыс уақыты мен жүктемесін нақты белгілеу үшін Еңбек кодексінде арнайы нормаларды енгізу қажет. Сондай-ақ, ғылыми қызмет пен оқытудың арақатынасын нақты айқындау қажет, оның ішінде ғылыми жұмыстың оқытуға қатысуын, зерттеу жұмыстарын орындау үшін арнайы уақыт бөлу туралы ережелер енгізу *ұсынылады.*

ПОҚ-тың академиялық еркіндігі мен ғылыми шығармашылығын қорғау: ПОҚ-тың академиялық еркіндігі мен ғылыми шығармашылығын қорғау, оның еңбек құқықтарын толық сақтауға бағытталған маңызды аспект болып табылады. Академиялық еркіндік пен зерттеулерді ұйымдастыруға қатысты нақты құқықтық тетіктер болмауы ПОҚ-тың жұмысына теріс әсер етуі мүмкін. Еңбек кодексінде ПОҚ-тың ғылыми зерттеулер жүргізудегі және оқу үдерісін ұйымдастырудағы академиялық еркіндігін қорғауға арналған нормалар енгізу. Бұл нормалар оқу орнындағы зерттеулер мен ғылыми жұмыстарға қандай да бір әкімшілік немесе басқа да шектеулерді енгізуге тыйым салуды, сондай-ақ ғылыми қызметкерлердің шығармашылық еркіндігін сақтауды қамтамасыз етуі тиіс.

ПОҚ-тың кәсіби дамуын заңды тұрғыда қамтамасыз ету: ПОҚ-тың үздіксіз кәсіби дамуы мен біліктілігін арттыру мәселесі ерекше мәнге ие. Қазіргі заңнамада бұл мәселе толық шешілмеген және оның құқықтық тұрғыдан қамтамасыз етілген нормалары жоқ. Еңбек кодексінде ПОҚ-тың кәсіби дамуын қолдау мен біліктілігін арттыру үшін арнайы ережелерді енгізу қажет. Бұл тұрғыда ПОҚ-тың кәсіби біліктілігін арттыруға арналған уақытты бөлу, сондай-ақ білім беру және ғылыми ұйымдардың осы үдерісті қаржылық тұрғыдан қолдауы жөніндегі құқықтық нормаларды қосу *ұсынылады.*

ПОҚ-тың еңбек шарттарын және жұмыс жағдайларын реттеу: ПОҚ жұмысын ұйымдастыруда еңбек шарттары мен жұмыс жағдайлары маңызды

рөл атқарады. Жоғары оқу орындарының дербестігі мен әртүрлі оқу жүктемелерінің болуы еңбек шарттарында түрлі қиындықтарды туындатуы мүмкін. Еңбек кодексінде ПОҚ еңбек шарттарын ұйымдастыру туралы арнайы нормаларды енгізу қажет. Бұл нормаларға оқу жүктемесінің көлемі, оқу үдерісінің ерекшеліктері, ғылыми жұмыстардың орындалуы, еңбек демалыстары, жұмыстың икемділігі мен жұмыс уақытының реттелуі жөнінде арнайы тармақтар *енгізу керек.*

ПОҚ еңбек ақысын анықтау және төлеу жүйесін құқықтық тұрғыдан реттеу: ПОҚ еңбегін ұйымдастыруда еңбек ақысын анықтау мен төлеу жүйесі өте маңызды. ЖОО-ның дербестігі жағдайында ПОҚ-тың жалақысы мен әлеуметтік төлемдерін құқықтық тұрғыдан реттеу мәселесі көкейкесті болып табылады. Еңбек кодексінде ПОҚ-тың еңбек ақысын белгілеу, төлеу және оның әділдігі туралы құқықтық нормалар енгізу қажет. Бұл нормалар оқу жүктемесіне, ғылыми қызметіне және университеттің қаржылық жағдайына байланысты айқындалуы керек. Сонымен қатар, ПОҚ-тың біліктілігін арттыру мен ғылыми жұмысын ескере отырып, еңбекақы төлеу жүйесінің икемділігін қамтамасыз етеді.

ПОҚ-тың еңбек шарттарын бұзуға жол бермеу және қорғау: ПОҚ-тың еңбек шарттары мен құқықтарының бұзылуына жол бермеу үшін оларды қорғауға арналған құқықтық механизмдер қажет. Еңбек кодексінде ПОҚ-тың еңбек шарттарын бұзуға қарсы құқықтық қорғау механизмдерін енгізуді *негіздейді.* Бұл жағдайда оқу орындарында еңбек дауларының шешілуіне арналған арнайы процедуралар мен заңды кепілдіктерді орнату ұсынылады. ПОҚ еңбек шарттары мен олардың құқықтары бұзылған жағдайда заңды қорғау құралдарын (сотқа жүгіну, әкімшілік шаралар қолдану, еңбек инспекциясының рөлі) нақты белгілеу маңызды. Еңбек кодексіндегі ПОҚ еңбегін ұйымдастыруға қатысты құқықтық олқылықтарды жою үшін ЖОО-ның оқытушылары мен ғылыми қызметкерлерінің еңбек құқықтарын нақты заңдық түрде айқындап, оқу жүктемесі, жұмыс уақыты, ғылыми зерттеу, кәсіби даму, еңбек ақысын төлеу және жұмыс жағдайларына қатысты нормаларды қатаң әрі әділ түрде бекіту қажет. Осы құқықтық тетіктерді енгізу оқу орындарының дербестігін сақтай отырып, ПОҚ еңбегін тиімді әрі әділ ұйымдастыруға *мүмкіндік береді.*

2. Осы зерттеудің нәтижесінде ЖЖОКБҰ дербестігі жағдайында академиялық ортаның еңбек қатынастарын реттеу мәселелеріне қатысты доктриналық көзқарастар мен білім және еңбек заңнамаларын қолдану тәжірибелерін талдау негізінде жоғары мектеп оқытушылары мәртебесін айшықтайтын Қазақстандық ұлттық моделін қалыптастыруға *талпыныс жасалынды*. Бұл жоғары білім беруде профессор-оқытушылар еңбегін құқықтық реттеу тетігі ретінде оқытушылардың ерекше мәртебесін заңнамалық тұрғыдан *орнықтырады. Заң жобасы қабылданған жағдайда болжамды құқықтық және әлеуметтік-экономикалық салдарлар:* Заң жобасы қабылданған жағдайда оның құқықтық салдары жоғары білімді дамытудың мемлекеттік саясаттын тиімді жүзеге асыру үшін қажетті құқықтық негіздердің қалыптасуына бағытталатын заңнамалық жетілдіруді *көздейді.* Жоғары мектеп

оқытушыларының еңбегін орталықтандырылған реттеу олардың академиялық еркіндігі мен ЖЖОКБҰ дербестігі жағдайында жұмыс берушінің еңбекті ұйымдастырудағы кепілдіктерінің үйлесімін орнатуға бағытталған заңнамалық ережелерді *қамтиды.* Өйткені, бұл құқықтық реттеу негізі ЖЖОКБҰ дербестігін шектемейді, қайта дербестігін нығайтудың құқықтық негіздерін қалыптастырады, сондай-ақ жұмыс берушілердің еңбекті ұйымдастыру бостандығына да кері әсер етпейді. Осылайша, осы құқықтық реттеу ЖЖОКБҰ дербестігі жағдайында академиялық ортаның әлеуметтік-еңбек мәртебесін *орнықтырады,* жоғары білім саласындағы еңбек қатынастарының құқықтық негізін *қалайды,* бүгінде халықаралық стандарттар талаптарына жауап беретін білім сапасын арттыруға үлес *қосады.* Сонымен қатар, әлеуметтік-экономикалық салдар ретінде оқытушылардың әлеуметтік-еңбек жағдайын және ғылыми әлеуетін арттыру, педагогтардың кәсіби құзыреттілігі мен жеке дамуын қолдау мақсатында олардың уақытын босату шаралары *қарастырылады*. Заң жобасын қабылдау теріс құқықтық немесе әлеуметтік-экономикалық салдарға әкеліп соқпайды, керісінше, халықаралық стандарттарға бағытталған жоғары білім жүйесін дамытудың жоспарларын жетілдіруге арналған міндеттердің тиімді шешілуіне *ықпал етеді.*

3. Әрбір жоғары оқу орны өз дербестігіне байланысты ішкі нормативтік құжаттарын әзірлейді. Нәтижесінде, университеттің ішкі құжаттары ПОҚ-на қойылатын талаптарды және заңнамаларға қайшы келетін жағдайларды қамтуы мүмкін. ЖОО-ның ішкі нормативтік құжаттарының құқықтық мазмұнын тексерумен кәсіподақ, ресми түрде қол қоятын жұмыскерлердің өкілі ретінде, айналыспайды және бұл құжаттар әдетте жұмыскерлермен де талқыланбайды. Бұл заң шығарушыға, бір жағынан, ЖОО-ның оқытушыларының дербестігін ескеруді, екінші жағынан, педагог қызметкерлерді конкурстық іріктеудің бірыңғай критерийлерін белгілеуді ұсынып отыр. Осы орайда, ЖОО-да оқытушылардың дербестігін арттыру, қолайлы еңбек жағдайларын қамтамасыз ету, сондай-ақ педагогикалық қызмет пен оқытушылардың беделін жоғары әлеуметтік бағалауды қолдау мақсатында нормативтік базаны жетілдіру қажеттілігі туындады. Ұсынылған бағыт бойынша қазіргі ЖОО-дағы профессор-оқытушыларды лауазымдарға конкурстық орналастырудың оңтайлы тетіктерін жетілдіру олардың еліміздегі жоғары білім беру сапасын арттыруға және ғылыми зерттеу қызметіне ынталандыруға мүмкіндік береді, мемлекет алдында тұрған жоғары білімді дамыту реформаларына *ықпал етеді.*

4. Оқытушылармен мерзімді еңбек шартын жасау және отандық заңнамадағы еңбек шарттарының минималды мерзімі туралы ережелер теріс бағаланды. Бұл, мерзімді еңбек шартын жасасудың еңбек қатынастарының әлсіз жағы ретінде жұмыс берушінің озбырлығы үшін қолайлы орта қалыптастырады. Оқытушылармен негізінен мерзімді еңбек шартын жасау педагогикалық жұмыстың ерекшелігімен және педагог қызметкерлердің арнайы құқықтық жағдайымен ақталмайды. Бұл мерзімді қолдану еңбек шарттарының құрылымы мен қолданылу шарттарын мағынасыз етеді, сондай-ақ ҚР Конституциясының 12, 24-баптарындағы кепілдіктердің бұзылуына әкеп

соқтырады. Осыған орай, оқытушылармен белгіленбеген мерзімді еңбек қатынастарын дамыту мақсатында университеттердегі штаттағы ПОҚ-ның жалдаудың тиімді және қолайлы жүйесін қалыптастыруға мүмкіндік береді. Бұл жинақталған тәсіл ПОҚ-ның еңбек жағдайларының орнықты шарттық қорғалуын жақсартуға бағытталған тың тұжырымдамаларды қалыптастырады. Зерттеу қазіргі жұмыскерлердің әлеуметтік-еңбек жағдайындағы жұмыс берушінің еңбек шартын жасасу, өзгерту және оны ұзарту мерзімі талаптарын сақтамауы мәселелерін шешудің құралдарын *ұсынады,* қазіргі доктрина мен құқықтық ортадағы олқылықтарды толтыруға *ықпал етеді.*

5. ЖОО-дағы ПОҚ-ның жылдық жұмыс жүктемесі жыл сайынғы жұмыс уақытының нормативі шегінде анықталуы заңнамалық тұрғыдан тек оқу жүктемесін ғана ескеруі түбегейлі дұрыс емес тәсіл болып табылады. Бұл мәселені шешу үшін, ПОҚ-ның еңбек қызметінің кешенді сипатын ескеретін нормативтік актілерді жетілдіру қажет: 1) Кешенді жұмыс жүктемесі**:** оқу жүктемесінен басқа, ғылыми-зерттеу жұмыстары, әдістемелік әзірлемелер, қоғамдық қызмет және басқа да педагогикалық міндеттерді қамтитын кешенді жұмыс жүктемесін енгізу талаптары бұл тәсіл оқытушылардың кәсіби міндеттерін толық көлемде орындауға *мүмкіндік береді.* 2) Нормативтік база**:** жұмыс жүктемесінің нормативтерін әзірлеу кезінде ЖОО-ның ерекшеліктерін ескеріп, олардың ішкі актілерінде нақты белгілеп көрсетуді талап етеді. Бұл оқу процесінің сапасын арттырып, ПОҚ-ның жұмысын тиімді басқаруға *ықпал етеді.* 3) Сауалнама мен талдау**:** ПОҚ-ның қажеттіліктері мен ұсыныстарын ескере отырып, сауалнама жүргізу және жұмыс жүктемесін талдау да маңызды. Бұл ЖОО әкімшілігіне оқытушылардың шынайы жұмыс жағдайларын түсінуге және оларды жақсарту бойынша нақты қадамдар жасауға мүмкіндік береді. Осылайша, ПОҚ-ның жылдық жұмыс жүктемесін кешенді түрде реттеу білім беру ұйымдарының жұмысын тиімділігін арттырып, оқытушылардың құқықтарын қорғауға және кәсіби дамуын қолдауға бағытталған жүйелі тәсілді құқықтық тұрғыда *орнықтырады*.

6. Жоғары білікті профессор-оқытушылар мен қатар жас оқытушыларды тарту, ұстап қалу және ынталандыру жөніндегі тетіктерді әзірлеудің шұғыл қажеттілігі еңбек жағдайларын, еңбек ақыны және кәсіби даму мүмкіндіктерін жақсартуға бағытталуы қажет. Университет оқытушыларының кәсіби стандарттарға сәйкестігін қамтамасыз ету үшін жалақысын ұлттық деңгейде көтеру бұл шара оқу процесінің сапасын арттырып, педагогикалық қызметкерлердің мотивациясын күшейтуге *ықпал етеді.* Осыған орай, ПОҚ-ның жалақы және сыйақы жүйелерін жетілдіру бойынша келесі ұсыныстарды тұжырымдауға болады: жетекші университеттердегі профессорлар мен зерттеушілердің базалық жалақысын түбегейлі *арттыру,* серпінді академиялық ортаны қалыптастыру арқылы ЖОО-ның профессор-оқытушылар құрамында жас және академиялық біліктілік арасындағы оңтайлы тепе-теңдікке қол жеткізеді. Аталған стратегияларды жүзеге асыру Қазақстандық ЖОО-дағы ПОҚ басқаруды жетілдіруге, сондай-ақ олардың динамикалық білім беру ортасында бәсекеге қабілеттілігі мен тиімділігін қамтамасыз етуге мүмкіндік береді.

Мұндай тәсіл білім беру процесінің сапасын арттырып, педагогикалық тәжірибені жаңартуға, сонымен қатар, жас мамандар мен тәжірибелі оқытушылар арасындағы ынтымақтастықты нығайтуға *ықпал етеді.*

7. Қазіргі таңда заңнама оқытушыларды үнемі біліктілігін арттыруға және кәсіби өсуін қамтамасыз етуге жеткілікті деңгейде ынталандыру шараларын қамтымайды, сондай-ақ біліктілікті арттыру құқығын жүзеге асыруға қажетті құқықтық кепілдіктер жоқ. Осыған орай, үздіксіз білім беруді қолдауға бағытталған құқықтық тетеіктерді жетілдіру үшін ғылыми тұрғыдан *негізделген* ұсыныстар келтіруге болады: *құқықтық кепілдіктер мен ынталандыру шаралары:* оқытушылардың үздіксіз білім алу құқықтарын жүзеге асыру үшін нақты құқықтық кепілдіктерді қамтамасыз ету керек. Бұл – білім беру ұйымдарының оқу ақысы мен уақыт бойынша оқытушыларға қолайлы жағдайлар жасауын міндеттеу, сондай-ақ олардың кәсіби даму іс-шараларын мемлекеттік бюджеттен қаржыландыру немесе салықтық жеңілдіктер арқылы ынталандыруды енгізу. Заңнамалық деңгейде оқытушылардың үздіксіз білім алуына арналған арнайы гранттар мен сертификаттау бағдарламаларын дамыту *ұсынылады.*

- *Үздіксіз білім беру бағдарламаларының мазмұнын жетілдіру*: үздіксіз білім беру бағдарламалары тек теориялық тұрғыдан ғана емес, сонымен қатар практикалық дағдыларды дамытуға да бағытталуы тиіс. Оқытушыларды дайындаудың заманауи әдіс-тәсілдерін заңды түрде енгізу, оқу бағдарламаларының сапасын бақылау жүйесін жетілдіру, сондай-ақ кәсіби даярлықты жетілдіруге арналған халықаралық тәжірибені бейімдеу *ұсынылады.*

- *Әлемдік тәжірибені ескере отырып, құқықтық үйлесімділік*: Әлемдік білім беру жүйесінде үздіксіз білім беру саласында түрлі құқықтық тетіктер мен модельдер бар. Қазақстан үшін бұл тәжірибелерді зерттеп, оны отандық заңнамаға бейімдеу қажет. Мысалы, Еуропа мен Солтүстік Американың бірқатар елдерінде оқытушылардың үздіксіз білім алуына арналған арнайы сертификация жүйелері мен біліктілік тестілеулері енгізілген. Бұл жүйелерді ұлттық деңгейде қолдану үшін тиісті құқықтық нормативтерді *әзірлеу қажет.*

- *Әлеуметтік-экономикалық ынталандыру:* Үздіксіз білім алу мен кәсіби дамуды ынталандыру үшін әлеуметтік-экономикалық шаралар енгізу керек. Оқытушыларға қосымша қаржылық немесе материалдық қолдау көрсету, оның ішінде оқытушылардың кәсіби біліктілігін арттыруға арналған стипендиялар, гранттар мен субсидиялар жүйесін енгізу заңнамалық тұрғыдан қарастырылуы тиіс. Бұдан бөлек, кәсіби дамуды серіктестік негізде ұйымдастыруды (мысалы, мемлекеттік және жеке секторлардың бірлескен курстары) да құқықтық тұрғыдан қамтамасыз ету *ұсынылады.*

- *Құқықтық мониторинг және тиімді бақылау:* оқытушылардың үздіксіз білім алу процесін заңды тұрғыда қадағалаудың тиімді жүйесін қалыптастыру қажет. Оқытушылардың кәсіби дамуындағы олқылықтарды анықтап, заң бұзушылықтарға жол бермеу үшін жүйелі түрде мониторинг жүргізуді ұйымдастыру маңызды. Құқықтық бақылау мен мониторингтің нәтижелері білім беру сапасын арттыруға, сондай-ақ оқытушылардың үздіксіз даму

үдерісін жетілдіруге бағытталуы тиіс. Жалпы, үздіксіз білім беру жүйесін дамыту мақсатында құқықтық тетіктерді кешенді түрде жетілдіру, оқытушылардың кәсіби дамуына мүмкіндік беретін заңнамалық және әлеуметтік жағдайлар жасау жоғары білім беру жүйесінің сапасын арттыруға маңызды *ықпал етеді.*

8. Университеттің ПОҚ-ның жұмысқа қанағаттануын жүйелі түрде бағалау жоғары білімнің кадрлық әлеуетін басқару үшін өте маңызды. Оқытушылардың рөлі мен университет ұсынатын мүмкіндіктерді тиімді іске асыру үшін негізгі параметрлерді үнемі бақылау мақсатында эмпирикалық зерттеулерді қолдану қажет. Оқытушыларды жұмысқа қанағаттану деңгейіне қарай сегменттеу әртүрлі оқытушылар тобының қажеттіліктерін қанағаттандыру арқылы шешім қабылдау процестерін оңтайландыруға *мүмкіндік береді.* Жоғары білім беру саласындағы адами әлеуетті басқаруды жақсарту жөніндегі осы стратегиялық бағыттарды жүзеге асыру тиісті мемлекеттік органдар үшін аса маңызды болып табылады. Анықталған мәселелерді шешу және ұсынылған шараларды қабылдау арқылы Қазақстан өз университеттерінде ПОҚ-на неғұрлым қолайлы әрі тиімді орта қалыптастыра алады, бұл, ақырында, жоғары білім сапасын арттыруға *ықпал етеді.*

9. ЖОО-ның дербестігі жағдайында академиялық ортаның еңбегін қорғаудың құқықтық тетіктерін жетілдіру – білім беру жүйесіндегі әділдік, сапа және әлеуметтік әділеттілікті қамтамасыз ету үшін маңызды қадам болып табылады. Бұл мақсатта бірнеше ғылыми негізделген ұсыныстарды қарастыруға болады: *оқытушылардың құқықтарын заңнамалық тұрғыдан қорғауды күшейту:* жоғары оқу орындарына дербестік берілген жағдайда, оқытушылар мен ғылыми қызметкерлердің еңбек құқықтарын қорғауды қамтамасыз ету үшін нақты құқықтық нормалар мен кепілдіктерді енгізу қажет. Бұл, әсіресе, академиялық еркіндік, ғылыми шығармашылықтың еркіндігі, еңбек қауіпсіздігі, және жұмыс уақытын дұрыс ұйымдастыру мәселелеріне қатысты болуы тиіс. ЖОО дербестігі шеңберінде оқытушылар мен ғылыми қызметкерлердің еңбек құқықтары мен кепілдіктерін айқындайтын нақты заңнамалық нормалар қабылдануы тиіс. Бұл нормалар академиялық еркіндікті қорғауды, жұмыс уақыты мен жалақы мәселелерін реттеуді, ғылыми зерттеу жұмыстарындағы адалдық пен тәуелсіздікті қамтамасыз етуді қамтуы керек.

- *ЖОО мен қызметкерлер арасындағы еңбек шартының тұтастығын қамтамасыз ету:* академиялық ортада еңбек шарттарын жасасу, өзгерту, және оны тоқтату заңды түрде нақты және әділ болуы тиіс. ЖОО дербестігі жағдайында қызметкерлердің еңбек шарттарының тұтастығын сақтап, олардың заңды құқықтарын қорғау маңызды. Оқытушылар мен ғылыми қызметкерлермен жасалатын еңбек шарттары заңды тұрғыдан толық әрі айқын болуы керек. Бұл шарттарда жұмыс уақыты, еңбек ақы, әлеуметтік қорғау, біліктілікті арттыру және ғылыми қызметті қолдау мәселелері нақты көрініс табуы тиіс. Еңбек шарттарының бұзылуына қарсы тұратын құқықтық механизмдер *енгізілді.*

- *ЖОО дербестігінен туындайтын әлеуметтік қорғау жүйесін*

күшейту: жоғары оқу орындарының дербестігі олардың қаржылық және әкімшілік тәуелсіздігін арттырғанымен, оқытушылар мен ғылыми қызметкерлердің әлеуметтік қорғауын қамтамасыз ету маңызды міндет болып қалады. Әлеуметтік қорғау жүйесі оқытушылардың кәсіби және әлеуметтік мәртебесін қолдауды көздейді. ЖОО-ның дербестігі аясында қызметкерлердің әлеуметтік құқықтарын қорғау үшін ұлттық деңгейде арнайы механизмдер жасалуы керек. Бұл механизмдер әлеуметтік сақтандыру, зейнетақы жүйесі, жұмыссыздық жағдайында көмек, денсаулық сақтау және еңбек қауіпсіздігі сияқты аспектілерді қамтиды.

- *Академиялық еркіндікті қорғаудың құқықтық тетіктері:* жоғары оқу орындарында ғылыми зерттеулер мен оқыту үдерісінің еркіндігін сақтау – білім беру жүйесінің сапасы мен бәсекеге қабілеттілігін арттыру үшін маңызды. Академиялық еркіндік – профессорлық-оқытушылық құрамның өз пікірін білдіруге, зерттеу жүргізуге және білім беру үдерісін ұйымдастыруға қатысты еркіндігін білдіреді. Академиялық еркіндікті қорғаудың тиімді құқықтық тетіктерін қалыптастыру қажет. Бұл үшін ЖОО ішіндегі академиялық еркіндікке қол сұғылмауы тиіс, сонымен қатар оқу процесі мен ғылыми зерттеулерге қатысты барлық заңдық және нормативтік актілерді қатаң сақтау қажет. Академиялық еркіндікке қатысты құқық бұзушылықтарды анықтау мен санкциялау жүйесін жетілдіру *ұсынылады.*

Кәсіби даму мен біліктілікті арттыруды заңнамалық деңгейде қолдау: академиялық ортадағы еңбекті қорғау – тек құқықтық қорғаумен ғана шектелмей, оқытушылар мен ғылыми қызметкерлердің үздіксіз кәсіби дамуын қолдауды да қамтуы тиіс. Бұл бағыттағы құқықтық тетіктер білім беру сапасын арттыруға және академиялық ортаның мотивациясын жоғарылатуға бағытталған. Жоғары оқу орындарының дербестігі жағдайында педагогикалық және ғылыми кадрларды кәсіби дамыту мен біліктілігін арттыруға арналған мемлекеттік қолдау шараларын енгізу. Әрбір оқытушы мен ғылыми қызметкер үшін біліктілік арттыру курстары мен ғылыми зерттеулерді қаржыландыру механизмдерін құқықтық тұрғыдан қамтамасыз ету қажет. Заңнамалық реформалар мен институционалдық саясаттағы ПОҚ-ның пікірін ескеру үшін пікірталастар мен даму процестеріне белсенді қатысу; кәсіби өсу мүмкіндіктерін іздеу және озық тәжірибелер мен инновациялық оқыту әдістерімен бөлісу үшін сараптамалық бағалау топтарында ынтымақтастық орнату қажет.

Академиялық еңбектің ақысын қамтамасыз ету: академиялық жұмыс пен ғылыми еңбектің бағалануы, әсіресе оның ақысын төлеу жүйесінің ашық және әділ болуы – ЖОО дербестігінен туындайтын маңызды мәселелердің бірі. Оқытушылар мен ғылыми қызметкерлердің еңбегінің әділ бағалануы, олардың еңбекақысы мен әлеуметтік жағдайының жақсаруы үшін нақты құқықтық шешімдер қажет. Оқытушылар мен ғылыми қызметкерлердің еңбегін адал және әділ бағалау үшін жалақы жүйесін реформалау қажет. Жалақының мөлшерін академиялық қызметтің сапасына байланысты белгілеу, зерттеу жұмыстарын қаржыландыру жүйесін күшейту, сондай-ақ еңбекақыны уақытылы төлеу

бойынша құқықтық кепілдіктерді қамтамасыз ету *ұсынылады*. Жұмыс жүктемесін әділ бөлуді қамтамасыз ету, бәсекеге қабілетті жалақы ұсыну және жұмыс орнында алқалық әрі қолдау мәдениетін қалыптастыру арқылы жұмыс ортасын жақсартуға *ықпал етеді.*

- *Академиялық ортаны қорғау және тәуелсіздігін сақтау үшін құқықтық бақылау және жетілдіру:* ЖОО-ның дербестігі қызметкерлердің құқықтары мен міндеттерін бұзбай жүзеге асуы керек. Академиялық еркіндік пен еңбек қауіпсіздігін қорғаудың тиімді бақылау жүйесі қажет. Жоғары оқу орындарының дербестігін бақылау мен олардың қызметіне қатысты тәуелсіз бақылаушы орган құру. Бұл орган академиялық және еңбек құқықтарының бұзылуына жол бермеуге, жұмыс шарттарының әділ болуына, және дербестіктің академиялық еркіндікке кедергі келтірмеуін қамтамасыз етуі тиіс. Университет оқытушылары арасында жұмысқа қанағаттану мен еңбек жағдайларын үздіксіз мониторингтеу жүйесін енгізу. Уақыт өте келе өзгерістер мен жақсартуларды бақылау үшін эмпирикалық зерттеу әдістерін қолдану және стратегияларды өзгеретін қажеттіліктерге сәйкес реттеу; оқытушыларға еңбек, оқыту, зерттеу қызметтері аясындағы түйінделген мәселелерді хабарлауға, жақсартуларды ұсынуға және жұмыс ортасын басқаруға белсенді қатысуға мүмкіндік беретін тиімді кері байланыс тетіктерін құру *ұсынылады*.

ЖОО-ның дербестігі жағдайында академиялық ортаның еңбегін қорғау мәселесі ұлттық заңнамалық деңгейде кешенді түрде шешілуі қажет. Бұл үшін оқытушылардың құқықтарын қорғау, еңбек шарттарын заңды түрде реттеу, академиялық еркіндікке кепілдіктер беру және әлеуметтік қорғау шараларын нығайту қажет. Сонымен қатар, академиялық және ғылыми қызметкерлердің кәсіби даму процесін қолдау, еңбекақы мен жұмыс жағдайын жақсарту, құқықтық бақылау механизмдерін енгізу білім беру жүйесін жақсартуға *ықпал етеді.*

Диссертациялық зерттеуде қойылған міндеттер толық көлемде шешілді, атап айтқанда:

- ЖОО-дағы еңбек қатынастарын реттейтін Еңбек кодексінің және басқа да нормативтік құқықтық актілердің орны мен рөлі айқындалды, сондай-ақ оқытушылардың еңбегін реттейтін білім және *еңбек заңнамалары жүйеленді;*

- оқытушылардың әлеуметтік-еңбек жағдайы және оның құқықтық қорғалуы жүйелі түрде ашылды, сондай-ақ ҚР еңбек заңнамасы жүйесі және білім туралы заңнамасы шеңберінде *ЖОО оқытушыларының мәртебесі туралы құқықтық модель қалыптастырылды;*

- профессор-оқытушылар құрамының лауазымдарын конкурстық орналастыруды ұйымдастыруға салыстырмалы талдау жүргізілді, нәтижесінде заңнамалық ұсынымдар *ұсынылды;*

- жұмыстағы негізгі және басты назар ПОҚ-мен еңбек шартын жасасу, өзгерту және тоқтату сипаты мен мерзіміне бағытталды, сондай-ақ заңнамаға тиісті ұсынымдар ұсынылды;

- жұмыстағы басты назар еңбекті нормалау, атап айтқанда «жылдық оқу жүктемесі» және «жылдық жұмыс уақытының нормасы» ұғымдарын ара-жігін

ажыратып, оқу жүктемесінің оңтайлы негізі, сондай-ақ әртүрлі ЖОО-дағы профессор-оқытушылар құрамының жалақысының мөлшеріне салыстырмалы талдау *жасалды;*

- ЖОО дербестігі жағдайында оқытушылар еңбегін реттеудің құқықтық тетіктерін жетілдіруге бағытталған ұсыныстар мен тұжырымдар ғылыми *негізделді.*

Алынған нәтижелердің жаңалығы мен маңыздылығын негіздеу. Диссертациялық жұмыстың ғылыми жаңалығы бұл Қазақстандық еңбек құқығы ғылымында алғаш рет тиісті еңбек Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасы мен білім туралы заңнамасын ескере отырып, жоғары оқу орындары оқытушыларының мәртебесі туралы арнайы заңнаманы іс жүзінде іске асырудың теориялық және практикалық мәселелеріне кешенді, жүйеаралық талдау ұсынылған алғашқы монографиялық жұмыстардың бірі болып табылады. Қарастырылған зерттеудің ғылыми жаңалығы Қазақстан Республикасының арнайы кешенді зерделеу үшін таңдалған мәселеге *негізделеді.* Алынған нәтижелердің маңыздылығы қазіргі жоғары білім беру жүйесінде жоғары оқу орындарының автономиясы жағдайында оқытушылардың еңбегін реттеудің құқықтық тетіктерін дамытуда, сондай-ақ оқытушылардың еңбек құқықтарын қорғау бағытында Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын одан әрі жетілдіруде пайдаланылуы мүмкін екендігімен *айқындалады.* Зерттеу нәтижелері ғылыми жұмыста, еңбек құқығын оқытуда да пайдаланылуы мүмкін; олар республиканың жоғары оқу орындарында жекелеген арнайы оқу курстарын әзірлеу үшін негіз бола алады. Диссертацияның материалдары мен қорытындылары, сонымен қатар, аталған тақырып бойынша одан әрі тереңдетілген зерттеулер үшін *негіз* бола алады.

ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

1 «Қазақстан Республикасында жоғары білімді және ғылымды дамытудың 2023-2029 жылдарға арналған Тұжырымдамасын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2023 жылғы 28 наурыздағы № 248 қаулысы // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/P2300000248 07.05.2023.

2 «Қазақстан Республикасының 2029 жылға дейінгі Ұлттық даму жоспарын бекіту және Қазақстан Республикасы Президентінің кейбір жарлықтарының күші жойылды деп тану туралы» Қазақстан Республикасы Президентінің 2024 жылғы 30 шілдедегі № 611 Жарлығы // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/U2400000611 07.09.2024.

3 «Білім туралы» Қазақстан Республикасының 2007 жылғы 27 шілдедегі № 319 Заңы // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z070000319 07.05.2023.

4 «Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрлігінің 2023-2027 жылдарға арналған даму жоспарын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрінің 2023 жылғы 20 сәуірдегі № 172 бұйрығы // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31821893&pos=5;-108#pos=5;-108 15.05. 2023.

5 Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаевтың 2023 жылғы 1 қыркүйектегі «Әділетті Қазақстанның экономикалық бағдары» атты Қазақстан халқына Жолдауы // https://www.ncste.kz/kz/poslanie-2023 17.10.2023.

6 Smolentseva A. Universal higher education and positional advantage: Soviet legacies and neoliberal transformations in Russia // Higher education. - 2017. – Vol. 73. – P. 209-226.

7 Smolentseva A. Where Soviet and neoliberal discourses meet: The transformation of the purposes of higher education in Soviet and post-Soviet Russia // Higher Education. – 2017. – Vol. 74. – P. 1091-1108.

8 Gafu G. The effects of the introduction of an elite globalised university on other institutions: the case of Kazakhstan. Doctoral dissertation, UCL (University College London). – London, 2019. – 305 p. // https://discovery.ucl.ac.uk/id/eprint/10071180/1/Gulzhanat%20GAFU%20Full%20thesis_March_%202019.pdf 18.12. 2023.

9 Marginson S., Rhoades G. Beyond national states, markets, and systems of higher education: A glonacal agency heuristic // Higher education. – 2002. – 43. – P. 281-309.

10 Teichler U., Höhle E.A. (Eds.). The work situation of the academic profession in Europe: Findings of a survey in twelve countries // Springer Science & Business Media Dordrecht. – 2013. – 289 p.

11 Teichler U., Arimoto A., Cummings W.K. The changing academic profession // Dordrecht etc: Springer. – 2013. – 211 p.

12 Kuzhabekova A. Invisibilizing Eurasia: how North–South dichotomization marginalizes post-Soviet scholars in international research collaborations // Journal of Studies in International Education. - 2020. - 24(1). – P. 113-130.

13 Hartley M., Gopaul B., Sagintayeva A., Apergenova R. (2016). Learning

autonomy: Higher education reform in Kazakhstan // Higher Education. - 2016. – 72. – P. 277-289.

14 Basarudin N.A., Yeon A.L., Yaacob N., Abd Rahman R. Faculty workload and employment benefits in public universities // International Review of Management and Marketing. – 2016. - 6(7). – P.73-82.

15 Brechelmacher A., Park E., Ates G., Campbell D.F. The rocky road to tenure–Career paths in academia // Academic work and careers in Europe: Trends, challenges, perspectives. - 2015. – P. 13-40.

16 Jarvis D.S. Work, risk, and academic labour: guildism, managerialism, and the neoliberal university. // In Identifying and Managing Risk at Work. - 2021. - P. 157-172.

17 Szromek A.R., Wolniak R. Job Satisfaction and Problems among Academic Staff in Higher Education // Sustainability. - 2020. - 12(12). – P. 1-38.

18 Castellacci F., Viñas-Bardolet C. Permanent contracts and job satisfaction in academia: evidence from European countries // Studies in Higher Education. - 2021. - 46(9). – P. 1866-1880.

19 Fumasoli T., Goastellec G., Kehm B.M. Academic careers and work in Europe: Trends, challenges, perspectives // Academic work and careers in Europe: Trends, challenges, perspectives. - 2015. – P. 201-214.

20 Schuster J.H., Finkelstein M.J. The American faculty: The restructuring of academic work and careers // JHU Press. - 2008. –

21 Altbach P.G. Global Perspectives on Higher Education. - Johns Hopkins University Press, 2016. -

22 Finkelstein M.J., Conley V.M., Schuster J.H. The Faculty Factor: Reassessing the American Academy in a Turbulent Era // Johns Hopkins University Press. – 2019.

23 Carvalho T., Santiago R. (Eds.). Professionalism, managerialism and reform in higher education and the health services: The European welfare state and the rise of the knowledge society // Springer. – 2016. – P.

24 Dengelbaeva N.B., Issengalieva A.G., Labenova R.S., Tuenbaeva K.T., Agymbai A.O., Bigotanov K.S. Change management in the higher education system of the Republic of Kazakhstan // Revista Espacios. - 2020. - 41(13). -

25 Buribayev Y., Khamzina Z., Safronova L., Kilybayev T., Apendiyev T. Evaluation of the effectiveness of scientific research at the pedagogical university of Kazakhstan // Scientific journal «Bulletin of NAS RK». - 2023. - 401(1) – P.104-121.

26 Seitova D. Perspectives on the Present State and Future of Higher Education Faculty Development in Kazakhstan: Implications for National Human Resource Development // International Journal of Environmental and Science Education. - 2016. - 11(18). – P. 11081-11096.

27 Azimbayeva G. Comparing post-Soviet changes in higher education governance in Kazakhstan, Russia, and Uzbekistan // Cogent Education. - 2017. - 4(1). - 1399968.

28 Movkebayeva Z., Khamitova D., Zholtayeva A., Balmagambetova V., Balabiyev K. Factors influencing the legal regulation and management of education

system in Kazakhstan: a review and analysis // Problems and Perspectives in Management. - 2021. 18(4). – P. 14-24. doi:10.21511/ppm.18(4).2020.02

29 Toybazarova N.A., Nazarova G. The modernization of education in Kazakhstan: trends, perspective and problems // Bulletin of National academy of sciences of the Republic of Kazakhstan. - 2018. - Volume 6(376). - P.104-114.

30 Агаркова Д.А. Особенности заключения и прекращения трудового договора с научно-пдагогическим работником образовательной организации высшего образования // Научные дискуссии: тенденции и перспективы развития современного общества. – 2015. – Том 6. – С. 18-33.

31 Асеева А.А. Проблемы правового регулирования труда педагогических работников высшего учебного заведения // Право и образование. – 2003. - № 2. – С. 24-32.

32 Завгородний А.В. Особенности и содержание трудового договора с педагогическим работником образовательной организации высшего образования // Вестник Санкт-Петербургского университета. Право. – 2014. - № 4. – С. 157-180.

33 Лордкипанидзе М.Г. Некоторые аспекты защиты от дискриминации и нарушений трудовых прав педагогических работников высших учебных заведений // В сборнике: Современные проблемы гуманитарных и естественных наук материалы XXXI международной научно-практической конференции. – М.: Научно-информационный издательский центр «Институт стратегических исследований», 2016. – С. 176-180.

34 Балмагаметова В.М. Правовое регулирование обеспечения качества высшего образования: международный и национальный уровни: дис...докт. философии (PhD). – Астана, 2021. - 180 с.

35 Belkhozhayeva D., Buribayev Y., Khamzina Zh. Transformations in Academic Employment: A Comprehensive Analysis of University Staff Relations // Journal of Educational and Social Research. - 2024. – Vol. 14(5). – P. 431-446. DOI: https://doi.org/10.36941/jesr-2024-0149

36 «Адам құқықтарының жалпыға бірдей декларациясы» Біріккен Ұлттар Ұйымы Бас Ассамблеясының резолюциясымен 1948 жылғы 10 желтоқсанда № 217 А (III) қабылданған // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/O4800000001 05.10.2023

37 «Мұғалімдердің жағдайы туралы» ЮНЕСКО/ХЕҰ-ның 1966 жыл 5 қазандағы Ұсынысы // https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000160495_rus 07.10.2023.

38 «Жоғары оқу орындары оқытушы кадрларының мәртебесі туралы» ЮНЕСКО-ның 1997 жылғы Ұсынысы // https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000160495_rus 07.10.2023.

39 Қазақстан Республикасының Конституциясы 1995 жылы 30 тамызда республикалық референдумда қабылданған (өзгерістер мен толықтырулармен) // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K950001000_ 07.10.2023.

40 Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі Қазақстан Республикасының кодексі 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V ҚРЗ. // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414 07.10.2023.

41 Қазақстан Республикасының Әлеуметтік кодексі Қазақстан Республикасының 2023 жылғы 20 сәуірдегі № 224-VII ҚРЗ. // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K2300000224 07.10.2023.

42 «Кәсіптік одақтар туралы» Қазақстан Республикасының Заңы 2014 жылғы 27 маусымдағы № 211-V ҚРЗ. // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1400000211 07.10.2023.

43 «Кәсіптік біліктілік туралы» Қазақстан Республикасының Заңы 2023 жылғы 4 шілдедегі № 14-VIII ҚРЗ. // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z2300000014 07.10.2023.

44 «Ғылым және технологиялық саясат туралы» Қазақстан Республикасының Заңы 2024 жылғы 1 шілдедегі № 103-VIII ҚРЗ. // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z2400000103 07.10.2023.

45 «Жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдарының педагогтеріне (профессор-оқытушылар құрамына) арналған кәсіптік стандартын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрінің 2023 жылғы 20 қарашадағы № 591 бұйрығы // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/G23HN000591 07.10.2023.

46 «Жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім берудің мемлекеттік жалпыға міндетті стандарттарын бекіту туралы» Қазастан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрінің 2022 жылғы 20 шілдедегі № 2 бұйрығы // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/V2200028916 07.10.2023.

47 «Жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдары қызметінің үлгілік қағидаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2018 жылғы 30 қазандағы № 595 бұйрығы (20.01.2023 ж. № 23 өзгерістер мен толықтыруларымен) // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/V1800017657 07.10.2023.

48 «Жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдарында оқытудың кредиттік технологиясы бойынша оқу процесін ұйымдастыру қағидаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2011 жылғы 20 сәуірдегі № 152 бұйрығы // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/V1100006976 07.10.2023.

49 «Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігінің жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдарындағы профессор-оқытушылар құрамы үшін ұсынылатын педагогикалық жүктеме мен ең төменгі жалақыны айқындау туралы» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2021 жылғы 25 наурыздағы № 122 бұйрығы // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=34226694 07.10.2023.

50 «Жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдарының білім беру қызметіне қойылатын біліктілік талаптарын және оларға сәйкестікті растайтын құжаттардың тізбесін бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрінің 2024 жылғы 5 қаңтардағы № 4 бұйрығы // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/V2400033892 07.10.2023.

51 Шайбеков К.А. Трудовое право Республики Казахстан: научное издание.

– Алматы: Дәуір, 1996. – 320 с.

52 Завгордний А.В. Конкурсные и трудовые правоотношения педагогических работников образовательных организаций Российской Федерации: монография. – Москва, Проспект, 2021. – 288 с.

53 Нурдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Дифференциация регулирования трудовых отношений как закономерность развития трудового права // Журнал российского права. – 2015. - № 6. – С. 68-82.

54 Бурибаев Е.А., Хамзина Ж.А. Судебная форма защиты социально-трудовых прав человека в Казахстане: монография / Е.А. Бурибаев, Ж.А. Хамзина. – Москва: Первое экономическое издательство, 2023. – 278 с.

55 «Еңбек және кәсіп саласындағы кемсітушілік туралы» 1958 жылғы Конвенциясы Қазақстан Республикасының бекітуі туралы Қазақстан Республикасының 1999 жылғы 20 шілдедегі № 444 Заңы // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z990000444_#z2 07.10.2023.

56 «Еңбек саласындағы негізгі қағидалар мен құқықтар туралы» Декларациясы // https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000160495_rus 07.10.2023.

57 «Білім беру саласындағы кемсітушілікке қарсы күрес туралы конвенцияны ратификациялау туралы» Қазақстан Республикасының Заңы 2016 жылғы 28 қаңтардағы № 449-V ҚРЗ // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1600000449

58 «Техникалық және кәсіптік білім туралы» 1989 жылғы Конвенциясы // https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000160495_rus 07.10.2023.

59 «Тәуелсіз Мемлекеттер Достастығына қатысушы мемлекеттердің азаматтарына осы мемлекеттердің азаматтарына берілген шарттармен жалпы білім беру мекемелеріне қолжетімділікті қамтамасыз ету туралы, сондай-ақ жалпы білім беру мекемелерінің білім алушылары мен педагог қызметкерлерін әлеуметтік қорғау туралы» 2004 жылғы 16 сәуірдегі Келісімі, Шолпан-Ата қ. // Бюллетень международных договоров. – 2006. – № 2. – С. 34-36.

60 «Жоғары білімнің Еуропалық кеңістігінде сапаны қамтамасыз етудің стандарттары мен нұсқаулығы» (ESG) 2015 жылғы 14-15 мамырда Еревандағы Министрлер конференциясында мақұлданған // https://www.enqa.eu/wp-content/uploads/filebase/esg/ESG%20in%20Kazakh_by%20IQAA.pdf 07.10.2023.

61 Бурибаев Е.А., Белхожаева Д.Ж., Вартанян А.М. Жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымындағы ПОҚ-ның еңбегін құқықтық реттеу // «Жаңа заман университеттері – даму стратегиясы және жаңғырту тәжірибесі» тақырыбындағы ҚР ҰҒА академигі, тарих ғылымдарының докторы, профессор Тоқмұхамед Сәлменұлы Садықовтың 85 жыл толуына арналған «VI Садықов оқулары» халықаралық ғылыми-практикалық конференция материалдары. – Алматы: Абай атындағы ҚазҰПУ, «Ұлағат» баспасы, 2023. – Б. 206-210.

62 Қазақстан Республикасының Әкімшілік құқық бұзушылық туралы Кодексі 2014 жылғы 5 шілдедегі № 235-V Қазақстан Республикасы Заңы // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1400000235 07.10.2023.

63 Қазақстан Республикасының Азаматтық кодексі Қазақстан

Республикасы Кодексі 1994 жылғы 27 желтоқсандағы № 268-XIII // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K940001000_ 07.10.2023.

64 «Халық денсаулығы және денсаулық сақтау жүйесі туралы» Қазақстан Республикасының 2020 жылғы 7 шілдедегі № 360-VI ҚРЗ Кодексі // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K2000000360 15.10.2023.

65 Иванов С.Ф., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. – М., 1978. – С.364

66 Нурмагамбетов А.М. Некоторые вопросы модернизации трудового законодательства Республики Казахстан // Трудовое и социальное право. – 2021. - № 1 (37). – С. 64-68.

67 Алдашев С.М., Исабаева Ж.Н. Применение норм гражданского и трудового законодательства при заключении трудового договора с руководителем и членами коллегиального исполнительного органа юридического лица // Наследие профессора Ю.Г. Басина (собрание воспоминаний и научных статей, посвященных 100-летию со дня рождения доктора юридических наук, профессора Юрия Григорьевича Басина) https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=33103245&pos=115;-49#pos=115;-49

68 Абайдельдинов Т.М. Мониторинг трудового законодательства в рамках действующего права Республики Казахстан // Трудовое и социальное право. - 2021. - № 1 (37). – С. 64-68.

69 О жизненном пути в науке, преподавании и законотворчестве в Республике Казахстан (интервью с Е.Н. Нургалиевой) // Трудовое и социальное право. - 2017. - № 3 (23). – С.12-18.

70 Межибовская И.В. Проблемы совершенствования законодательства о социальной защите в Республике Казахстан / Права и свободы человека и гражданина: актуальные проблемы правовой науки и практики: коллективная монография. - Алматы: Алматинский филиал НОУ ВПО «Санкт-Петербургский Гуманитарный университет профсоюзов», 2016. - 232 с.

71 «Құқықтық актілер туралы» Қазақстан Республикасының Заңы 2016 жылғы 6 сәуірдегі № 480-V ҚРЗ. // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1600000480 30.10.2023.

72 «Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне педагог мәртебесі, оқушы мен мұғалімге жүктемені төмендету мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» Қазақстан Республикасының Заңы 2019 жылғы 27 желтоқсандағы № 294-VI ҚРЗ. // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1900000294 30.10.2023.

73 Педагогическая энциклопедия / Ред. И.А. Каиров, Ф.Н. Петров. В 4 томах. Том 3. - М.: Изд-во «Советская энциклопедия», 1966. – 879 с.

74 «Инновациялық Еуразия университеті» ЖШС-ның Жарғысы Қатысушылардың кезектен тыс жалпы жиналысының 2020 жылғы 7 қыркүйектегі шешімімен бекітілген // https://ineu.edu.kz/ru/ob-universitete/2051-normativnyye-dokumenty.html 30.10.2023.

75 «Инновациялық Еуразия университеті» ЖШС-нің Академиялық саясаты «Инновациялық Еуразия университеті» ЖШС Ғылыми кеңесінің 2023 жылғы

23 ақпандағы шешімі № 5 хаттамамен бекітілген // https://ineu.edu.kz/kz/uploads/files/1677661438_akademicheskaja-politika-ineu-27-02-23.pdf 30.10.2023.

76 Нургалиева Е.Н. Проблемы законодательного обеспечения коллективных трудовых споров // Трудовое и социальное право. - 2021. - № 1 (37). – с. 64-68.

77 Уваров В.Н. Организационно-управленческие отношения в трудовом праве // Трудовое и социальное право. - 2021. - № 1 (37). – С. 64-68.

78 Белхожаева Д.Ж. Жоғары мектеп оқытушыларының мәртебесі: құқықтық реттелуін салыстырмалы талдау // Қазақстан Республикасы ІІМ М. Есболатов ат. Алматы академиясының ғылыми еңбектері. - 2023. - №1(74). – Б. 394-401.

79 Информационно-аналитический обзор к проектам законов Республики Казахстан «О статусе педагога», «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам статуса педагога, снижения нагрузки на ученика и учителя» // https://senate.parlam.kz/storage/588fbc4dac494dc2b80bfb5c830fd535.pdf 10.5.2023.

80 Бердашкевич А.П., Клепиков С.С. Основные направления модернизации правового статуса высшей школы // Высшее образование в России. – 2012. – № 10. – С. 30–39.

81 Дадаева Т.М. Социально-профессиональный статус преподавателей вуза: гендерный аспект // Интеграция образования. – 2013. – № 3. – С. 85–89.

82 Большой словарь иностранных слов / Сост. А. Ю. Москвин. - М.:ЗАО «Центрполиграф»: ООО «Полюс», 2003. - 816 с.

83 Старушко В.А. Теоретический аспект понятий «Правовой статус» и «Правосубъектность» // Законность и правопорядок в современном обществе. - 2013. – № 5. – С. 10-15.

84 Вайсеро К.И. Статус преподавателя как фактор развития эффективного управленческого образования // Проблемы управления. – 2011. – № 1. – С. 127–128.

85 Кислов А.Г. К определению современного образования как объекта правоотношения // Право и образование. – 2003. - № 2. - С. 76-95.

86 БҰҰ-ның «Барлығына арналған дүниежүзілік білім туралы» 1990 жылғы 5-9 наурыздағы Декларациясы // https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/pdf/jomtien.pdf 15.05.2023

87 Ибрагимов М.Г., Ибрагимова Е.М. Новое в правовом статусе педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность // Казанский педагогический журнал. - 2013. – №7. – С. 15-23.

88 Макаров Т.Г. Частноправовой статус педагога в системе высшего образования // Ученые записки Казанского университета. Серия Гуманитарные науки. – 2016. – Т.158, кн.2. – С. 481-487.

89 Участие в управлении университетом: Научное издание / ответ. ред. О.Бычкова. – СПб.: Норма, 2016. – 120 с.

90 Қазақстан Республикасының Қылмыстық кодексі 2014 жылғы 3 шілдедегі № 226-V Қазақстан Республикасы Заңы // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1400000226 15.02.2023.

91 Шипачев А.В. Юридическая ответственность педагогических работников // Общество: экономика, политика, право. - 2017. - № 6. - С. 14-20.

92 Куров С.В. Правовая ответственность и правовая защита в образовании: особенности применения // Право и образование. - 2002. - № 6. - С. 75-82.

93 Канаев Н.М. ЮНЕСКО и защита прав учителей // Вестник Академии права и управления. - 2010. - №19. - С.133-138.

94 Корф Д.В., Васильева Н.М. Правовое регулирование образования в США / Под ред. Проф. А.Н. Козырина. - М.: Изд-во «Готика», 2005. – 96 с.

95 Khamzina Z.A., Buribayev Y., Turlykhankyzy K., Moidakhmetova Z., Koshpenbetov B., Nessibeli K. Unloading the judicial system in kazakhstan? alternative ways of resolving individual labour disputes // Comparative Law Review. - 2021. – 27. – P. 275-296. doi:10.12775/CLR.2021.011.

96 Белхожаева Д.Ж. Жоғарғы оқу орнындағы оқытушылардың еңбек құқықтарын қорғаудың құқықтық мәселелері // Қазақстан Республикасы ІІМ Алматы академиясының ғылыми еңбектері. – 2021. - № 4(69). – Б. 26-32.

97 Академик Лев Андреевич Арцимович (воспоминания, статьи, документы): К 100-летию со дня рождения / сост. Е.П. Горбунов. — М.: Физматлит, 2009. — 416 с.

98 «Техникалық және кәсіптік білім туралы» 1989 жылғы Конвенциясы // https://www.un.org/ru/our-work/documents 25.07.2023.

99 «XXI ғасырдағы жоғары білім туралы дүниежүзілік: тәсілдер мен практикалық шаралар» 1998 жылғы 9 қазандағы Декларациясы // https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/decl_education.shtml 27.07.2023.

100 ТМД-на қатысушы-мемлекеттері 2006 жылғы «Білім беру қызметкерлерінің мәртебесі туралы» үлгілік Заңы // https://lawrussia.ru/texts/legal_216/doc216a391x940.htm 29.07.2023.

101 «Педагог мәртебесі туралы» Қазақстан Республикасының 2019 жылы 27 желтоқсандағы № 293-VI ҚРЗ. // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1900000293 05.08.2023.

102 Қазақстан Республикасында білім беруді және ғылымды дамытудың 2020-2025 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасы // https://primeminister.kz/kz/gosprogrammy/kr-bilim-berudi-zhane-gylymdy-damytudyn-2020-2025-zhyldarga-arnalgan-memlekettik-bagdarlamasy--9115948 02.09. 2023.

103 Ұлттық Құрылтай: Түркістандағы секция отырысында ЖОО оқытушыларының мәртебесін арттыру мәселесі көтерілді // https://qazaqstan.tv/news/177611/ 15.08.2023.

104 Исмоилов Ш.А. Принят закон о правовом статусе преподавателя // https://www.uza.uz/uz/posts/oqituvchiningmaqomi-togrisida-qonun-qabul-qilinadi_244822 15.09.2024.

105 Белхожаева Д.Ж. ЖОО-ның педагог қызметкерлерін еңбек саласындағы

кемсітушіліктен қорғау // «Қазақ КСР-ның мемлекеттік егемендігі туралы Декларацияның тарихи орны мен саяси-құқықтық маңызы» атты белгілі ғалым ұлттық заң академиясының академигі, заң ғылымдарының докторы, профессор Ш.М. Шариповтың 60 жылдық мерейтойына орай ұйымдастырылған халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференция материалдары. - Қазақ ұлттық аграрлық зерттеу университеті, 2023.- Б.123-128.

106 Белхожаева Д.Ж. Оқытушы және ғалым: мәртебесі мен мүддені үйлестіру мәселесі // Қазақстан Республикасы ІІМ Алматы академиясының ғылыми еңбектері. - 2022. - №4 (73). - Б. 443-450.

107 Завгородний А.В. Конкурс в российском трудовом праве и его значение для возникновения трудовых (служебных) правоотношений: монография. – Москва: Проспект, 2021. – 176 с.

108 Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка / Российская академия наук. Институт русского языка имени В. В. Виноградова. - 4-е изд., доп. - М.: Азбуковник, 1997. - 944 с.

109 Хамзина Ж.А. Трудовое право Республики Казахстан. Общая и Особенная части / Ж.А. Хамзина. - 2-е изд. - Алматы: Жеті жарғы, 2014. - 416 с.

110 Черных Н.В. Избрание по конкурсу научно-педагогических работников: монография. – Москва: Проспект, 2018. – 88 с.

111 Трудовое право России: Учебник / Ж.А. Горбачева, И.К. Дмитриева, Е.Ю. Забрамная и др. / Под ред. А.М. Куренного. – М.: Юристь, 2004. – 523 с.

112 «Жоғары оқу орындарының профессор-оқытушы құрамы мен ғылыми қызметкерлердің лауазымдарға конкурстық орналастыруы қағидаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2015 жылғы 23 сәуірдегі № 230 бұйрығы // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/V1500011122 30.10.2023.

113 «Жоғары оқу орындарының профессор-оқытушы құрамы мен ғылыми қызметкерлердің лауазымдарға конкурстық орналастыруы қағидаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2015 жылғы 23 сәуірдегі № 230 бұйрығына өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2017 жылғы 26 маусымдағы № 305 бұйрығы // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/V1700015348#z1 30.11.2023.

114 «Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігінің кейбір бұйрықтарының күші жойылды деп тану туралы» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2018 жылғы 4 қазандағы № 536 бұйрығы // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/V1800017521#z18 30.11.2023.

115 «Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне жоғары оқу орындарының академиялық және басқару дербестігін кеңейту мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» 2018 жылғы 4 шілдедегі Қазақстан Республикасының Заңы // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38606344 30.11.2023.

116 «Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті» КеАҚ Директорлар кеңесінің 2021 жылғы 11 тамыздағы шешімімен бекітілген

«Педагогикалық, ғылыми қызметкерлер және кафедра меңгерушілері лауазымдарына конкурстық орналастыру туралы» Ережесі // https://www.kaznpu.kz/docs/PPSkonkurs.kaz.pdf 30.11.2023.

117 «Инновациялық Еуразия университеті» ЖШС-гі Ғылыми кеңесінің 2023 жылғы 23 ақпандағы шешімі № 5 хаттамасымен бекітілген «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы стандарты» // https://ineu.edu.kz/kz/uploads/files/1677731163_antikorrupcionnyj-standart-ineu.pdf

118 «ИнЕУ педагогикалық қызметкерінің және қызмет көрсетуші персоналдың бос лауазымдарын конкурстық орналастыру туралы» Ереже// https://ineu.edu.kz/ru/ob-universitete/2051-normativnyye-dokumenty.html 30.11.2023.

119 «әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті» КеАҚ Директорлар кеңесінің шешімімен (№4 хаттама 16 маусым 2021 жылы) бекітілген 2022 жылғы 14 мамырдағы өзгерістермен № 5 хаттама «әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті» КеАҚ «Оқытушы-профессорлар құрамын, ғылыми қызметкерлерін конкурс негізінде қабылдау» Ережесі // https://farabi.university/storage/files/224479454764c1ffc7313c063861807086.pdf 30.11.2023.

120 «Қазақ ұлттық аграрлық зерттеу университеті» КеАҚ Басқармасының 2024 жылғы 18 шілдедегі № 49 хаттамамен бекітілген «Профессор-оқытушылар құрамы және ғылыми қызметкерлерін лауазымдары конкурстық орналастыру тәртібі туралы» Ережесі // https://www.kaznaru.edu.kz/storage/files/208746482166b0db3c51eaf921070352_% 30.11.2023.

121 «Қ.И. Сатпаев атындағы Қазақ ұлттық зерттеу техникалық университеті» КеАҚ Директорлар Кеңесінің 2020 жылғы 30 қарашадағы № 8 хатамасымен бекітілген «Профессор-оқытушылар құрамын лауазымдарға конкурстық орналастыру туралы» қағидасы // https://official.satbayev.university/download/document/40673/2020.pdf 30.11.2023.

122 «Q» University» мекемесі Ғылыми Кеңесінің 2024 жылғы 4 қаңтардағы № 5-1/98 хаттамасымен бекітілген «Профессор-оқытушылар құрамы және ғылыми қызметкерлерін лауазымдары конкурстық орналастыру тәртібі туралы» Қағидасы // https://q-university.kz/cms/uploads/files/82_2024.pdf 30.11.2023.

123 Прудинский А.М. Правовое регулирование труда работников высшей школы. - СПб.: Изд-во С.-Петербургского университета, 1996. – 131 с.

124 Исмоилов Ш.А. Как заключить трудовой договор в вузах https://www.uza.uz/uz/posts/oliy-talimda-mehnatshartnomasi-qanday-tuzilsa-foydali-boladi_265040 30.08.2024.

125 В Павлодаре 35 преподавателей вуза уволили из-за «несоответствия требованиям» // https://orda.kz/v-pavlodare-35-prepodavatelej-vuza-uvolili-iz-za-nesootvetstvija-trebovanijam-391095/ 30.08.2024.

126 Обсуждены вопросы приема обучающихся // https://www.kaznu.edu.kz/ru/3/news/one/37501/ 30.08.2024.

127 Buribayev Y.A., Belkhozhayeva D.Zh. Comparative analysis of the labor

contract under the legislation of the kyrgyz republic and the Republic of Kazakhstan // Вестник Академии МВД Кыргызской Республики имени генерал-майора милиции Алиева Э.А. - 2020. - № 4. – С.10-19.

128 Трошина С.М. Трудовой договор в высшем учебном заведении // Право и образование. – 2007. - № 11. – С. 104-108.

129 Лютов Н.Л. Срочный трудовой договор как инструмент неустойчивой занятости: многократное перезаключение и возможность заключения с научно-педагогическими работниками // Трудовое право в России и за рубежом. – 2018. - № 4. – С. 20-23.

130 Томашевский К.Л. Нововведения в Трудовой кодекс Республики Беларусь, планируемые на 2018 год (независимая экспертная оценка) // Трудовое и социальное право. - 2017. - № 3 (23). – С. 19-24.

131 Коршунова Т.Ю. Проблемы правового статуса единоличного исполнительного органа юридического лица: соотношение корпоративного и трудового права // Современное корпоративное право: актуальные проблемы теории и практики: монография / О.А. Беляева, С.А. Бурлаков, М.М. Вильданова и др.; отв. ред. О.В. Гутников; Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации. – Москва: Статут, 2021. – 528 с.

132 Виды трудовых договоров в Швеции // https://arbetsformedlingen.se/other-languages/russkij-ryska/arbeta-i-sverige/anstallningsformer

133 Никитина А.А. Институциональным анализ трудового договора в России и зарубежных странах // Национальная ассоциация ученых (НАУ). – 2016. – 8(24). – С. 79-82.

134 Поргунова Л.В., Компсон Д. Должностная структура и оплата труда профессорско-преподавательского состава университетов США (Опыт зарубежной стажировки) // Известия Дальневосточного федерального университета. Экономика и управление. - 2002. - № 2 (22). - С. 87-92.

135 Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при ведении эффективного контракта. Утверждены приказом министерства труда и социальной защиты РФ от 26 апреля 2013 г. № 167-Н // https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_149028/f8939f80e7b06ba3e9e60f7b546e07e5e8cbfa5c/ 27.12.2023.

136 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 08.08.2024) // https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ 27.12.2023.

137 Вузы должны будут оформлять трудовые договоры с преподавателями на срок не менее трех лет // https://www.garant.ru/news/1562522/ 27.12.2023.

138 Лордкипанидзе М.Г. Актуальные проблемы правового регулирования труда педагогических работников высших учебных заведений / М.Г Лордкипанидзе, Д.В. Трынов, Л.Л. Коноплева // Право и государство: теория и практика. - 2018. - № 8 (164). - С. 104-111.

139 Қазақстан Республикасы Жоғары сотының 2017 жылғы 6 қазандағы

«Соттардың еңбек дауларын шешу кезінде заңнаманы қолдануының кейбір мәселелері туралы» № 9 нормативтік қаулысы // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/P170000009S 29.12.2023.

140 Бурибаев Е.А., Хамзина Ж.А., Жапаков С.М. О выборе модели регулирования рынка труда в Казахстане // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2019. – № 5 (часть 3). – С. 23-31.

141 Дмитрова С.А. Правовые проблемы труда и занятости населения в Республике Казахстан: док. юрид. наук дис..автореферат. – Алматы, 1998. // https://www.dissercat.com/content/pravovye-problemy-truda-i-zanyatosti-naseleniya-v-respublike-kazakhstan 23.05.2023.

142 Лордкипанидзе М.Г. Эффективный контракт как способ оптимизации системы оплаты труда педагогических работников высших учебных заведений // Материалы XXX1У Международной научно-практической конференции «Современные проблемы гуманитарных и естественных наук». - Москва, 2017. - С.68-73.

143 Сулейменова Ш.К. Жоғары білім сапасын басқару жүйелері (АҚШ, Ұлыбритания, Норвегия және Финляндия мысалында) // «Тұран» университетінің хабаршысы» ғылыми журналы. - 2021. - № 4(92). – Б. 216-223.

144 Циндяйкина Е.П. Изменение определенных сторонами условий трудового договора: проблемы теории и практики // Стратегия правовых преобразований в сфере труда и социального обеспечения: перспективы десятилетия (шестые Гусовские чтения): материалы Международной научно-практической конференции / под общ. ред. Н.Л. Лютова, О.Ф. Сулеймановой. – Москва: РГ-Пресс, 2021. – С.128-133.

145 Нургалиева Е.Н., Хасенов М.Х. Правовые вопросы либерализации трудовых отношений в Республике Казахстан // Қазақстан Республикасы Заңнама институтының жаршысы. - 2015. - № 2(38). – С. 56-63.

146 Завгородний А.В. Особенности и содержание трудового договора с педагогическим работником образовательной организации высшего образования // Вестник Санкт-Петербурского университета, Серия 14. - 2014. - № 4. – С. 157-180.

147 Киселев Я.Л. Особенности правового регулирования труда в отдельных отраслях народного хозяйства СССР. - М., 1960. – 150 с.

148 Курс российского трудового права / под ред. Е.Б. Хохлова. Т.3. - СПб., 2007. – 654 с.

149 502 актуальных вопроса по Трудовому кодексу РФ, Комментарии и разъяснения, Практическое пособие, Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А., 2010 // file:///C:/Users/User/Downloads/106414_39e7f14ff32db775d3fb02e96c3ddb63.pdf 10. 02.2024.

150 Лордкипанидзе М.Г. Проблемы защиты от дискриминации в сфере труда педагогических работников высших учебных заведений / М.Г. Лордкипанидзе, Л.Л. Коноплева // Право и государство: теория и практика. - 2017. - № 1 (145). - С. 112-114.

151 ХЕҰ-ның 1994 жылғы 24 маусымдағы «Толық емес жұмыс уақыты жағдайларындағы жұмыс туралы» № 175 Конвенциясын ратификациялау туралы Қазақстан Республикасының Заңы 2022 жылғы 20 сәуірдегі № 115-VII ҚРЗ. // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z2200000115 30.02.2024.

152 «Балалар еңбегінің ең жаман түрлеріне тыйым салу және жою жөніндегі шұғыл шаралар туралы» ХЕҰ-ның №182 Конвенциясы // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z020000367_ 30.02.2024.

153 Бугров Л.Ю. Постоянный перевод на работу к другому работодателю // Российский ежегодник трудового права. - 2010. -№ 5. – С. 189.

154 Лушникова М.В., Лушников А.М. Курс трудового права. Т. 2. – М.: «Издательство ""Проспект», 2021. – 775 с.

155 Безина А.К. Вопросы теории трудового права и судебная практика. – Казань, 1976. – 176 с.

156 Егоров В.И., Харитонов Ю.В. Трудовой договор. – М., 2007. – 456 с.

157 Маврин С.П., Хохлов Е.Б. Работник как субъект трудового права // Правоведение. - 1996. - № 4. - С. 96.

158 Трудовое право России: учебник / под ред. А.С. Пашкова. - СПб., 1993. – 289 с.

159 Голованова Е.А. Прекращение трудового договора. – М.: Юрид.лит., 1966. – 200 с.

160 Ильин Ю.Ф. Недействительность трудового договора по советскому праву: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Воронеж, 1971. – 30 с.

161 Завгородний А.В. Особенности и содержание трудового договора с педагогическим работником образовательной организации высшего образования // Вестник Санкт-Петербургского университета, Право. - 2014. - № 4. - С. 157–180.

162 Незаконное увольнение?..// https://zanmedia.kz/y-pravo/60461/ 10.05.2024.

163 Университеттің Директорлар кеңесінің шешімі // Қазақстан Республикасы Жоғары Сотының сайты. 10.05.2024.

164 «Акционерлік қоғамдар туралы» қазақстан Республикасының 2003 жылғы 13 мамырдағы № 415 Заңы // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z030000415 10.05.2024.

165 Университет – Ахметов шешімі // file:///C:/Users/User/Downloads/5.docx.pdf 10.05.2024.

166 Гилева Н. Работодатель - инициатор расторжения // Кадры. Труд. Управление в организациях. - 2011. - №3. – С. 2-8.

167 Асеева А.А. Проблемы правового регулирования труда педагогических работников высшего учебного заведения // Право и образование. - 2003. - № 2. - С. 24-32.

168 Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Настольная книга кадровика. – М., 2011. – С. 73-74.

169 Абайдельдинов Т.М., Макрушин А.О. Об учете рабочего времени в режиме цифровизации трудовых отношений // Стратегия правовых преобразований в сфере труда и социального обеспечения: перспективы

десятилетия (шестые гусовские чтения) Материалы Международной научно-практической конференции по трудовому праву и праву социального обеспечения. – М.: Издательство: РГ-Пресс, 2021. – С. 241-243.

170 Иванов С.Ф., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. – М., 1978. – С.364

171 Войленко Е.И., Абрамова А.А. Трудовые права преподавателей высшей школы. – М., 1962. С. 55.

172 «Sabbatical» // https://dictionary.cambridge.org/ru//sabbatical 25.05.2024.

173 2023 жылдың 1 шілдесінен бастап ҚР ҒЖБМ-нің бұйырығымен ЖОО-дағы ғылымды зерттейтін ПОҚ-на шығармашылық демалыс беру // https://t.me/s/gylym_jogary_bilim 25.05.2024.

174 Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ // https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ 25.05.2024.

175 Постановление Конституционного Суда РФ от 15.07.2022 № 32-П «По делу о проверке конституционности частей первой и восьмой статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А.А. Подакова» // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: http://pravo. gov.ru. 19.07.2023

176 Преподавателям вузов увеличили зарплату https://kapital.kz/gosudarstvo/98746/prepodavatelyam-vuzov-uvelichili-zarplatu.html 30.05.2024.

177 Каверина Э.Ю. Кадровый потенциал американских университетов // Экономика и образование. – 2012. - № 1. - С. 56-68.

178 Калифорнийский университет в Лос-Анджелесе // https://www.ucla.edu/ 30.05.2024.

179 Калифорнийский университет // https://ucnet.universityofcalifornia.edu/working-at-uc/index.html 30.05.2024.

180 Blix A.G., Cruise R.J., Mitchell B.M., Blix G.G. Occupational stress among university teachers // Educational research. – 1994. - 36(2). – P.157-169.

181 Wiegel C., Sattler S., Göritz A.S., Diewald M. Work-related stress and cognitive enhancement among university teachers // Anxiety, Stress, & Coping. – 2016. - 29(1). – P.100-117.

182 Gillespie N.A., Walsh M.H. W.A., Winefield A.H., Dua, J., & Stough, C. Occupational stress in universities: Staff perceptions of the causes, consequences and moderators of stress // Work & stress. – 2001. - 15(1). – P. 53-72.

183 Taris T.W., Schreurs P.J., Van Iersel-Van Silfhout, I. J. Job stress, job strain, and psychological withdrawal among Dutch university staff: Towards a dualprocess model for the effects of occupational stress. // Work & stress. – 2001.-15(4). – P.283-296.

184 Абузярова Н.А. Заработная плата: правовое регулирование: монография. – Москва: РГ-Пресс, 2016. – 216 с.

185 Астратова Г.В., Бедрина Е.Б., Ларионова В.А., Пошехонова Г.В., Руткаускас Т.К., Синицын Е.В., Синякова М.Г., Толмачев А.В. Высшее

образование и рынок труда в цифровой экономике: развитие математических методов и средств исследования сложных экономических систем. / Научная монография. - М.: Издательство «Перо», 2021. – 342 с.

186 Данилов Д. Зарплата преподавателей вузов в России в 2020-2021 году: рейтинг по регионам. [Электронный ресурс]. URL: https://top-rf.ru/places/235-skolko-zarabatyvayut-uchitelya-v-regionakh-rejting.html 25.06.2024.

187 Бухарбаева С.А. Принципы трудового права // Вестник Института законодательства Республики Казахстан. - 2010. - №3(19). - С. 85-88.

188 Жоғары оқу орындарының ПОҚ-ның еңбегіне ақы төлеу - 20%-ға ұлғайтылды // https://elordainfo.kz/aleumet/13989 25.06.2024.

189 Приказ Министра науки и высшего образования Республики Казахстан от 13 июня 2023 года № 272 «Об определении рекомендуемой минимальной заработной платы профессорско-преподавательского состава в организациях высшего и (или) послевузовского образования» // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=32195419 25.06.2024.

190 Top 10 Highest Paying Countries for Lecturers // https://www.mikscholars.com/2023/01/30/top-10-highest-paying-countries-for-lecturers/ 30.06.2024.

191 Shakual Sh.Sh., Zakirova D.I. Problems of material incentives for the labor of university teachtrs // Bulletin of «Turan» University. - 2022. – No, 1(93). – P. 315-320.

192 Newstrom J. Organizational Behavior: Human Behavior at Work. 13th Edition. - McGraw-Hill Education, 2020. - p. 554.

193 Kalpazidou Schmidt E. Quality assurance policies and practices in Scandinavian higher education systems: convergence or different paths? // Journal of Higher Education Policy and Management. - 2017. - Vol. 39 (3). - P. 247–265.

194 Казахстан присоединился к Болонской декларации // https://webcitation.org/61BO60Un4?url=http://vesti.kz/foundation/43448/10.07.2024

195 Қазақстан Республикасы Президентінің 2004 жылғы 11 қазандағы № 1459 Жарлығымен бекітілген «Қазақстан Республикасында білім беруді дамытудың 2005-2010 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасы» // . https://adilet.zan.kz/kaz/docs/U040001459_ 12.08.2024.

196 «Қазақстан Республикасында білім беруді дамытудың 2005-2010 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасы туралы» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігінің Қазақстан Республикасы Президентінің 2004 жылғы 11 қазандағы № 1459 Жарлығына түсініктемесі // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/T040001459_ 17.08.2024.

197 Chapman D.W. Education Reforms and Capacity Development in Higher Education. In: Hirosato Y. // Political Economy of Education Reforms and Capacity Development in Asia, New York, NY: Springer Publishing. - 2009. - P. 91-109.

198 Harbison F., Myers C. Education, Manpower, and Economic Growth: Strategies for Human Resource Development. - New York: McGraw Hill Book Company. -1964. - 229 p

199 Werner D. Higher Education Accreditation: An Overview // Final Draft,

LORC Presentation, Kyoto, Japan. November. – 2004. – T. 23.

200 Manzoor F., Wei L., Bányai T., Nurunnabi M., Subhan Q.A. An Examination of Sustainable HRM Practices on Job Performance: An Application of Training as a Moderator. // Sustainability. – 2019. - 11(8). – P.1-19.

201 Velazquez L., Munguia N., Platt A., Taddei J. Sustainable university: what can be the matter? // Journal of cleaner production. – 2006. - 14(9-11). – P.810-819.

202 Ehnert I. Sustainable Human Resource Management: A conceptual and exploratory analysis from a paradox perspective. // Springer Science & Business Media. – 2009.

203 Selesho J.M., Naile I. Academic staff retention as a human resource factor: University perspective. // International Business & Economics Research Journal. – 2014. - 13(2). – P. 295-304.

204 Gilliot D., Overlaet B., Verdin P. Managing academic personnel flow at universities. // Tertiary Education & Management. 2002. - 8(4). – P.277-295.

205 Serkina Y.I., Logvinova A.V. Administrative management of universities: background and consequences. // Amazonia Investiga. – 2019. - 8(22). – P.673-683.

206 Patrick H.A., Sebastian S. Human resources management practices' influence on faculty commitment in higher educational institutions. // Asian Journal of Management Research. – 2012. - 3(1). – P.125-138.

207 Wang Y., Peng T.Q., Lu H., Wang H., Xie X., Qu H., Wu Y. Seek for success: A visualization approach for understanding the dynamics of academic careers. //IEEE Transactions on Visualization and Computer Graphics. – 2021. -28(1). – P.475-485.

208 Blau P.M. The organization of academic work. // Routledge. - 2021.

209 Demir A., Budur T. Work–life balance and performance relations during COVID 19 outbreak: a case study among university academic staff // Journal of Applied Research in Higher Education, 2023. - 15(2). - 449-472.

210 Powell J.P., Barrett E., Shanker V. How academics view their work. // Higher Education. – 1983. – 12. – P. 297-313.

211 Johnsrud L.K.. Measuring the quality of faculty and administrative worklife: Implications for college and university campuses. // Research in Higher Education. – 2002. – 43. – P. 379-395.

212 Naz S., Ahmad S., Batool A. Emotional intelligence and work-life balance: A study of working women teachers in public sector universities.// Humanities & Social Sciences Reviews. - 2021. - 9(2). – P. 141-149.

213 Mudrak J., Zabrodska K., Kveton P., Jelinek M., Blatny M., Solcova I., Machovcova K. Occupational well-being among university faculty: A job demands-resources model. // Research in Higher Education. – 2018. – 59. – P.325-348.

214 Demediuk T., Van Gramberg B. Quality teaching in a managerial setting: Higher education challenges in Australia // Transylvanian Review of Administrative Sciences. – 2011. - 7(32). – P.98-113.

215 Rayner S., Fuller M., McEwen L., Roberts H. Managing leadership in the UK university: a case for researching the missing professoriate?. // Studies in Higher Education. 2010.- 35(6). – P.617-631.

216 Jamal M., Baba V.V. Type-A behavior, job performance, and well-being in

college teachers. // International journal of stress management. – 2010. -8. – P.231-240.

217 Sittar K. Relationship of Work Engagements and Job Performance of University Teachers. // Bulletin of Education and Research. – 2020. - 42(1). – P.167-183.

218 Tahir S., Sajid S.M. Job Satisfaction Among College Teachers: A Comparative Analysis. // IUP Journal of Organizational Behavior. - 2014. -13(1).

219 Sharma R. D. Jyoti J. Job satisfaction of university teachers: an empirical study. Journal of Services Research. – 2009. - 9(2). – P.51-81.

220 Gould E. Professor or knowledge worker? The politics of defining faculty work. // Higher education in Europe. – 2006. - 31(3). – P.241-249.

221 Gutsu E.G., Chilipenok Y.Y. Intra-Department Model of University Teacher's Motivation Management. Vysshee obrazovanie v Rossii= // Higher Education in Russia. – 2009. - 27(12). – P.69-78.

222 Kızıltepe Z. Motivation and demotivation of university teachers. Teachers and Teaching. – 2008. - 14(5-6). – P.515-530.

223 Lusková M., Hudáková M. Making the process of university teachers' motivation more effective. // Turkish Online Journal of Educational Technology. – 2015. – P.308-313.

224 Blaskova M., Blasko R., Figurska I., Sokol A. Motivation and development of the university teachers' motivational competence // Procedia-Social and Behavioral Sciences. – 2015. - 182. – P.116-126.

225 Stankovska G., Angelkoska S., Osmani F., Grncarovska S.P. Job Motivation and Job Satisfaction among Academic Staff in Higher Education. Current Business and Economics Driven Discourse and Education: Perspectives from Around the World, - 2017. -159 p.

226 Amaral A., Jones G.A., Karseth B. Governing higher education: Comparing national perspectives Governing higher education: National perspectives on institutional Governance. Higher Education Dynamics. // Springer, Dordrecht: Netherlands. - 2002. - vol 2. - P. 279-298

227 Enders J. Academic staff in Europe: Changing contexts and conditions. // Bloomsbury Publishing USA. - 2001.

228 Goddard J., Puukka J. The engagement of higher education institutions in regional development: An overview of the opportunities and challenges. // Higher education management and policy. – 2008. - 20(2). – P.11-41.

229 Abdulkadyrov U.U., Pak O.A., Makushkin S.A. Regulation of professional and labor relations of university teachers: international practice and national characteristics // Revista Tempos E Espaços Em Educação. – 2021.-14(33).

230 Ahluwalia A.K., Preet K. The Influence of Organizational Commitment on Work Motivation: A Comparative Study of State and Private University Teachers // IUP Journal of Organizational Behavior. - 2017. – Vol. 16(2). - P.55

231 Atta M., Khan M.J. Perceived organizational politics, organizational citizenship behavior and job attitudes among university teachers // Journal of Behavioural Sciences. - 2016. - Vol. 26(2). – P. 21-38.

232 Driver M. Decision style and organizational behavior: Implications for academia // The Review of Higher Education. - 1983. - 6(4). – P. 387-406.

233 Bo Y. The influence study of transformational leadership in university on teachers' organizational commitment: the construction and verification of a theoretical model // Canadian Social Science. – 2013. - 9(4). – P.126.

234 Қазақстанда университет оқытушыларының ең төменгі жалақы мөлшері белгіленді // https://kaz.nur.kz/society/2031299-qazaqstanda-universitet-oqytusylarynyn-en-tomengi-zalaqy-molseri-belgilendi/ 15.07.2024.

235 Марина Бурик Болонский процесс в мире и на Украине // propaganda-journal.net 19.08.2024.

236 Рыскалиев Д.У. Еңбекті қорғауды және еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету: азаматтық және еңбек құқығы нормаларын қолданудың теориялық және тәжірибелік сұрақтары: философия докторы (PhD) дисс. – Алматы: әл-Фараби атындағы ҚазҰУ, 2021. – 199 б.

237 Решение Районного суда №2 Алмалинского района города Алматы №7520-21-00-2/2760 от 30 июля 2021 года // file:///C:/Users/User/Downloads/20(1).pdf 16.07.2024.

238 Қазақстан Республикасы Азаматтық процестік кодексі Қазақстан Республикасының Кодексі 2015 жылғы 31 қазандағы № 377-V ҚРЗ.// https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000377 16.07.2024.

239 Исаева А.Ж. Еңбек дауларын сотта қараудың процессуалдық ерекшеліктері: философия докторы (PhD) дисс. – Талдықорган, 2021. – 183 б.

240 Нурашева Б.Ш. Защита трудовых прав работников в Республике Казахстан: юридическая сущность и приоритетная роль профессиональных союзов: дис...докт. философии (PhD). – Астана, 2015. - 200 с.

241 Есиркепова М.М. Международные стандарты труда в Республике Казахстан: проблемы имплементации и защиты: дис...докт. философии (PhD). – Астана, 2015. – 201 с.

242 Галиакбарова Г.Г. Правовое регулирование индувидуальных трудовых споров: теория и практика их разрешения: дис...докт. философии (PhD). – Астана, 2017. – 200 с.

243 Лордкипанидзе М.Г Проблемы защиты от дискриминации в сфере труда педагогических работников высших учебных заведений / М.Г. Лордкипанидзе, Л.Л. Коноплева // Право и государство: теория и практика. -2022. - № 3(158). – С. 112-114.

ҚОСЫМША А

Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне ұсынылатын өзгерістер мен толықтырулар

Құрылымдық элемент	**Нормативтік құқықтық актінің қолданыстағы редакциясы**	**Нормативтік құқықтық актінің ұсынылған редакциясы**
Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 2015 жылғы 20 қарашадағы № 414-V Қазақстан Республикасы Заңына ұсынылатын өзгерістер мен толықтырулар		
Ерекше бөлік 2-бөлім Еңбек қатынастары 12-тарау Жұмыскерлердің жекелеген санаттарының еңбегін реттеу ерекшеліктері	жоқ	***146-2–бап. « Жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымында оқытушылар (профессор-оқытушылар құрамы) еңбегін реттеу ерекшеліктері»*** *- педагогикалық қызметтің біліктілік талаптары мен негіздері;* *- педагог қызметкерлерді жұмыстан шеттету ерекшеліктері;* *- оқытушылармен еңбек шарттарын жасасу, өзгерту және оны бұзу тәртібі;* *- жұмыс уақытының ұзақтығы және оқу жүктемесін анықтау тәртібі;* *- демалыстың ұзақтығы және еңбек құқықтарын қорғаудың өзге де ерекшеліктері.*
Қазақстан Республикасының Әкімшілік құқық бұзушылық туралы Кодексі 2014 жылғы 5 шілдедегі № 235-V Қазақстан Республикасы Заңына ұсынылатын өзгерістер мен толықтырулар		
Ерекше бөлік 10-тарау. Жеке бастың құқықтарына қол сұғатын әкімшілік құқық бұзушылықтар	жоқ	«***86-1-бап. Жұмыс берушінің еңбек шартын жасасу, өзгерту және оны ұзарту мерзімдерін сақтамауынан көрінетін еңбек заңнамасын бұзу»*** *арнайы бап енгізуді және төмендегідей редакциясы ұсынылады:* ***86-1-бап. Жұмыс берушінің еңбек шартын жасасу, өзгерту және оны ұзарту мерзімдерін сақтамауынан көрінетін еңбек заңнамасын бұзу*** *Жұмыс берушінің Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында*

		көзделген еңбек шартын жасасу, өзгерту және оны ұзарту мерзімдерін сақтамауынан көрінетін еңбек заңнамасын бұзуы – *лауазымды адамдарға – отыз, шағын кәсіпкерлік субъектілеріне немесе коммерциялық емес ұйымдарға – алпыс, орта кәсіпкерлік субъектілеріне – сексен, ірі кәсіпкерлік субъектілеріне бір жүз елу айлық есептік көрсеткіш мөлшерінде айыппұл салуға алып келеді.* *2. Осы баптың бірінші бөлігінде көзделген, әкімшілік жаза қолданылғаннан кейін бір жыл ішінде қайталап жасалған әрекет (әрекетсіздік) –* *лауазымды адамдарға – алпыс, шағын кәсіпкерлік субъектілеріне немесе коммерциялық емес ұйымдарға – сексен, орта кәсіпкерлік субъектілеріне – бір жүз, ірі кәсіпкерлік субъектілеріне екі жүз айлық есептік көрсеткіш мөлшерінде айыппұл салуға әкеп соғады.*

ҚОСЫМША Ә

ЖОБА

«Жоғары мектеп оқытушыларының мәртебесі туралы»
Қазақстан Республикасының Заңы жобасының
ТҰЖЫРЫМДАМАСЫ

1. Заң жобасының атауы

«Жоғары мектеп оқытушыларының мәртебесі туралы» Қазақстан Республикасының Заңы (бұдан әрі – Заң жобасы).

2. Заң жобасын әзірлеу қажеттілігінің негіздемесі

Заң жобасының Тұжырымдамасын әзірлеу Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2023 жылғы 28 наурыздағы № 248 қаулысымен бекітілген Қазақстан Республикасында жоғары білімді және ғылымды дамытудың 2023-2029 жылдарға арналған Тұжырымдамасында: *«Халықаралық стандарттарға, штаттық кестенің, профессор-оқытушылар құрамы (бұдан әрі - ПОҚ) біліктілігін арттырудың жаңа моделіне сәйкес лауазымдардың жаңа жүйесіне көшу; Жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымының (бұдан әрі - ЖЖОКБҰ) ПОҚ-ның жалақысын көтеруді қамтамасыз ету»* , сондай-ақ Қазақстан Республикасы Президентінің 2024 жылғы 30 шілдедегі № 611 Жарлығымен бекітілген Қазақстан Республикасының 2029 жылға дейінгі Ұлттық даму жоспарында: *«4-басымдық. Жоғары білікті оқытушылар құрамын қалыптастыру; Дарынды мамандардың жұмысын ынталандыратын тартымды орта құру - оқыту мен зерттеуде жоғары нәтижелерге қол жеткізетін оқытушыларды көтермелеу жүйесін енгізу; оқыту сапасын бағалау өлшемшарттарын жетілдіру»,* - ережелерінің бірін орындау мақсатында жүзеге асырылды.

Қазіргі таңда жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымында академиялық ортаның құқықтары, міндеттері мен жауапкершілігі:

1) *Қазақстан Республикасының «Білім туралы» 2007 жылғы 27 шілдедегі № 319 Заңының* (бұдан әрі - «Білім туралы» Заңы) «Жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымында кәсіптік қызметін жүзеге асыратын педагогтің мәртебесі» арналған *7-тарауымен* реттеледі:

- 50-бап. Жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымында кәсіптік қызметін жүзеге асыратын педагогтің құқықтық мәртебесі
- 51-бап. Жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымында кәсіптік қызметін жүзеге асыратын педагогтің құқықтары, міндеттері мен жауапкершілігі
- 52-бап. Жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдарында кәсіптік қызметін жүзеге асыратын педагогтердің еңбегіне ақы төлеу жүйесі
- 53-бап. Әлеуметтік кепілдіктер

2) Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрінің 2024

жылғы 11 қаңтардағы № 15 бұйрығымен өзгеріс енгізілген Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрінің 2023 жылғы 20 сәуірдегі № 172 бұйрығымен бекітілген *«Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрлігінің 2023-2027 жылдарға арналған даму Жоспары» (бұдан әрі - Жоспар);*

- Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрінің 2023 жылғы 20 қарашадағы № 591 бұйрығымен бекітілген *«Жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдарының педагогтеріне (профессор-оқытушылар құрамына) арналған кәсіптік стандарты» (бұдан әрі - Стандарты).*

Оқытушылардың мәртебесіне қатысты

Білім беру жүйесін дамытудың басымдығы; білім берудің зайырлы, гуманистік және дамытушылық сипаты; адамның құқықтары мен бостандықтарын құрметтеу қағидаттарын «Білім туралы» Заңы айқындайды. Осы негізде, Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрлігінің (бұдан әрі – ҚР ҒЖБМ) 2023-2027 жылдарға арналған даму Жоспарының стратегиялық бағыттары – *«бәсекеге қабілетті кадрларды дайындау; жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім берумен кадрларды қамтамасыз ету; ғылыми әлеуетті дамыту, кадрлық резервті күшейту және көшбасшыларды дамыту....».*

Бүгінде еліміздің 118 ЖЖОКБҰ-да 609 мың адам, оның ішінде мемлекеттік білім беру тапсырысы бойынша 228 мың адам оқиды. Жоғары біліммен жалпы қамту (орта мектепті бітіргеннен кейінгі бес жылдық тобындағы халықтың жалпы санынан жоғары білім алушылардың %-ы) 62 %-ды құрайды..... Сонымен қатар Қазақстанның жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру жүйесі алдағы 7 жылда күшті демографиялық жүктемелерді бастан кешіретін болады. Егер 2021 жылы елдегі халық саны 18,8 млн адамды, 2022 жылы - 19,5 млн адамды құраса, 2030 жылға қарай 21,5 млн адамды, ал 2050 жылға қарай 27,7 млн адамды құрайды деген болжам бар. 2029 жылға қарай мектеп бітірушілер санының екі есе өсуі күтілуде....

Осыған орай, Ұлттық даму жоспарында: Жоғары білім: заманауи сын-қатерлерге дайындықтың жеткіліксіздігі *«.....бұл білікті ПОҚ-ның, жоғары оқу орындарының заманауи инфрақұрылымы мен зертханалық базасының жетіспеушілігі, университеттер мен жатақханалардағы орындардың тапшылығы проблемаларын ушықтырады. Жоғары білім беру жүйесінің еңбек нарығының ағымдағы қажеттіліктерімен әлсіз үндестірілуі, ...сондай-ақ университеттерде ПОҚ-ның жетіспеушілігі өзекті проблемалар болып отыр».*

Осы жоғарыдағы, Мемлекет басшысының дамудың жаңа парадигмасын іске асыруда Үкіметтің жоғары білім саласындағы мемлекеттің реформалық бағыттарының мақсаттары мен міндеттері бірін құрайтын, сондай-ақ жоғары мектеп оқытушылары үшін ынталандыруды көздейтін «Жоғары мектеп оқытушыларының мәртебесі туралы» ҚР Заңының жобасы және тұжырымдамасы әзірленді.

Жоғары мектеп оқытушыларының мәртебесін реттейтін заңнаманы жетілдіру — білім беру жүйесінің сапасын арттыру мен оқу процесінің тиімділігін қамтамасыз ету үшін маңызды бағыт. Бұл мәселені ғылыми тұрғыдан негіздеуде бірнеше негіздемелер мен тәсілдер ұсынылуы мүмкін. Төменде осы бағытты дамытуға қатысты ғылыми негіздеу ұсыныстары келтірілген:

1. *Жоғары білім беру жүйесінің әлеуметтік маңызды саласы ретінде*

Жоғары оқу орны оқытушыларының мәртебесі — бұл тек кәсіби ортадағы мәселелер ғана емес, сонымен бірге елдің білім беру саласының жалпы әлеуметтік-экономикалық дамуына әсер ететін маңызды фактор. Оқытушылардың құқықтық мәртебесі мен әлеуметтік жағдайы білім беру жүйесінің тиімділігіне тікелей ықпал етеді, сондықтан олардың құқықтық қорғауы мен әлеуметтік жағдайын реттеу жүйелі әрі кешенді түрде қарастырылуы тиіс. Жоғары білім беру саласы мемлекеттің дамуында негізгі рөл атқарады. Оның тиімділігі мен бәсекеге қабілеттілігі осы саланың негізгі құрамдас бөлігі — оқытушылардың кәсіби құзыреттілігіне, әлеуметтік жағдайына және мәртебесіне байланысты. Оқытушылардың мәртебесін заңнамалық тұрғыдан реттеу білім сапасының жоғары деңгейде болуына ықпал етеді.

2. *Академиялық еркіндіктің және ғылыми шығармашылықтың кепілдігі*

Оқытушылардың академиялық еркіндігі мен ғылыми шығармашылығын қорғау олардың ғылыми зерттеулер жүргізу, жаңа білім мен идеяларды дамыту мүмкіндіктерін арттыру үшін маңызды. Осы орайда, олардың құқықтарын қорғау және шығармашылық еркіндікті қамтамасыз ету заңнамалық тұрғыда арнайы ережелермен бекітілуі тиіс. Академиялық еркіндік жоғары білім берудің ажырамас бөлігі болып табылады. Оқытушылардың ғылыми қызметі мен оқу үдерісі еркін болуын қамтамасыз ету қажет. Бұл ретте олардың шығармашылық жұмысын қолдау, ғылыми зерттеулерге қатысу мүмкіндіктерін кеңейту, әдістемелік жұмыстарды ұйымдастыруға қатысты құқықтық негіздемелер құру маңызды.

3. *Педагогикалық қызметтің ерекшеліктерін ескеріп заңнаманы жетілдіру*

Жоғары оқу орны оқытушыларының қызметі — бұл тек оқыту ғана емес, сонымен бірге ғылыми зерттеулер жүргізу, әдістемелік жұмыстарды дайындау, студенттермен тәлімгерлік және әртүрлі әлеуметтік және кәсіби іс-шараларға қатысу. Оқытушылардың еңбек шарттары мен жұмыс жүктемесін заңнамалық тұрғыдан жүйелі түрде реттеу қажет. Оқытушылардың еңбек жүктемесі оқу үрдісінің мазмұны мен көлеміне байланысты өзгеріп отырады. Бұл жүктемені заңды түрде реттеудің маңыздылығы, өйткені оқу қызметі мен ғылыми зерттеулер арасындағы баланс бұзылса, бұл білім беру сапасына теріс әсер етуі мүмкін. Осыдан, ғылыми тұрғыдан қарағанда, оқытушылардың еңбегі мен уақытын нақты жүйеге келтіретін құқықтық нормалар қажет.

4. *Әлеуметтік қорғау және еңбек жағдайларының жақсаруы*

Жоғары оқу орындарының оқытушыларының әлеуметтік жағдайлары мен

еңбек құқықтарының қорғауға алынуы білім сапасын арттыру үшін маңызды. Оқытушылардың еңбекақысы, денсаулық сақтау, зейнетақы және әлеуметтік сақтандыру құқықтары заң жүзінде айқын және кепілді болуға тиіс. Әлеуметтік қорғау және еңбек жағдайларын жақсарту мәселесі оқытушылардың кәсіби дамуына және оқу үдерісінің сапасына ықпал етеді. Әлеуметтік төлемдер мен қолдау шаралары оқытушылардың жоғары моральдық және кәсіби мотивациясын қамтамасыз етеді. Сонымен қатар, олардың кәсіби дамуы үшін қажетті жағдайлар жасалады, бұл өз кезегінде білім беру жүйесінің тиімділігін арттырады.

5. *Біліктілікті арттыру және кәсіби дамуды құқықтық қолдау*

Оқытушылардың үздіксіз кәсіби дамуын құқықтық тұрғыдан реттеу білім сапасының артуына және әлемдік білім беру жүйесіне сәйкестігін қамтамасыз етуге ықпал етеді. Жоғары білім беру жүйесінде оқу-тәрбие мен ғылыми-зерттеу жұмыстарын жетілдіру үшін оқытушылардың біліктілігін арттыруға арналған бағдарламалар мен шараларды заңды түрде қолдау қажет. Қазіргі білім беру жүйесі үздіксіз дамуды және жаңалықты талап етеді. Оқытушылардың кәсіби біліктілігін арттыруы, жаңа әдістер мен білім беру технологияларын меңгеруі жүйелі түрде жүзеге асуы тиіс. Бұл үрдісті құқықтық тұрғыдан реттеу білім беру сапасын арттырады және халықаралық білім беру талаптарына сәйкестігін қамтамасыз етеді.

6. *Ғылыми жұмыс пен оқыту арасындағы балансты сақтаудың құқықтық негіздері*

Жоғары оқу орындарындағы оқытушылардың міндеттеріне тек сабақ беру ғана емес, сондай-ақ ғылыми-зерттеу жұмыстары, әдістемелік жұмыстар, академиялық жазбалар және басқа да ғылыми қызметтер кіреді. Осы міндеттерді орындау үшін оқытушылардың жұмыс жүктемесін заңды түрде бөлу және ғылыми зерттеу қызметіне қажетті жағдайлар жасау маңызды. Оқытушылардың ғылыми қызметі мен оқыту арасындағы теңгерімді сақтау жоғары білім беру жүйесінің сапасын арттыруға септігін тигізеді. Оқу жүктемесінің тиімді бөлінуі, сондай-ақ ғылыми жұмыс пен оқыту арасындағы арақатынастың нақты құқықтық реттелуі білім беру үрдісінің тиімділігі мен сапасына тікелей әсер етеді. Жоғары мектеп оқытушыларының мәртебесін реттейтін заңды жетілдірудің ғылыми тұрғыдан негізделуі білім беру жүйесінің дамуына, оқытушылардың кәсіби деңгейінің артуына және олардың әлеуметтік-еңбек құқықтарының қорғалуына ықпал етеді.

Заң жобасы мыналарды көздейді:

- оқытушының қауіпсіз және салауатты білім беру және еңбек жағдайларына құқықтарын қамтамасыз етудің нақты кепілдіктері;
- оқытушылардың белгіленген жүктемесі бойынша нормалар;
- құқықтарды қорғаудың қол жеткізілген деңгейін сақтау;
- әлеуметтік кепілдік беру бойынша оқытушылардың құқықтарын қорғау.

Заң жобасында оқытушылардың мәртебесі бойынша қолдаудың сәйкестігі айқындалатын болады.

3. Заң жобасын қабылдау мақсаттары

Заң жобасы ЖЖОКБҰ оқушыларының мәртебесін реттейтін құқықтық механизмдерді жетілдіруге, олардың әлеуметтік-еңбек құқықтарын қорғауды қамтамасыз етуге, сондай-ақ ЖЖОКБҰ академиялық дербестігі жағдайында халықаралық стандарттарды ескере отырып, жоғары білім беру саласындағы құқықтық олқылықтарды жою арқылы жоғары білім беру жүйесіндегі өзекті мәселелерді кешенді шешуге бағытталады.

4. Заң жобасын реттеу пәні

Заң жобасы реттеудің пәні жоғары білім беру саласындағы мемлекеттік саясатты қалыптастыру және іске асыру процесінде туындайтын қоғамдық қатынастар болып табылады.

Заң жобасын қабылдау мақсаттары мен міндеттері келесі ғылыми гипотезалардың тұжырымдауын анықтады:

- Оқытушылардың әлеуметтік-экономикалық құқықтарының нашар құқықтық қорғалуы олардың мотивациясы мен кәсіби қанағаттануының төмендеуіне әкеледі, бұл оқу процесінің тиімділігіне кері әсерін тигізеді;
- Қазақстандағы ЖОО-да оқытушылардың мансаптық өсуі мен аттестациялаудың нақты құқықтық тетіктерінің болмауы біліктілікті арттыруға кедергі келтіреді және ұлттық жоғары білім беру жүйесінің бәсекеге қабілеттілігін төмендетеді;
- Оқытушылардың еңбекақысын құқықтық реттеу нақты жұмыс жүктемесі мен біліктілігін көрсетпейді, бұл еңбекақы төлеу жүйесіндегі теңгерімсіздікке әкеледі және академиялық ортадан кадрлардың кетуіне ықпал етуі мүмкін;
- Қолданыстағы құқықтық база оқытушылық қызметті ғылыми және әкімшілік жұмыстармен ұштастыру мәселелерін тиімді реттемейді, бұл оқытушыларға жүктемені жүктеуге және олардың міндеттерін орындау сапасының төмендеуіне әкеледі;
-ЖОО дербестігі жағдайында оқытушылардың еңбек құқықтарын бақылау мен қорғаудың барабар құқықтық тетіктері жоқ, бұл жұмыс берушілердің олардың заңды мүдделерін бұзуына әкелуі мүмкін;
- Жұмыспен қамту тұрақтылығының жеткілікті заңды кепілдіктерінсіз ПОҚ-мен мерзімдік еңбек шарттарын жасасудың қазіргі жүйесі белгісіздік тудырады және оқытушылар үшін әлеуметтік қорғау деңгейін төмендетеді.

Ұсынылған гипотезалар заңнаманы талдауды, оқытушылармен сауалнама мен сұхбаттасуды, сондай-ақ халықаралық тәжірибемен салыстырмалы талдауды қамтитын зерттеу барысында сыналды. Зерттеу нәтижелері Қазақстан Республикасы жоғары мектеп оқытушыларының еңбегін құқықтық реттеуді жетілдіру бойынша арнайы ***Заңын*** әзірлеуге көмектеседі.

5. Заң жобасының құрылымы мен мазмұны

Заң жобасының құрылымы:

1. Жалпы ережелер

Бұл бөлімде заңның негізгі ұғымдары, мақсаттары мен міндеттері анықталады. Сонымен қатар, жоғары мектеп оқытушыларының мәртебесіне қатысты негізгі ұғымдар мен қағидалар беріледі.

- Заңның қолданылу саласы;
- «Жоғары мектеп оқытушысы» деген ұғымның анықтамасы;
- Оқытушыларға қатысты құқықтық негіздер.

2. Оқытушылардың құқықтары мен міндеттері

Бұл бөлімде жоғары мектеп оқытушыларының негізгі құқықтары мен міндеттері белгіленеді.

- Академиялық еркіндік пен тәуелсіздік;
- Оқу бағдарламаларын, оқу-әдістемелік құралдарды дайындау және пайдалану;
- Ғылыми зерттеулер жүргізу және оларды жариялау құқықтары;
- Оқытушылардың білімін арттыру және біліктілік көтеру міндеттері.

3. Әлеуметтік қорғау және ынталандыру шаралары

Бұл бөлімде жоғары мектеп оқытушыларының әлеуметтік қолдау шаралары қарастырылады, соның ішінде:

- Оқытушылардың еңбек ақысы және материалдық қолдау;
- Әлеуметтік пакеттер мен зейнетақы жүйесі;
- Жұмыс жағдайлары мен еңбек қорғау.

4. Оқытушылардың кәсіби біліктілігін арттыру

Оқытушылардың кәсіби деңгейін арттыру, кәсіби даму шаралары анықталады.

- Біліктілік деңгейін анықтау мен арттыру;
- Оқытушының оқу, ғылыми және педагогикалық қызметінің тиімділігін бағалау.

5. Жоғары мектептегі басқару және бақылау

Бұл бөлімде жоғары мектеп оқытушыларының еңбек қатынастарын реттейтін мемлекеттік және оқу орны деңгейіндегі органдардың рөлі айтылады.

- Оқытушылардың еңбек құқықтарын қорғау жөніндегі мемлекеттік органдардың функциялары;
- Оқу орны басшыларының оқытушылармен қарым-қатынасы.

6. Жоғары мектеп оқытушыларының жауапкершілігі

Бұл бөлімде арнайы талаптар мен міндеттер, сондай-ақ оларды орындау механизмдері қарастырылады.

- Оқытушының ғылыми және педагогикалық еңбегі бойынша талаптар;
- Заңның орындалуын бақылау, бұзушылықтар бойынша жауапкершілік.

7. Қорытынды ережелер

Заңның қолданысқа енгізу, өзгерістер мен толықтырулар енгізу тәртібі, заңды бұзған жағдайда жауапкершілік туралы мәселелер қарастырылады.

Бұл құрылым Заң жобасының негізгі элементтері ғана. Заң жобасының нақты мәтінінде әр бөлімнің мазмұны толық, егжей-тегжейлі баяндалады.

6. Тиісті саладағы заңнамалық актілерге жүргізілген құқықтық мониторинг нәтижелері

Жүргізілген құқықтық мониторинг нәтижесінде Қазақстан Республикасының заңнамасына қайшы келетін, заңдық күші жойылған, сыбайлас жемқорлық және тиімсіз іске асырылатын нормалар анықталған жоқ.

7. Заң жобасы қабылданған жағдайда болжамды құқықтық және әлеуметтік-экономикалық салдарлар

Заң жобасы қабылданған жағдайда оның құқықтық салдары жоғары білімді дамытудың мемлекеттік саясаттын тиімді жүзеге асыру үшін қажетті құқықтық негіздердің қалыптасуына бағытталатын заңнамалық жетілдіруді *көздейді.* Жоғары мектеп оқытушыларының еңбегін орталықтандырылған реттеу олардың академиялық еркіндігі мен ЖЖОКБҰ дербестігі жағдайында жұмыс берушінің еңбекті ұйымдастырудағы кепілдіктерінің үйлесімін орнатуға бағытталған заңнамалық ережелерді *қамтиды.* Өйткені, бұл құқықтық реттеу негізі ЖЖОКБҰ дербестігін шектемейді, қайта дербестігін нығайтудың құқықтық негіздерін қалыптастырады, сондай-ақ жұмыс берушілердің еңбекті ұйымдастыру бостандығына да кері әсер етпейді. Осылайша, осы құқықтық реттеу ЖЖОКБҰ дербестігі жағдайында академиялық ортаның әлеуметтік-еңбек мәртебесін *орнықтырады,* жоғары білім саласындағы еңбек қатынастарының құқықтық негізін *қалайды,* бүгінде халықаралық стандарттар талаптарына жауап беретін білім сапасын арттыруға үлес *қосады.* Сонымен қатар, әлеуметтік-экономикалық салдар ретінде оқытушылардың әлеуметтік-еңбек жағдайын және ғылыми әлеуетін арттыру, педагогтардың кәсіби құзыреттілігі мен жеке дамуын қолдау мақсатында олардың уақытын босату шаралары *қарастырылады*. Заң жобасын қабылдау теріс құқықтық немесе әлеуметтік-экономикалық салдарға әкеліп соқпайды, керісінше, халықаралық стандарттарға бағытталған жоғары білім жүйесін дамытудың жоспарларын жетілдіруге арналған міндеттердің тиімді шешілуіне *ықпал етеді.*

8. Басқа заңнамалық актілерді бір мезгілде (кейіннен) әзірленіп жатқан заң жобасына сәйкес келтіру қажеттілігі

Төмендегі аталған нормативтік құқықтық актілерді бір мезгілде (кейіннен) әзірленіп жатқан Заң жобасына сәйкестендіру қажеттілігі туындайды:

- Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі Қазақстан Республикасының кодексі 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V ҚРЗ.;
- Қазақстан Республикасының Әлеуметтік кодексі Қазақстан Республикасының 2023 жылғы 20 сәуірдегі № 224-VII ҚРЗ.;
- Қазақстан Республикасының Әкімшілік құқық бұзушылық туралы Кодексі 2014 жылғы 5 шілдедегі № 235-V Қазақстан Республикасы Заңы;
- Қазақстан Республикасының «Мемлекеттік наградалары туралы» 1995 жылғы 12 желтоқсандағы Қазақстан Республикасының Заңына;
- «Білім туралы» Қазақстан Республикасының 2007 жылғы 27 шілдедегі № 319 Заңы;
- Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрінің 2023 жылғы 20 қарашадағы № 591 бұйрығымен бекітілген «Жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдарының педагогтеріне (профессор-оқытушылар құрамына) арналған кәсіптік стандарты».

9. Заң жобасы нысанасының өзге де нормативтік құқықтық актілермен реттелуі

Осы Заң жобасы шеңберінде қаралатын қоғамдық қатынастар Қазақстан Республикасының Еңбек кодексімен; Қазақстан Республикасының Әлеуметтік Кодексімен; Қазақстан Республикасының Әкімшілік құқық бұзушылық туралы Кодексімен; Қазақстан Республикасының «Мемлекеттік наградалары туралы» Заңымен; «Білім туралы» Қазақстан Республикасының Заңымен; «Ғылым және технологиялық саясат туралы» Қазақстан Республикасының Заңымен; «Кәсіптік одақтар туралы» Қазақстан Республикасының Заңымен және де «Жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдарының педагогтеріне (профессор-оқытушылар құрамына) арналған кәсіптік стандартын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрінің 2023 жылғы 20 қарашадағы № 591 бұйрығымен; «Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрлігінің 2023-2027 жылдарға арналған даму Жоспарын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрінің бұйрығымен; «Жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім берудің мемлекеттік жалпыға міндетті стандарттарын бекіту туралы» Қазастан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрінің 2022 жылғы 20 шілдедегі № 2 бұйрығымен; «Жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдары қызметінің үлгілік қағидаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2018 жылғы 30 қазандағы № 595 бұйрығымен; «Жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдарында оқытудың кредиттік технологиясы бойынша оқу процесін ұйымдастыру қағидаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2011 жылғы 20 сәуірдегі № 152 бұйрығымен; «Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігінің жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдарындағы профессор-оқытушылар құрамы үшін ұсынылатын педагогикалық жүктеме мен ең төменгі жалақыны айқындау туралы» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2021 жылғы 25 наурыздағы № 122 бұйрығымен; «Жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдарының білім беру қызметіне қойылатын біліктілік талаптарын және оларға сәйкестікті растайтын құжаттардың тізбесін бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрінің 2024 жылғы 5 қаңтардағы № 4 бұйрығымен және т.б. регламенттеледі.

10. Қарастырылып отырған мәселе бойынша халықаралық тәжірибенің болуы

Әлемдік тәжірибеде жоғары білім беру жүйесінің дамуы мен оқытушылардың құқықтары мен әлеуметтік қолдау жүйесі әртүрлі елдерде тиімді шешімдермен қамтамасыз етілген. Қазақстанға осы тәжірибені бейімдеу маңызды. Әлемдік тәжірибе көрсеткендей, жоғары оқу орындары оқытушылардың құқықтарын қорғауды, кәсіби дамуын және әлеуметтік жағдайын жақсартуды заңнамалық деңгейде реттеу арқылы білім беру жүйесін тиімді етіп дамытуға қол жеткізеді. Мысалы, Еуропа мен Солтүстік Американың бірқатар елдерінде оқытушылар еңбек шарттары мен әлеуметтік қорғауы нақты заңды реттелген. Бұл тәжірибелерді ескере отырып,

Қазақстанның білім беру жүйесіне бейімдеу маңызды. Бұл үшін жоғары білім беру ұйымдарының оқытушыларының еңбек құқықтарын нақты реттеу, академиялық еркіндік пен ғылыми шығармашылықтың қорғауын қамтамасыз ету, әлеуметтік қорғау шараларын енгізу және әлемдік тәжірибені ескеру қажет.

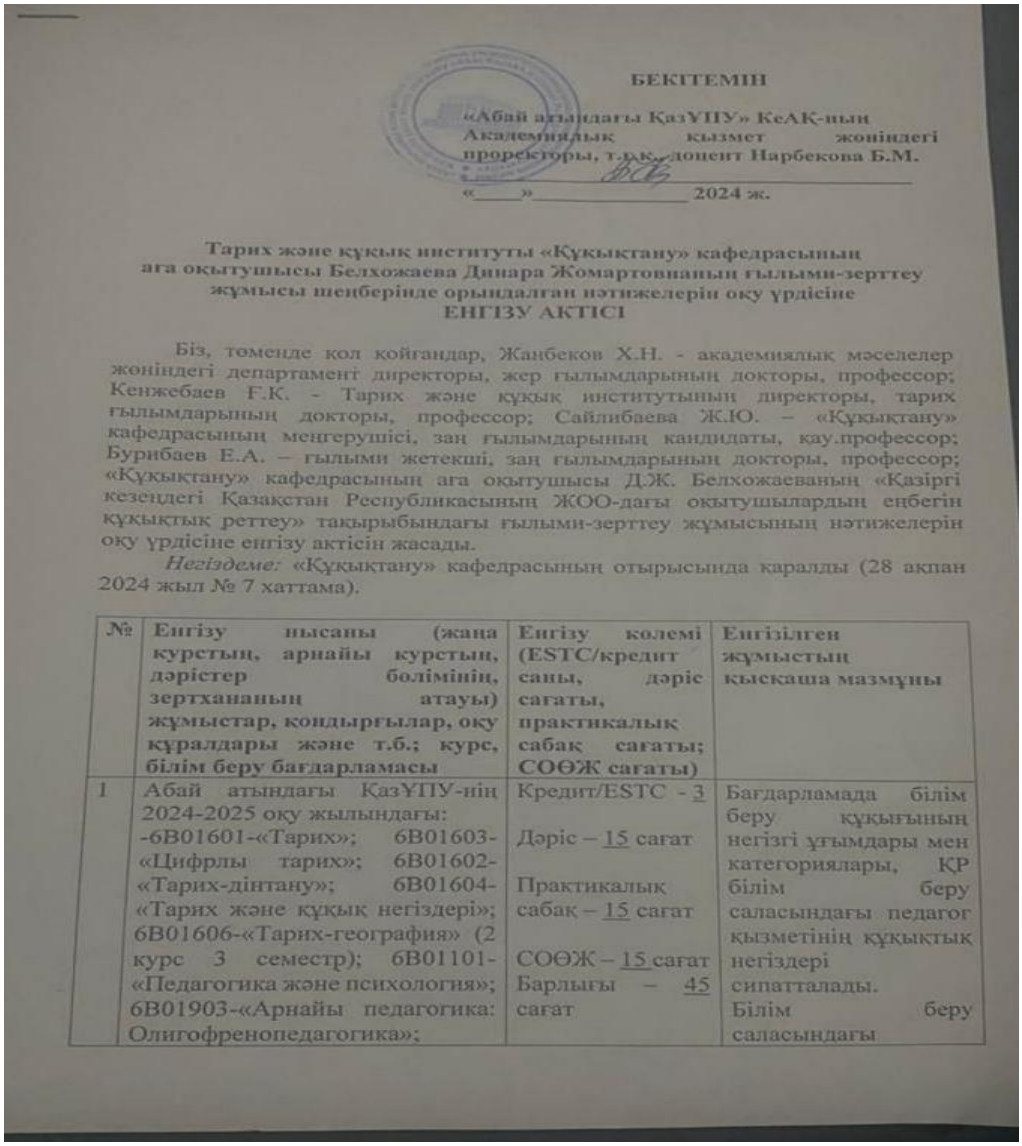
Сонымен қатар, жоғары мектеп оқытушыларының мәртебесі бойынша ЮНЕСКО/ХЕҰ-ның «Мұғалімдердің жағдайы туралы» 1966 жылғы 5 қазандағы Ұсынымы; ЮНЕСКО-ның 1997 жылғы «Жоғары оқу орындары оқытушы кадрларының мәртебесі туралы» Ұсынымы, «Мұғалімнің мәртебесі туралы» модельдік заңы және оқытушылардың еңбек жағдайларын жақсартуды заңнамалық ресімдеу бойынша халықаралық тәжірибесі, Ресей Федерациясының Еңбек кодексі; Ресей Федерациясының «Білім туралы» Заңы; Беларусь Еңбек кодексі; Беларусь «Білім туралы» Заңы; Өзбекстанның «Мұғалімнің мәртебесі туралы» Заңы (Жоба) және Қазақстан Республикасының «Сот жүйесі және судьяларының мәртебесі туралы» Заңы; Қазақстан Республикасының «Адвокаттық қызмет және заң көмегі туралы» Заңы; Қазақстан Республикасының «Атқарушылық іс жүргізу және сот орындаушыларының мәртебесі туралы» Заңы; Қазақстан Республикасының «Халық денсаулығы және денсаулық сақтау жүйесі туралы» Кодексі салыстырмалы-құқықтық тұрғыда талданылды.

11. Заң жобасын іске асыруға байланысты болжамды қаржылық шығындар

Осы заң жобасын қабылдау мемлекеттік бюджеттен қосымша қаржылық шығындарды талап етпейді.

ҚОСЫМША Б

«Педагог қызметінің құқықтық негіздері» пәнін
ЕНГІЗУ АКТІСІ



БЕКІТЕМІН

«Абай атындағы ҚазҰПУ» КеАҚ-ның
Академиялық қызмет жөніндегі
проректоры, т.ғ.к., доцент Нарбекова Б.М.
«____»_____ 2024 ж.

Тарих және құқық институты «Құқықтану» кафедрасының
аға оқытушысы Белхожаева Динара Жомартовнаның ғылыми-зерттеу
жұмысы шеңберінде орындалған нәтижелерін оқу үрдісіне
ЕНГІЗУ АКТІСІ

Біз, төменде қол қойғандар, Жанбеков Х.Н. - академиялық мәселелер жөніндегі департамент директоры, жер ғылымдарының докторы, профессор; Кенжебаев Ғ.К. - Тарих және құқық институтының директоры, тарих ғылымдарының докторы, профессор; Сайлибаева Ж.Ю. – «Құқықтану» кафедрасының меңгерушісі, заң ғылымдарының кандидаты, қау.профессор; Бурибаев Е.А. – ғылыми жетекші, заң ғылымдарының докторы, профессор; «Құқықтану» кафедрасының аға оқытушысы Д.Ж. Белхожаеваның «Қазіргі кезеңдегі Қазақстан Республикасының ЖОО-дағы оқытушылардың еңбегін құқықтық реттеу» тақырыбындағы ғылыми-зерттеу жұмысының нәтижелерін оқу үрдісіне енгізу актісін жасады.

Негіздеме: «Құқықтану» кафедрасының отырысында қаралды (28 ақпан 2024 жыл № 7 хаттама).

№	Енгізу нысаны (жаңа курстың, арнайы курстың, дәрістер бөлімінің, зертхананың атауы) жұмыстар, қондырғылар, оқу құралдары және т.б.; курс, білім беру бағдарламасы	Енгізу көлемі (ESTC/кредит саны, дәріс сағаты, практикалық сабақ сағаты; СОӨЖ сағаты)	Енгізілген жұмыстың қысқаша мазмұны
1	Абай атындағы ҚазҰПУ-нің 2024-2025 оқу жылындағы: -6В01601-«Тарих»; 6В01603-«Цифрлы тарих»; 6В01602-«Тарих-дінтану»; 6В01604-«Тарих және құқық негіздері»; 6В01606-«Тарих-география» (2 курс 3 семестр); 6В01101-«Педагогика және психология»; 6В01903-«Арнайы педагогика: Олигофренопедагогика»;	Кредит/ESTC - 3 Дәріс – 15 сағат Практикалық сабақ – 15 сағат СОӨЖ – 15 сағат Барлығы – 45 сағат	Бағдарламада білім беру құқығының негізгі ұғымдары мен категориялары, ҚР білім беру саласындағы педагог қызметінің құқықтық негіздері сипатталады. Білім беру саласындағы