

Мемлекеттік кәсіпорын қызметкерлерін жұмысқа қабылдау және олармен еңбек шартын бұзу, көтермелеу шараларын қолдану және оларды жазалау қағидаларын бекіту туралы

Қазақстан Республикасы Ұлттық экономика министрінің м.а. 2025 жылғы 29 қыркүйектегі № 97 бұйрығы. Қазақстан Республикасының Әділет министрлігінде 2025 жылғы 30 қыркүйекте № 36998 болып тіркелді.

ЗҚАИ-ның ескертпесі!

Осы бұйрық 01.07.2026 ж. бастап қолданысқа енгізіледі.

"Мемлекеттік мүлік туралы" Қазақстан Республикасы Заңының 139-бабының 7-тармағына сәйкес БҰЙЫРАМЫН:

1. Қоса беріліп отырған Мемлекеттік кәсіпорын қызметкерлерін жұмысқа қабылдау және олармен еңбек шартын бұзу, көтермелеу шараларын қолдану және оларды жазалау қағидалары бекітілсін.

2. Қазақстан Республикасы Ұлттық экономика министрлігінің Мемлекеттік активтерді басқару саясаты департаменті Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен осы бұйрықтың Қазақстан Республикасының Әділет министрлігінде мемлекеттік тіркелуін және ресми жарияланғанынан кейін Қазақстан Республикасы Ұлттық экономика министрлігінің интернет-ресурсында орналастырылуын қамтамасыз етсін.

3. Осы бұйрықтың орындалуын бақылау жетекшілік ететін Қазақстан Республикасының Ұлттық экономика вице-министріне жүктелсін.

4. Осы бұйрық 2026 жылғы 1 шілдеден бастап қолданысқа енгізіледі және ресми жариялануға тиіс.

Министрдің м.а.

А. Амрин

"КЕЛІСІЛДІ"

Қазақстан Республикасы

Денсаулық сақтау министрлігі

"КЕЛІСІЛДІ"

Қазақстан Республикасы

Қаржы министрлігі

"КЕЛІСІЛДІ"

Қазақстан Республикасы

Еңбек және халықты әлеуметтік

қорғау министрлігі

Министрдің м.а.

2025 жылғы 29 қыркүйектегі

Мемлекеттік кәсіпорын қызметкерлерін жұмысқа қабылдау және олармен еңбек шартын бұзу, көтермелеу шараларын қолдану және оларды жазалау қағидалары

1-тарау. Жалпы ережелер

1. Осы Мемлекеттік кәсіпорын қызметкерлерін жұмысқа қабылдау және олармен еңбек шартын бұзу, көтермелеу шараларын қолдану және оларды жазалау қағидалары (бұдан әрі – Қағидалар) "Мемлекеттік мүлік туралы" Қазақстан Республикасы Заңының 139-бабының 7-тармағына сәйкес әзірленді және мемлекеттік кәсіпорынның қызметкерлерін жұмысқа қабылдау, олармен еңбек шартын бұзу, көтермелеу шараларын қолдану және оларды жазалау тәртібін айқындайды.

2. Осы Қағидаларда көзделген мемлекеттік кәсіпорын қызметкерлерін жұмысқа қабылдау және олармен еңбек шартын бұзу, көтермелеу шараларын қолдану және оларды жазалау тәртібі қазыналық кәсіпорындардың азаматтық қызметшілеріне қолданылмайды.

Мемлекеттік білім беру ұйымының бірінші басшысы мен педагогін, сондай-ақ мемлекеттік дене шынықтыру-спорт ұйымының бірінші басшысын қоспағанда, азаматтық қызметке кіру және азаматтық қызметшінің бос лауазымына орналасуға конкурс өткізу "Мемлекеттік білім беру ұйымының бірінші басшысы мен педагогін, сондай-ақ мемлекеттік дене шынықтыру-спорт ұйымының бірінші басшысын қоспағанда, азаматтық қызметке кіру және азаматтық қызметшінің бос лауазымына орналасуға конкурс өткізу қағидаларын бекіту туралы" Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 25 желтоқсандағы № 1017 бұйрығында (Нормативтік құқықтық актілерді мемлекеттік тіркеу тізілімінде № 12696 болып тіркелген) айқындалған тәртіппен жүзеге асырылады.

3. Шаруашылық жүргізу құқығындағы мемлекеттік кәсіпорынның бос лауазымына орналасуға арналған конкурсты (бұдан әрі – конкурс) бос және (немесе) уақытша бос лауазымы бар шаруашылық жүргізу құқығындағы мемлекеттік кәсіпорын (бұдан әрі – кәсіпорын) ұйымдастырады және өткізеді.

2-тарау. Мемлекеттік кәсіпорын қызметкерлерін жұмысқа қабылдау және олармен еңбек шартын бұзу, көтермелеу шараларын қолдану және оларды жазалау тәртібі

4. Кәсіпорын қызметкерлерін жұмысқа қабылдау жұмыс берушінің шешіміне сәйкес тағайындау тәртібімен немесе конкурс бойынша жүзеге асырылады.

5. Кәсіпорындағы лауазымға тағайындау адам тиісті бос лауазымға қойылатын біліктілік талаптарына сәйкес келген жағдайда жүзеге асырылады.

6. Кәсіпорын қызметкерлерін жұмысқа қабылдау еңбек шартын жасасу және жұмыс берушінің актісін шығару жолымен жүзеге асырылады.

Конкурстық комиссияның (бұдан әрі – комиссия) оң қорытындысы конкурс бойынша жұмысқа қабылдау үшін негіз болып табылады.

Кәсіпорындағы лауазымға тағайындалу үшін өтініш беруші кәсіпорынға Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің (бұдан әрі – Кодекс) 32-бабының 1-тармағында көзделген құжаттарды ұсынады.

7. Кәсіпорындағы лауазымға кандидатты іріктеу кезіндегі негізгі талаптар қажетті бейін бойынша білімі, кәсіптік даярлық деңгейі, сондай-ақ кәсіпорын қызметкерлеріне қойылатын біліктілік талаптарына (бұдан әрі – біліктілік талаптары) сәйкестігі болып табылады.

8. Конкурстық негізде жұмысқа қабылдау кәсіпорын басшысы айқындайтын конкурстық негізде орналастырылатын кәсіпорын қызметкерлерінің лауазымдары тізбесіне сәйкес бос және (немесе) уақытша бос лауазымдар бойынша жүзеге асырылады.

9. Мемлекеттік кәсіпорын басшысының орынбасарларын тиісті саланың уәкілетті органы немесе жергілікті атқарушы орган не аудандық маңызы бар қала, ауыл, кент, ауылдық округ әкімінің аппараты мемлекеттік кәсіпорын басшысының ұсынуы бойынша лауазымға тағайындайды және лауазымынан босатады.

Тиісті саланың уәкілетті органы (жергілікті атқарушы орган) басшының ұсынуы бойынша лауазымға тағайындайтын кәсіпорын қызметкерлерінің номенклатурасы кәсіпорынның жарғысында белгіленеді.

10. Кәсіпорынның қызметкері өзінің жазбаша өтінішімен тиісті кәсіпорындардың басшылары арасындағы келісу бойынша басқа мемлекеттік заңды тұлғаға жұмысқа ауысады.

11. Кәсіпорында бос лауазым болған жағдайда, тиісті кәсіпорын құжаттарды қабылдау аяқталатын күнге дейін кемінде күнтізбелік 15 (он бес) күн бұрын кәсіпорынның және тиісті саланың уәкілетті органының (жергілікті атқарушы органның) интернет-ресурсында конкурс өткізу туралы хабарландыруды орналастырады.

12. Хабарландыруда көрсетілген құжаттарды қабылдау аяқталатын күнге дейін осы Қағидалардың 19-тармағында көрсетілген құжаттарды табыс еткен адамдар конкурсқа қатысушылар болып табылады.

13. Комиссияның шешімі негізінде әңгімелесуге жіберілген конкурсқа қатысушылар кәсіпорынның бос лауазымына орналасуға кандидаттар (бұдан әрі – кандидаттар) болып табылады.

14. Комиссия кемінде 5 (бес) адамнан (комиссия мүшелерінен) тұратын алқалы орган болып табылады.

15. Комиссия төрағадан, хатшыдан (кадр қызметінің өкілі) және комиссия мүшелерінен тұрады.

16. Конкурс өткізу жөніндегі комиссияның құрамына мемлекеттік органдардың және басқа да кәсіпорындардың өкілдері олардың келісуі бойынша енгізілуі мүмкін.

17. Кәсіпорын:

1) конкурс өткізу туралы шешім қабылдайды;

2) конкурс өткізілетін күн мен орынды белгілейді;

3) конкурс өткізу туралы хабарландыруды кәсіпорынның қаражаты есебінен интернет-ресурста және мерзімді баспа басылымдарында жариялауды қамтамасыз етеді ;

4) конкурсқа қатысу үшін ұсынылған құжаттарды қабылдауды, тіркеуді және сақтауды жүргізеді;

5) комиссияны қалыптастырады және өз кәсіпорнының өкілдері қатарынан комиссия төрағасын тағайындайды;

6) комиссия отырысын ұйымдастырады.

18. Конкурс өткізу туралы хабарландыруда мынадай мәліметтер:

1) орналасқан жері, пошта мекенжайы, телефон және факс нөмірлері, электрондық пошта мекенжайы көрсетіліп, конкурс өткізетін кәсіпорынның атауы;

2) негізгі функционалдық міндеттері, еңбекақы көлемі мен төлеу шарттары белгіленіп, бос лауазымдардың атауы;

3) біліктілік талаптарына сәйкес конкурсқа қатысушыға қойылатын негізгі талаптар;

4) конкурсты өткізу туралы хабарландыру соңғы жарияланғаннан кейінгі келесі жұмыс күнінен есептелетін құжаттарды қабылдау мерзімі;

5) қажетті құжаттардың тізбесі;

6) әңгімелесуді өткізу орны қамтылады.

Егер конкурс уақытша бос лауазымға өткізіліп жатса, бұл шарт конкурсты өткізу туралы хабарландыруда көрсетіледі.

19. Конкурсқа қатысуға ниет білдірген адам конкурс жариялаған кәсіпорынға қолма-қол немесе хабарландыруда көрсетілген электрондық пошта арқылы электрондық түрде мына құжаттарды:

1) қоса берілетін құжаттардың тізбесі көрсетілген конкурсқа қатысу туралы өтінішін;

2) жеке басын куәландыратын құжаттың көшірмесін;

3) нақты тұратын мекенжайы мен байланыс телефондары көрсетілген өмірбаянын немесе түйіндемесін;

4) лауазымға қойылатын біліктілік талаптарына сәйкес білімі туралы құжаттардың көшірмелерін;

5) еңбек қызметін растайтын құжаттың көшірмесін (болған жағдайда);

б) құжаттарды тапсырған күнге дейін бір жылдан аспайтын мерзімде берілген Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау министрінің міндетін атқарушының 2020 жылғы 30 қазандағы № ҚР ДСМ-175/2020 бұйрығымен (Нормативтік құқықтық актілерді мемлекеттік тіркеу тізілімінде № 21579 болып тіркелген) бекітілген стационарларда пайдаланылатын медициналық есепке алу құжаттамасының нысандарына сәйкес № 075/е нысаны бойынша денсаулық жағдайы туралы медициналық анықтаманы (дәрігерлік кәсіптік-консультациялық қорытынды) (немесе нотариат куәландырған көшірмесін) тапсырады.

Кәсіпорынға жұмысқа қабылдау кезінде адам сыбайлас жемқорлық қылмыс жасағаны туралы мәліметтердің бар-жоғы туралы анықтама ұсынады.

Кандидат өзінің біліміне, еңбек өтіліне және кәсіби деңгейіне қатысты қосымша материалдарды (біліктілігін арттыру туралы құжаттардың көшірмелері, ғылыми дәрежесі мен атақтары туралы дипломдар, ғылыми жарияланымдары, алдыңғы жұмыс орнынан ұсынымхаттар және т.б.) ұсынуға құқылы.

Құжаттар топтамасын толық ұсынбау кәсіпорынның құжаттарды қабылдаудан бас тартуына негіз болып табылады.

20. Конкурс мынадай кезеңдерден тұрады:

- 1) конкурсқа қатысушыларды біліктілік бағалау;
- 2) кандидаттармен әңгімелесу өткізу;
- 3) конкурстың қорытындысын шығару.

21. Комиссия құжаттарды қабылдау аяқталған күннен кейін 5 (бес) жұмыс күні ішінде қатысушының біліктілік талаптарына сәйкестігіне біліктілік бағалауын жүргізеді.

22. Қызметкерлерге қойылатын біліктілік талаптары және белгілі бір жұмыс түрлерінің күрделілігі кәсіптік стандарттар негізінде, ал олар болмаған кезде "Жұмыстар мен жұмысшы кәсіптерінің бірыңғай тарифтік-біліктілік анықтамалығын және Басшылар, мамандар және басқа да қызметшілер лауазымдарының, жұмысшы кәсіптерінің тарифтік-біліктілік сипаттамаларының біліктілік анықтамалығын және ұйымдар басшылары, мамандары және басқа да қызметшілері лауазымдарының үлгілік біліктілік сипаттамаларын әзірлеу, қайта қарау, бекіту және қолдану қағидаларын бекіту туралы" Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 21 желтоқсандағы № 982 бұйрығымен (Нормативтік құқықтық актілерді мемлекеттік тіркеу тізілімінде № 12631 болып тіркелген) бекітілген Жұмыстар мен жұмысшы кәсіптерінің бірыңғай тарифтік-біліктілік анықтамалығы және Басшылар, мамандар және басқа да қызметшілер лауазымдарының, жұмысшы кәсіптерінің тарифтік-біліктілік сипаттамаларының біліктілік анықтамалығы, сондай-ақ ұйымдар басшылары, мамандары және басқа да қызметшілері лауазымдарының үлгілік біліктілік сипаттамалары негізінде белгіленеді.

23. Комиссия конкурсқа қатысушыларды біліктілік талаптарына сәйкестігі тұрғысынан бағалау нәтижелері бойынша дауыс беру жолымен біліктілік талаптарына сәйкес келетін кандидаттардың тізімін бекіту туралы және (немесе) әңгімелесуге жіберуден бас тарту туралы шешім қабылдайды.

24. Кәсіпорын кандидаттардың тізімі бекітілген күннен бастап 3 (үш) жұмыс күні ішінде:

1) біліктілік талаптарына сәйкес келетін конкурсқа қатысушыларды кандидат ретінде бекітілгені туралы, әңгімелесу өтетін күн, уақыт және орын туралы хабардар етеді. Бұл ретте әңгімелесу өтетін күн кандидаттардың әңгімелесуге келуі үшін қажетті уақыттың қамтамасыз етілуі ескеріле отырып белгіленеді;

2) біліктілік талаптарына сәйкес келмейтін конкурсқа қатысушыларды әңгімелесуге жіберуден бас тарту туралы хабардар етеді.

Хабардар ету телефон арқылы, конкурсқа қатысушылардың электрондық мекенжайларына және ұялы телефондарына ақпарат жіберу арқылы жүзеге асырылады.

25. Комиссия кандидаттармен әңгімелесу жүргізген кезде кандидаттардың осы лауазым бойынша функционалдық міндеттерді орындауына қажетті кәсіптік білімін айқындайды.

26. Комиссия отырысы оның жалпы құрамының кемінде үштен екісі қатысқан жағдайда өткізіледі.

27. Тараптардың келісуі бойынша әңгімелесу бейнебайланыс құралдары арқылы қашықтықтан өткізіледі.

28. Комиссия отырысының қорытындысы бойынша шешім кандидаттың қатысуынсыз ашық дауыс беру жолымен сол күні қабылданады.

29. Кандидат, егер оған комиссия құрамынан қатысып отырғандардың көпшілігі дауыс берсе, оң қорытындыға ие болады. Дауыс берген кезде дауыстар тең болған жағдайда комиссия төрағасының дауысы шешуші болып табылады.

30. Комиссия шешімімен келіспеген жағдайда комиссияның кез келген мүшесі жазбаша түрде баяндалатын, комиссия отырысының хаттамасына қоса берілетін пікірін білдіреді.

31. Комиссияның шешімі төраға мен комиссия мүшелері, сондай-ақ хаттамалауды жүзеге асыратын хатшы қол қоятын хаттамамен ресімделеді.

32. Кәсіпорын әңгімелесуден өткен кандидаттарды конкурс аяқталған күннен бастап үш жұмыс күні ішінде оның нәтижелері туралы жазбаша хабардар етеді. Кандидаттарға хабарламамен бірге кәсіпорынның мөрімен (бар болса) куәландырылған комиссия отырысы хаттамасының көшірмесі жіберіледі.

33. Комиссия конкурстық іріктеудің қорытындысы бойынша кәсіпорынның басшысына конкурстың жеңімпазын кәсіпорындағы лауазымға қабылдау туралы ұсыныммен комиссияның шешімін енгізеді.

34. Егер комиссия конкурс нәтижесінде осы лауазымға орналасуға кандидаттарды айқындамаған болса, конкурс өткізілмеді деп танылады.

35. Кәсіпорынның басшысы комиссияның оң қорытындысына ие болған кандидатпен еңбек шартын жасасады және жұмысқа қабылдау туралы акт шығарады, онымен қызметкер танысады.

36. Конкурсқа қатысушылар мен кандидаттарға танысу үшін конкурстық құжаттамаға және конкурстық комиссияның шешімдеріне қолжетімділік қамтамасыз етіледі.

37. Конкурстық комиссияның шешімімен келіспеген жағдайда, кандидаттар мұндай шешімге Қазақстан Республикасы Әкімшілік рәсімдік-процестік кодексінің 91-бабы тәртібімен шағымданады.

38. Мемлекеттік кәсіпорынның қызметкерлерімен еңбек шартын бұзу Кодексте белгіленген негіздер бойынша және тәртіппен жүзеге асырылады.

39. Мемлекеттік кәсіпорынның басшысы Кодексте көзделген жағдайларда және тәртіппен қызметкерлерді көтермелейді, оларға тәртіптік жазалар қолданады, қызметкерлерді материалдық жауапқа тартады.

40. Осы Қағидаларда реттелмеген мәселелер Кодекске және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарына сәйкес шешіледі.