

Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрлігі
Ғылым комитетінің
шаруашылық жүргізу құқығындағы республикалық мемлекеттік кәсіпорны
«Философия, саясаттану және дінтану институты»

БЕКІТЕМІН
Бас директор

А.К. Садвокасова
«04» қыркүйек 2026 жыл



ГЕНДЕРЛІК ТЕНДІККЕ ҚОЛ ЖЕТКІЗУ ЖОСПАРЫ
Философия, саясаттану және дінтану институтының
2027–2029 жылдарға арналған
Gender Equality Plan (GEP)

Қолданылу мерзімі: бекітілген күнінен бастап 2029 жылғы 31 желтоқсанға дейін

Алматы, 2026

1. Жалпы ережелер

1.1. Философия, саясаттану және дінтану институтының 2027–2029 жылдарға арналған осы Гендерлік теңдікке қол жеткізу жоспары (бұдан әрі – Жоспар) Институттың ішкі құжаты болып табылады және Институттың ерлер мен әйелдердің тең құқықтары мен тең мүмкіндіктерін қамтамасыз ету жөніндегі қызметінің мақсаттарын, қағидаттарын, бағыттарын, іс-шараларын, көрсеткіштерін және мониторинг тәртібін айқындайды.

1.2. Жоспарды Институт өз бастамасымен, ұйымдастырушылық мәдениетті және персоналды басқару жүйесін дамыту шарасы ретінде қабылдады. Оны әзірлеу кезінде Қазақстан Республикасының заңнамасы, Қазақстан Республикасының отбасылық және гендерлік саясат саласындағы стратегиялық құжаттары, Қазақстан Республикасының Біріккен Ұлттар Ұйымының Тұрақты даму мақсаттары шеңберінде қабылдаған міндеттемелері, сондай-ақ ғылыми-зерттеу ұйымдарының қалыптасқан халықаралық тәжірибесі ескерілді.

1.3. Жоспар жекелеген жобаға немесе құрылымдық бөлімшеге емес, Институтқа біртұтас ұйым ретінде қолданылады. Оның қолданысы Институт қызметкерлерін, бос лауазымдарға орналасу конкурсына қатысатын адамдарды, сондай-ақ шақырылған және қауымдастырылған зерттеушілерді қамтиды.

1.4. Жоғары оқу орындарында білім алатын және Институтта ғылыми жұмысты, оның ішінде Институт арқылы қаржыландырылатын ғылыми жобалар шеңберінде орындайтын докторанттарға, сондай-ақ тағылымдамадан өтушілер мен жас зерттеушілерге өз мәртебесіне қатысты бөлігінде осы Жоспардың ережелері қызметкерлермен бірдей қолданылады. Мұндай тұлғалар туралы деректер қызметкерлер туралы деректерден бөлек жинақталады және ұсынылады.

1.5. Жоспар бекітілген күнінен бастап күшіне енеді және 2029 жылғы 31 желтоқсанды қоса алғанда қолданылады.

1.6. Бекітілген Жоспар Институттың ресми интернет-ресурсында қазақ, орыс және ағылшын тілдерінде ашық жарияланады. Тиісті бетте бекітілген күні мен бекіткен орган, құжаттың қолданылу мерзімі және Жоспарды іске асыру үйлестірушісінің байланыс деректері көрсетіледі.

2. Құқықтық және әдіснамалық негіз

2.1. Жоспар Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілеріне және Қазақстан Республикасының Мемлекеттік жоспарлау жүйесінің құжаттарына негізделеді:

- 1) «Ерлер мен әйелдердің тең құқықтары мен тең мүмкіндіктерінің мемлекеттік кепілдіктері туралы» 2009 жылғы 8 желтоқсандағы № 223-IV Қазақстан Республикасының Заңы;
- 2) 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V ҚРЗ Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі, оның ішінде «Еңбек саласындағы кемсітушілікке тыйым салу» 6-бабы, сондай-ақ жүктілікке, босануға және бала күтіміне байланысты кепілдіктерді белгілейтін нормалар;
- 3) «Дербес деректер және оларды қорғау туралы» 2013 жылғы 21 мамырдағы № 94-V Қазақстан Республикасының Заңы;
- 4) «Ғылым және технологиялық саясат туралы» 2024 жылғы 1 шілдедегі № 103-VIII Қазақстан Республикасының Заңы;
- 5) Қазақстан Республикасы Президентінің 2016 жылғы 6 желтоқсандағы № 384 Жарлығымен бекітілген Қазақстан Республикасында 2030 жылға дейінгі отбасылық және гендерлік саясат тұжырымдамасы (Қазақстан Республикасы Президентінің 2022 жылғы 1 сәуірдегі № 853 Жарлығының редакциясында);
- 6) еңбек қатынастарын, кемсітушілікке жол бермеуді және дербес деректерді қорғауды реттейтін Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілері.

2.2. Жоспарды әзірлеу кезінде әдіснамалық бағдар ретінде Біріккен Ұлттар Ұйымының Тұрақты даму мақсаттарының 5-мақсаты «Гендерлік теңдікке қол жеткізу және барлық әйелдер мен қыздардың құқықтары мен мүмкіндіктерін кеңейту», Horizon Europe жұмыс бағдарламасының Жалпы қосымшаларының (General Annexes) B бөлімінде (Eligibility) Gender Equality Plans жөнінде қамтылған талаптар мен ұсынымдар, Еуропалық комиссияның Horizon Europe guidance on gender equality plans нұсқаулығы, сондай-ақ Еуропалық гендерлік теңдік институтының әдістемелік материалдары (EIGE, GEAR құралы) ескерілді.

2.3. Жоспар Институттың ішкі құжаттарын: жарғысын, ішкі еңбек тәртібі қағидаларын, кәсіби этика және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл мәселелері жөніндегі құжаттарды, ғылыми қызметкерлердің лауазымдарына конкурстық орналасу тәртібін және қызметкерлердің өтініштерін қарау жөніндегі ішкі рәсімдерді толықтырады. Жоспар аталған құжаттарды алмастырмайды немесе күшін жоймайды және олармен бірге қолданылады.

2.4. Жоспардың ережелері мен Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптары арасында қайшылықтар туындаған жағдайда, Қазақстан Республикасы заңнамасының нормалары басымдыққа ие.

3. Жоспардың мақсаты мен міндеттері

3.1. Жоспардың мақсаты – Институтта кадрлық, басқарушылық және ғылыми-ұйымдастырушылық шешімдер ашық әрі кәсіби өлшемшарттар

негізінде қабылданатын, ал ерлер мен әйелдер жұмысқа орналасуға, кәсіби дамуға, ғылыми жобаларға қатысуға және шешім қабылдауға тең қол жеткізе алатын ұйымдастырушылық жағдайларды дәйекті түрде қалыптастыру.

3.2. Аталған мақсатқа қол жеткізу үшін мынадай міндеттер шешіледі:

- 1) Институттағы ерлер мен әйелдердің жағдайы туралы иесіздендірілген деректерді жүйелі түрде жинау мен талдауды ұйымдастыру;
- 2) қызметкерлерді жұмысқа қабылдау, бағалау және мансаптық өсу рәсімдерінің ашықтығы мен кәсіби негізділігін қамтамасыз ету;
- 3) ерлер мен әйелдердің басшы, алқалы және конкурстық органдардың жұмысына теңгерімді қатысуына жәрдемдесу;
- 4) заңнамада белгіленген және Институттың ұйымдастырушылық мүмкіндіктері шегінде кәсіби қызметтің отбасылық міндеттермен үйлесімділігін қолдау;
- 5) ғылыми зерттеулердің мазмұнында жынысқа қатысты және гендерлік аспектілердің ескерілуін қамтамасыз ету;
- 6) қауіпсіз жұмыс ортасын және кемсітушілікке, қудалауға және өзге де жол берілмейтін мінез-құлыққа ден қоюдың түсінікті тетіктерін қолдау;
- 7) қызметкерлердің және шешім қабылдайтын адамдардың теңдік қағидаттары мен бейсаналы біржақтылық туралы хабардарлығын арттыру;
- 8) Жоспардың іске асырылуына мерзімді мониторинг жүргізуді және оның нәтижелері туралы жария есептілікті қамтамасыз ету.

4. Жоспарды іске асыру қағидаттары

4.1. Жоспарды іске асыру заңдылық, құқықтар мен мүмкіндіктердің теңдігі, тікелей және жанама кемсітушілікке жол бермеу, шешімдерді кәсіби құзыреттілік негізінде қабылдау, адамның қадір-қасиетін құрметтеу, құпиялылық, дербес деректерді қорғау, қабылданатын шаралардың іске асырылу мүмкіндігі мен мөлшерлестігі, сондай-ақ Институттың қолданыстағы ұйымдастырушылық рәсімдерін пайдалану қағидаттарына негізделеді.

4.2. Жоспар жұмысқа қабылдау, лауазымға тағайындау, алқалы органдарды қалыптастыру немесе ғылыми қаржыландыруды бөлу кезінде міндетті гендерлік квоталарды енгізбейді және біліктілік талаптарының, сондай-ақ заңнамада көзделген кәсіби іріктеудің өзге де өлшемшарттарының қолданылуын шектемейді.

4.3. Жоспардың нысаналы бағдарлары негізінен рәсімдік сипатта болады және ішкі рәсімдердің сапасы мен ашықтығына қатысты. Өкілдіктің сандық бағдарлары бастапқы деректер қалыптастырылғаннан кейін ғана белгіленеді және базалық мәнге қатысты өзгеріс бағыты ретінде айқындалады.

5. Іске асыруды ұйымдастыру және бөлінген ресурстар

5.1. Жоспардың іске асырылуына жалпы басшылықты Институттың Бас директоры жүзеге асырады.

5.2. Бас директордың бұйрығымен Институт қызметкерлерінің қатарынан Жоспарды іске асыру үйлестірушісі (GER үйлестірушісі) тағайындалады. Үйлестірушінің функцияларына деректерді жинау мен жинақтауды ұйымдастыру, Жоспардың іске асырылуы туралы есептерді дайындау, ақпараттық және оқыту іс-шараларын ұйымдастыру, құрылымдық бөлімшелерге Жоспарды қолдану мәселелері бойынша консультация беру, оны өзекті ету жөніндегі ұсыныстарды дайындау, сондай-ақ серіктес ұйымдармен және халықаралық ғылыми жобалардың үйлестірушілерімен гендерлік теңдік мәселелері бойынша өзара іс-қимыл жасау жатады.

5.3. Сол бұйрықпен немесе жеке бұйрықпен Жоспарды іске асыру жөніндегі жұмыс тобы құрылады, оның құрамына HR орталығының өкілдері, ғылыми хатшы немесе ғылыми орталықтардың өкілі, құқықтық сүйемелдеуді жүзеге асыратын қызметкер, дербес деректерді өңдеуге және қорғауға жауапты адам, сондай-ақ қызметкерлердің өкілі енгізіледі. Жұмыс тобы жылына кемінде бір рет жиналады.

5.4. Бөлінген ресурстар мыналарды қамтиды: үйлестіруші мен жұмыс тобы мүшелерінің лауазымдық міндеттері шегіндегі жұмыс уақыты; Институттың ұйымдастырушылық және ақпараттық инфрақұрылымы, оның ішінде ресми интернет-ресурс, ішкі ақпараттық ресурстар және кадрлық есепке алу жүйелері; халықаралық ұйымдардың ашық материалдарын пайдалану және серіктес ұйымдардың тегін семинарлары мен вебинарларына қатысу арқылы алынатын гендерлік теңдік саласындағы білім мен тәжірибе.

5.5. Жоспар қолданыстағы ұйымдастырушылық құрылым шеңберінде іске асырылады және жаңа штат бірліктерін құруды талап етпейді. Жоспарды қабылдау өздігінен Институттың бекітілген қаржыландыру жоспарынан тыс қосымша шығыстық міндеттемелерінің туындауына әкеп соқпайды; тиісті ұйымдастырушылық және қаржылық мүмкіндіктер пайда болған жағдайда жекелеген іс-шаралар Бас директордың шешімі бойынша қосымша ресурстармен қамтамасыз етілуі мүмкін.

6. Бастапқы жағдай және деректерді жинау

6.1. Жоспар бекітілген күні Институтта Жоспарда көзделген барлық көрсеткіштер бойынша өткен кезеңдердегі жыныс бөлінісіндегі жүйеленген статистика жоқ. Бастапқы (базалық) деректер жиынтығын қалыптастыру Жоспарды іске асырудың бірінші жылының міндеті болып табылады.

6.2. Жинауға жататын көрсеткіштердің тізбесі осы Жоспарға 1-қосымшада келтірілген. Тізбе іс жүзінде қолжетімді деректерді, Институттың құрылымын

және пайдаланылатын ақпараттық жүйелердің мүмкіндіктерін ескере отырып нақтылануы мүмкін.

6.3. Деректерді жинауды HR орталығы GEP үйлестірушісімен өзара іс-қимылда жүзеге асырады. Деректер тек жиынтық және иесіздендірілген түрде өңделеді және ұсынылады. Нақты қызметкерді тікелей немесе жанама түрде сәйкестендіруге мүмкіндік беретін ақпарат жарияланбайды. Құрамында бес адамнан аз санаттар бойынша көрсеткіштер жеке ашылмайды және өзге санаттармен біріктіріледі не оларды жеке жариялау мүмкін емес екені көрсетіледі.

6.4. Жоспарды іске асыру кезінде дербес деректерді өңдеу Қазақстан Республикасының дербес деректер және оларды қорғау туралы заңнамасына және Институттың ішкі құжаттарына сәйкес жүзеге асырылады.

6.5. Өткен кезеңдер бойынша деректер болмаған жағдайда есептік құжаттарда бастапқы деректердің жоқтығы және тиісті жинаудың белгілі бір жылдан бастап енгізілетіні көрсетіледі. Жоқ деректерді бағалау жолымен толықтыруға жол берілмейді.

7. Негізгі бағыттар

7.1. Жұмыс пен жеке өмірдің теңгерімі және ұйымдастырушылық мәдениет

Институт құрметке негізделген кәсіби ортаны қолдайды және жүктілікке, босануға, әке болуға және бала күтіміне байланысты Қазақстан Республикасының заңнамасында және Институттың ішкі құжаттарында белгіленген кепілдіктерді, оның ішінде ер қызметкерлерге қатысты кепілдіктерді толық көлемде қолданады.

Ұйымдастырушылық мүмкіндіктер шегінде және лауазымдық міндеттердің сипатын ескере отырып, жұмысты ұйымдастырудың икемді нысандары, оның ішінде қашықтан және аралас жұмыс, жұмыс күнінің икемді басталуы мен аяқталуы қолданылуы мүмкін. Кеңестер мен алқалы органдардың отырыстары, әдетте, негізгі жұмыс уақыты шегінде жоспарланады.

Қызметкердің заңнамада көзделген демалыстары мен әлеуметтік кепілдіктерін пайдалануы оның кәсіби мүмкіндіктерін, ғылыми жобаларға қатысуын немесе мансаптық өсуін шектеу үшін дербес негіз бола алмайды. Бала күтіміне байланысты ұзақ демалыстан кейін оралатын қызметкерге оның өтініші бойынша ғылыми жұмысты қайта бастауда ұйымдастырушылық жәрдем көрсетіледі.

Нысаналы бағдар: қолданыстағы кепілдіктер сақталады; қызметкерлер жылына кемінде бір рет жұмысты ұйымдастырудың қолжетімді нысандары мен әлеуметтік кепілдіктер туралы хабардар етіледі.

7.2. Басшылық пен шешім қабылдаудағы гендерлік теңдік

Институттың алқалы, консультативтік, сараптамалық және конкурстық органдарын қалыптастыру кезінде кәсіби құзыреттілік, тәжірибе, лауазымдық өкілеттіктер, қаралатын мәселелердің сипаты, сондай-ақ екі жыныстағы қызметкерлердің шешім қабылдауға қатысуына тең қолжетімділікті қамтамасыз ету қажеттігі назарға алынады.

Басшы және алқалы органдардың, сондай-ақ конкурстық және сараптамалық комиссиялардың құрамы жыныс бөлінісінде жиынтық түрде кемінде екі жылда бір рет талданады. Талдау нәтижелері Жоспардың іске асырылуы туралы есепке енгізіледі.

Нысаналы бағдар: өкілдік ету туралы жиынтық ақпараттың болуы; ұйымдастырушылық мүмкіндік болған кезде тек бір жыныс өкілдерінен тұратын конкурстық комиссиялардың қалыптастырылуына жол бермеу.

7.3. Жұмысқа қабылдау, бағалау және кәсіби даму

Жұмысқа қабылдау, мансаптық өсу, оқуға жіберу және ғылыми жобаларға тарту туралы шешімдер біліктілік, тәжірибе, кәсіби қызмет нәтижелері және өзге де объективті өлшемшарттар негізінде қабылданады.

Бос лауазымдар туралы хабарландырулардың мәтіндері мен біліктілік талаптары бейтарап кәсіби тұжырымдармен ресімделеді және Қазақстан Республикасының заңнамасында тікелей көзделген шектеулерді қоспағанда, жыныс, отбасылық жағдай немесе балаларының болуына байланысты тікелей немесе жанама шектеулерді қамтымайды.

Бос лауазымдар, конкурстар, тағылымдамалар, біліктілікті арттыру бағдарламалары және ғылыми жобаларға қатысу мүмкіндіктері туралы ақпарат барлық қызметкерлердің назарына жалпыға қолжетімді ішкі арналар арқылы жеткізіледі.

Ғылыми нәтижелілікті бағалау кезінде қызметкердің жүктілікке, босануға және бала күтіміне байланысты себептер бойынша құжатпен расталған жұмыста болмаған кезеңдері, сондай-ақ заңнамада көзделген өзге де кезеңдер назарға алынады.

Нысаналы бағдарлар: бос лауазымдар туралы жаңа хабарландырулардың мәтіндері тұжырымдардың бейтараптығына тексеріледі; конкурстық, аттестаттау және сараптамалық комиссиялардың мүшелері комиссия жұмысы басталғанға дейін, оның ішінде отырыс туралы хабарлама құрамында, біржақтылыққа жол бермеу қағидаттары туралы хабардар етіледі.

7.4. Зерттеулер мазмұнында жыныс пен гендерді ескеру

Ғылыми жобалар мен қаржыландыруға арналған өтінімдерді дайындау кезінде зерттеушілерге жыныс немесе гендер зерттеу сұрағын қоюға, зерттелетін

жиынтықтың құрамына, деректерді жинау мен талдау әдіснамасына, нәтижелерді түсіндіруге және алынған тұжырымдарды практикалық қолдануға ықтимал маңызы бар-жоғын бағалау ұсынылады.

Егер жыныс немесе гендер факторы нақты зерттеу үшін ғылыми тұрғыдан маңызды болмаса, тиісті талдауды қосу талап етілмейді; мұндай тұжырымның негіздемесі өтінімді дайындау кезінде қысқаша тіркеледі.

Осы тармақты практикалық қолдану үшін Институт жобалық өтінімдерді, оның ішінде халықаралық ғылыми бағдарламаларға берілетін өтінімдерді дайындау кезінде пайдаланылатын қысқаша ішкі бақылау парағын (чек-парақ) әзірлейді.

Нысаналы бағдарлар: чек-парақ әзірленген және зерттеушілерге қолжетімді; гендерлік өлшемнің өзектілігін бағалау Институт атынан халықаралық ғылыми бағдарламаларға берілетін барлық жаңа өтінімдер бойынша жүргізіледі.

7.5. Кемсітушіліктің, гендерлік зорлық-зомбылықтың және жыныстық қудалаудың алдын алу

Институтта қызметкерлерге және Институттың қызметіне тартылатын өзге де адамдарға қатысты кемсітушілікке, қадір-қасиетті қорлайтын мінез-құлыққа, жыныстық қудалауға, кек қайтаруға, сондай-ақ қысым көрсетудің өзге де нысандарына жол берілмейді.

Қызметкер болжамды бұзушылық туралы тікелей басшысына, HR орталығына, комплаенс-офицерге не Институттың ішкі құжаттарында айқындалған өзге де уәкілетті адамға хабарлауға құқылы. Қолжетімді өтініш арналары, оларды қарау тәртібі мен мерзімдері туралы ақпарат ішкі ақпараттық ресурста және Институттың ресми интернет-ресурсында орналастырылады.

Өтініштер объективті, құпия түрде және Институттың ішкі құжаттарында белгіленген мерзімдерде қаралады. Болжамды бұзушылық туралы адал ниетпен хабарлағаны немесе оны қарауға қатысқаны үшін адамды қудалауға, оның еңбек жағдайларын нашарлатуға немесе өзге де қолайсыз салдарларға жол берілмейді.

Өтініштер туралы мәліметтер Жоспардың іске асырылуы туралы есепке тек жиынтық түрде, қатысушыларды сәйкестендіруге мүмкіндік беретін мәліметтерсіз енгізіледі.

Нысаналы бағдарлар: өтініш арналары туралы ақпарат орналастырылған және өзекті күйде ұсталады; өтініштің алынғаны туралы растау өтініш берушіге үш жұмыс күнінен аспайтын мерзімде жіберіледі.

8. Хабардар ету және оқыту

8.1. Институт осы Жоспарды ресми интернет-ресурста және ішкі ақпараттық ресурстарда орналастыру арқылы, сондай-ақ жаңа қызметкерлерді

жұмысқа қабылдау кезінде қызметкерлердің онымен танысуын қамтамасыз етеді.

8.2. Қызметкерлер үшін жылына кемінде бір рет тең құқықтар мен тең мүмкіндіктер, кемсітушілікке жол бермеу және бейсаналы біржақтылық мәселелері бойынша ақпараттық немесе оқыту іс-шарасы өткізіледі. Іс-шара семинар, вебинар, әдістемелік материалдарды тарату немесе қызметкерлердің жалпы жиналысы шеңберінде талқылау нысанында өткізілуі мүмкін.

8.3. Хабардар ету және оқыту үшін басым топтар – құрылымдық бөлімшелердің басшылары, HR орталығының қызметкерлері, конкурстық, аттестаттау және сараптамалық комиссиялардың мүшелері, сондай-ақ халықаралық жобалық өтінімдерді дайындауға қатысатын қызметкерлер.

8.4. Оқытуды өткізу үшін халықаралық және ұлттық ұйымдардың ашық әрі тегін материалдары, сондай-ақ Институттың өз ақпараттық материалдары пайдаланылады.

9. Мониторинг, есептілік және жариялау

9.1. Жоспардың іске асырылуына мониторингті GEP үйлестірушісі жұмыс тобының қатысуымен жүзеге асырады.

9.2. Әрбір күнтізбелік жылдың қорытындысы бойынша Жоспардың іске асырылуы туралы қысқаша есеп дайындалады. Есепте орындалған іс-шаралардың тізбесі, жыныс бөлінісіндегі қолжетімді көрсеткіштердің мәндері, анықталған ұйымдастырушылық мәселелер және түзету жөніндегі ұсыныстар қамтылады. Есептің құрылымы осы Жоспарға 2-қосымшада келтірілген.

9.3. Есеп жыл сайын Институттың Ғылыми кеңесінде қаралады және Институттың ресми интернет-ресурсында осы Жоспар орналастырылған бөлімде жарияланады.

9.4. Мониторинг нәтижелері бойынша Жоспарға оны бекіту үшін көзделген тәртіппен өзгерістер мен толықтырулар енгізілуі мүмкін.

10. 2027–2029 жылдарға арналған іс-шаралар жоспары

№	Іс-шара	Күтілетін нәтиже	Мерзімі	Жауаптылар
1	Жоспарды іске асыру үйлестірушісін айқындау және жұмыс тобының құрамын бекіту	Бас директордың бұйрығы	2027 жылғы I тоқсан	Бас директор, HR орталығы
2	Бекітілген Жоспарды ресми интернет-ресурста үш тілде орналастыру	Бекітілген күні мен органы көрсетілген жалпыға қолжетімді құжат	2027 жылғы I тоқсан	GEP үйлестірушісі, Медиа-орталық

№	Іс-шара	Күтілетін нәтиже	Мерзімі	Жауаптылар
3	Жыныс бойынша бөлінген бастапқы жиынтық деректерді қалыптастыру	Көрсеткіштердің базалық мәндері	2027 жыл	HR орталығы, GEP үйлестірушісі
4	Бос лауазымдар туралы үлгілік хабарландыруларды және біліктілік талаптарын тұжырымдардың бейтараптығына тексеру	Түзетілген тұжырымдар	2027 жыл	HR орталығы
5	Кемсітушілік пен қудалау фактілері бойынша өтініш арналары туралы ақпаратты орналастыру және өзекті күйде ұстау	Ақпарат қызметкерлерге қолжетімді	2027 жыл, әрі қарай тұрақты	Комплаенс-офицер
6	Теңдік және бейсаналы біржақтылық мәселелері бойынша ақпараттық немесе оқыту іс-шарасын өткізу	Жылына кемінде бір іс-шара өткізу немесе әдістемелік материалдарды тарату	Жыл сайын, 2027–2029 жылдар	GEP үйлестірушісі
7	Конкурстық, аттестаттау және сараптамалық комиссиялардың мүшелерін біржақтылыққа жол бермеу қағидаттары туралы хабардар ету	Хабардар ету комиссия отырысы туралы хабарламаға енгізілген	2027 жылдан бастап, тұрақты	HR орталығы
8	Ғылыми жобаларды дайындау кезінде жыныс пен гендерді ескерудің қысқаша чек-парағын әзірлеу	Чек-парақ зерттеушілерге қолжетімді	2028 жыл	Ғылыми хатшы, ғылыми орталықтар
9	Басшы, алқалы және конкурстық органдардағы ерлер мен әйелдердің өкілдігін талдау	Жиынтық талдамалық анықтама	2028 және 2029 жылдар	GEP үйлестірушісі
10	Жоспардың іске асырылуы туралы есепті дайындау және жариялау	Есеп Ғылыми кеңесте қаралды және жарияланды	Жыл сайын, I тоқсан	GEP үйлестірушісі

№	Іс-шара	Күтілетін нәтиже	Мерзімі	Жауаптылар
11	Қызметкерлерді бала күтіміне байланысты кепілдіктер және жұмысты ұйымдастырудың қолжетімді нысандары туралы хабардар ету	Жыл сайынғы хабардар ету	Жыл сайын, 2027–2029 жылдар	HR орталығы
12	Жоспарды ұзарту немесе жаңарту жөніндегі ұсыныстарды дайындау	Келесі кезеңге арналған Жоспардың жобасы	2029 жылғы IV тоқсан	Жұмыс тобы

11. Жоспарды іске асыру көрсеткіштері

Көрсеткіш	Базалық мәні	Нысаналы бағдар	Кезеңділігі
Бекітілген және жарияланған Жоспардың болуы	жоқ	2027 жылдан бастап қамтамасыз етілген	тұрақты
Үйлестіруші мен жұмыс тобының болуы	жоқ	2027 жылдан бастап қамтамасыз етілген	тұрақты
1-қосымшаның жыныс бөлінісінде ұсынылған көрсеткіштерінің үлесі	2027 жылы айқындалады	қолжетімді көрсеткіштердің 100 %-ы	жыл сайын
Теңдік мәселелері бойынша ақпараттық немесе оқыту іс-шараларының саны	0	жылына кемінде бір	жыл сайын
Комиссия мүшелерін біржақтылыққа жол бермеу қағидаттары туралы хабардар ету	жоқ	2027 жылдан бастап барлық комиссиялар	жыл сайын
Бос лауазымдар туралы жаңа хабарландыруларды бейтараптыққа тексеру	2027 жылы айқындалады	барлық жаңа хабарландырулар	жыл сайын
Өтініш арналары туралы жарияланған ақпараттың болуы	2027 жылы айқындалады	2027 жылдан бастап қамтамасыз етілген	тұрақты
Зерттеулерде жыныс пен гендерді ескеру чек-парағының болуы	жоқ	2028 жылы әзірленген	бір рет, кейін қажеттілігіне қарай жаңарту
Басшы және алқалы органдардағы ерлер мен әйелдердің өкілдігі	2027 жылы айқындалады	базалық мәнге қатысты өзгеріс	кемінде екі жылда бір рет
Жоспардың іске асырылуы туралы есепті дайындау және жариялау	жоқ	жыл сайын	жыл сайын

Көрсеткіштер тек ұйымдастырушылық прогресті бағалау үшін пайдаланылады және квоталар, қызметкерлердің құқықтарын шектеу негіздері не жеке нәтижелілікті бағалау өлшемшарттары болып табылмайды.

12. Қорытынды ережелер

12.1. Жоспарға Қазақстан Республикасы заңнамасының өзгеруін, Институттың ұйымдастырушылық құрылымының өзгеруін, Институттың халықаралық ғылыми ынтымақтастығының дамуын ескере отырып, сондай-ақ мониторинг нәтижелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізілуі мүмкін.

12.2. Жұмыс тобы 2029 жылғы IV тоқсаннан кешіктірмей Жоспарды ұзарту, жаңарту немесе келесі кезеңге жаңа Жоспар қабылдау туралы ұсыныстарды дайындайды.

12.3. Жоспардың өзекті редакциясы және оның іске асырылуы туралы есептер Институттың ресми интернет-ресурсында орналастырылады.

12.4. Жоспарды іске асыру үйлестірушісі, жұмыс тобының құрамы және осы Жоспардың орындалуын бақылауға жауапты адам Институт Бас директорының Жоспарды іске асыру туралы бұйрығымен айқындалады.

Бас директор

Садвокасова А.К.

(қолы)

Жыныс бөлінісінде жинақталатын көрсеткіштердің тізбесі

Деректер есепті жылдың 31 желтоқсанындағы жағдай бойынша жыл сайын жинақталады және жиынтық әрі иесіздендірілген түрде ұсынылады. Жекелеген көрсеткіш қолжетімді болмаған кезде есепте «деректер жоқ» деп көрсетіледі.

№	Көрсеткіш	Деректер көзі
1	Қызметкерлердің жалпы саны және толық жұмыс күні баламасындағы саны (FTE)	HR орталығы
2	Ғылыми, әкімшілік және техникалық қызметкерлердің саны	HR орталығы
3	Қызметкерлердің лауазымдары мен ғылыми дәрежелері бойынша бөлінуі	HR орталығы
4	Мерзімсіз және мерзімді еңбек шарттары бойынша жұмыс істейтін қызметкерлер	HR орталығы
5	Құрылымдық бөлімшелердің басшылары және өзге де басшы қызметкерлер	HR орталығы
6	Ғылыми кеңестің және тұрақты комиссиялардың құрамы	Ғылыми хатшы
7	Конкурстық, аттестаттау және сараптамалық комиссиялардың құрамы	HR орталығы
8	Конкурсқа қатысқан үміткерлер және жұмысқа қабылданғандар	HR орталығы
9	Мансаптық өсу және еңбек қатынастарының тоқтатылуы	HR орталығы
10	Оқуға және біліктілікті арттыруға жіберілген қызметкерлер	HR орталығы
11	Ғылыми жобалардың жетекшілері және жобалық ұжымдардың мүшелері	Ғылыми хатшы, ғылыми орталықтар
12	Жүктілікке, босануға және бала күтіміне байланысты демалыстағы және осындай демалыстардан оралған қызметкерлер	HR орталығы
13	Кемсітушілік пен қудалау туралы түскен және қаралған өтініштердің саны (тек жиынтық түрде)	Комплаенс-офицер
14	Институтта ғылыми жұмысты орындайтын докторанттар, тағылымдамадан өтушілер және жас зерттеушілер	Ғылыми хатшы, ғылыми орталықтар

Жоспардың іске асырылуы туралы есептің құрылымы

Жоспардың іске асырылуы туралы есепті GER үйлестірушісі жасайды, ол Институттың Ғылыми кеңесінде қаралады және ресми интернет-ресурста орналастырылады. Ұсынылатын көлемі – екі беттен бес бетке дейін.

1. Есепті кезең және есепті дайындаған адам туралы мәліметтер.
2. Жоспардың 10-бөліміндегі іс-шаралардың орындалуы туралы мәліметтер, әрбір іс-шараның орындалу деңгейімен: орындалды, орындалуда, орындалмады (себептері көрсетіледі).
3. Жоспардың 11-бөліміндегі көрсеткіштердің есепті кезеңдегі мәндерін базалық мәндермен және алдыңғы кезеңнің мәндерімен салыстыру.
4. 1-қосымшаға сәйкес жинақталған жиынтық деректер.
5. Өткізілген ақпараттық және оқыту іс-шараларының қысқаша сипаттамасы, нысаналы топтар көрсетіле отырып.
6. Кемсітушілік пен қудалау мәселелері бойынша өтініштер туралы жиынтық мәліметтер, қатысушыларды сәйкестендіруге мүмкіндік беретін мәліметтерсіз.
7. Анықталған ұйымдастырушылық мәселелер мен кедергілер.
8. Келесі кезеңге арналған іс-шаралар мен көрсеткіштерді түзету жөніндегі ұсыныстар.

Есеп дербес деректерді қамтымайды. Құрамында бес адамнан аз санаттар бойынша мәліметтер біріктіріледі не оларды жеке жариялау мүмкін емес екені көрсетіледі.