Келісілді:
"Шығыс Қазақстан облысының
Білім және ғылым қызметкерлерінің
жергілікті кәсіподағы" ҚБ
Төраға
Н. Б. Касенова_____

ШЫҒЫС ҚАЗАҚСТАН ОБЛЫСЫ БІЛІМ БАСҚАРМАСЫ «АЛТАЙ АУДАНДЫҒЫ АУЫЛ ШАРУАШЫЛЫҚ КОЛЛЕДЖІ» КОММУНАЛДЫҚ МЕМЛЕКЕТТІК МЕКЕМЕСІ

2025-2028 жылдарға арналған ШҚО ББ «Алтай аудандығы ауыл шаруашылық колледжі» КММ жұмыс берушісі мен қызметкерлері арасыпдағы әлеуметтік әріптестік туралы Ұжымдық шарт

Чапаево ауылы

Мазмұны

1. 1. Жалпы ережелер.
2. Еңбек шарты.
3. Қызметкерлерді кәсіптік даярлау, қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру.
4. Қызметкерлерді босату және оларды жұмысқа орналастыруға жәрдемдесу.
5. Жұмыс уақыты және демалыс уақыты.
6. Еңбекке ақы төлеу және нормалау.
7. Кепілдіктер мен өтемақылар.
8. Еңбекті және денсаулықты қорғау.
9. Кәсіподақ қызметінің кепілдіктері.
10. Кәсіподақ Міндеттемелері.
11. Білім беру ұйымдарын басқару, әлеуметтік әріптестіктің тиімділігін арттыру.
12. Ұжымдық шарттың орындалуын бақылау. Тараптардың Жауапкершілігі.

Келісімнің қосымшалары:

1. Жеке еңбек дауларын шешу жөніндегі Келісу комиссиясы туралы Ереже (№ 1 қосымша).
2. Жұмыс берушілер актілері мен жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарттарын бұзу туралы шешімдер қабылдағанда сайланбалы кәсіподақ органдарының дәлелді пікірін ескеру мен келісім алу тәртібі (№ 2 қосымша).
3. Мемлекеттік білім беру ұйымдары қызметкерлерінің жұмыс уақыты мен тынығу уақытының режимі туралы Ереже (№ 3 қосымша).
4. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының ұзақтығы (№ 4 қосымша).
5. Зиянды, қауіпті, ауыр еңбек жағдайларындағы жұмыс үшін берілетін қосымша ақыға, жыл сайынғы қосымша ақылы еңбек демалысына құқығы бар қызметкерлер тізімі (№ 5 қосымша).
6. Мемлекеттік білім беру ұйымдары қызметкерлеріне сыйақы төлеу, материалдық көмек көрсету және лауазымдық жалақыларына үстеме ақылар төлеу Ережелері (№ 6 қосымша).
7. Толық материалдық жауапкершілік туралы шарттың макеті (№7 қосымша).
8. Арнайы киім, аяқ киім және басқа да жеке қорғану құралдарымен тегін қамтамасыз етілетін жұмысшылар лауазымдары мен кәсіптерінің тізбесі (№ 8 қосымша).
9. Қызметкерлерге жуу және залалсыздандыру құралдарын тегін беру нормалары, оларды тарату шарттары (№ 9 қосымша).
10. Сабын, жуу және залалсыздандыру құралдарын тегін алу құқығына ие жұмыстар мен кәсіптер тізбесі (№ 10 қосымша).
11. Еңбекті қорғау жөніндегі келісім (№ 11 қосымша).
12. Оқуға арналған шарт (№12 қосымша).
13. Білім және ғылым ұйымдарындағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес туралы ереже (№13 қосымша).
14. Білім және ғылым ұйымдарындағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор туралы ереже (№14 қосымша).
15. Шығыс Қазақстан облысының Білім және ғылым саласындағы әлеуметтік әріптестік және әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі облыстық салалық комиссия туралы ереже (№15 қосымша).

Чапаево ауылы **"___" _____ 2025 ж.**

1. Жалпы ережелер

1.1. Осы әлеуметтік әріптестік туралы Ұжымдық шарт (бұдан әрі – Ұжымдық шарт) ШҚО БҚ «Алтай аудандығы ауыл шаруашылық колледжі» КММ (бұдан әрі – Колледж) жұмыс берушісі, ШҚО БҚ «Алтай аудандығы ауыл шаруашылық колледжі» КММ бастауыш кәсіподақ ұйымы (бұдан әрі-кәсіподақ) арасында жасалды және ШҚО БҚ «Алтай аудандығы ауыл шаруашылық колледжі» КММ әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттейтін құқықтық акт болып табылады.

1.2. Ұжымдық шарт Қазақстан Республикасының Конституциясына, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне (бұдан әрі – ҚР ЕК) білім беру ұйымдары қызметкерлерінің әлеуметтік-еңбек құқықтары мен кәсіптік мүдделерін қорғау және қосымша әлеуметтік-экономикалық, құқықтық және кәсіптік кепілдіктерді, қызметкерлер үшін жеңілдіктер мен артықшылықтарды белгілеу, сондай-ақ жұмыскерлер мен жұмыс берушілер өкілдерінің өзара міндеттемелерін айқындау мақсатында өзге де заңнамалық және нормативтік құқықтық актілермен белгіленген Заңдармен, өзге де нормативтік құқықтық актілермен, Әлеуметтік әріптестік туралы Бас ұжымдық шарттармен, салалық ұжымдық шарттармен, аймақтық ұжымдық шарттар.

1.3.Осы Ұжымдық шарттың тараптары:

- колледждің (ӨК) кәсіподақ комитетінің төрағасы атынан қызметкерлер- Е.А. Дусупова бұдан әрі-қызметкерлер;
- жұмыс беруші оның өкілі – директордың м.а. Е.В. Назарова (бұдан әрі-жұмыс беруші).

1.4. Кәсіподақ мүшесі болып табылмайтын қызметкерлер өздерінің жазбаша өтініштерімен кәсіподақтан жұмыс берушімен өзара қарым-қатынаста олардың мүдделерін білдіруін сұрауға, сондай-ақ осы Келісімге қосылуға құқылы. Кәсіподақ қызметкерлердің мүдделерін білдіреді және кәсіподақ мүшесі болып табылмайтын тұлғаларға Ұжымдық шарт ережелерінің қолданылуын таратады, егер олар ай сайын кәсіподақ шотына жалақының 1 (бір) % аударса.

1.5. Осы Ұжымдық шарттың күші кәсіподақ мүшелері болып табылатын қызметкерлерге және оған қосылған адамдарға қолданылады.

1.6. Тараптар ұжымдық шарттың мәтінін білім беру ұйымдарының басшылары оған қол қойылғаннан кейін 15 күн ішінде қызметкерлердің назарына жеткізуі тиіс деп келісті.

Кәсіподақ қызметкерлерге осы Ұжымдық шарттың ережелерін түсіндіруге, оны іске асыруға жәрдемдесуге міндеттенеді.

1.7. Осы ұжымдық шартты жасасу, оған өзгерістер мен толықтырулар енгізу жөнінде келіссөздер жүргізу, сондай – ақ оның іске асырылуын бақылау, ағымдағы мәселелерді қарау және туындайтын жанжалды жағдайларды шешу үшін тепе-тең негізде әр тараптан үш-бес адамнан-әлеуметтік әріптестік және әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі тұрақты жұмыс істейтін комиссия құрылады.Егер қызметкерге Келісімге қарағанда ұжымдық шартта ең қолайлы шарттар қарастырылса, онда қызметкерге ұжымдық шарттың ең қолайлы шарттары қолданылады.

Егер Тараптар туындаған дау бойынша өзара қолайлы шешім таппаған жағдайда, соңғысы еңбек дауын шешу үшін қолданыстағы құқықта белгіленген тәртіппен шешілуі мүмкін.

Әлеуметтік әріптестік және әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі комиссияның құрамын Тараптар дербес айқындайды.

Комиссия туралы ереже, оның жұмыс тәртібі, комиссияның функциялары мен өкілеттіктері комиссияның бірінші отырысында оның

Комиссия өз отырыстарын қажеттілігіне қарай, бірақ күнтізбелік жыл ішінде кемінде екі рет өткізеді.

1.8. Осы Ұжымдық шарт орындалмаған кезде мүдделі тұлғалар комиссияны және осы ұжымдық шартқа қол қойған басшыларды жазбаша хабардар етеді. Тараптар ұсынылған ақпаратты талқылайды және тиісті шешімдер қабылдайды.

1.9. Ұжымдық шарт колледжді қайта құру (біріту, қосылу, бөлу, бөлу, қайта құру) кезеңінде өзінің қолданысын сақтайды

1.10. Осы Шартқа кіретін қандай да бір білім беру ұйымы мүлкінің меншік иесі ауысқан кезде ұжымдық шарттың қолданылуы үш ай бойы сақталады. Меншік құқығының ауысуының үш ай мерзімінің ішінде кәсіподақ пен жаңа меншік иесі қолда бар ұжымдық шартты сақтау не жасау туралы келіссөздерді бастауға құқылы.

1.11. Білім беру ұйымы таратылған кезде ұжымдық шарт осы ұйымның барлық қызметкерлерімен еңбек қатынастары тоқтатылған сәтке дейін өз күшін сақтайды.

1.12. Тараптар осы ұжымдық шартқа өзгерістер мен толықтырулар енгізуге құқылы. Өзгерістер немесе толықтырулар енгізуге бастаманы болған Тараң екінші Тараққа Ұжымдық шарт жасасу тәртібіне сәйкес келіссөздер жүргізудің басталғаны туралы жазбаша хабарлама жібереді.

Тараптар қабылдаған келісімге өзгерістер мен толықтырулар осы Ұжымдық шарттың ажырамас бөлігі болып табылатын жеке хаттамамен және қосымша ұжымдық шартпен ресімделеді.

1.13. Ұжымдық шарттың қолданылу мерзімі ішінде Тараптардың ешқайсысы өзіне қабылданған міндеттемелерді біржақты тәртіппен орындауды тоқтатуға құқылы емес..

1.14. Осы Ұжымдық шарттың міндеттемелерін қайта қарау білім беру ұйымдары қызметкерлерінің әлеуметтік-экономикалық жағдайының деңгейін төмендетуге әкеп соқпауы тиіс

1.15. Осы Ұжымдық шарт тараптар қол қойған сәттен (2025 жылдың 1 қыркүйегі) бастап күшіне енеді және үш жыл бойы қолданылады.

1.16. Тараптар Қазақстан Республикасының қолданыстағы еңбек құқығына сәйкес жеке еңбек дауларын шешу жөніндегі келісу комиссиясын міндетті түрде құру туралы келісімге келді. Комиссия құрамы әр тараптың өкілдерінің тең санынан тепе-теңдік негізінде құрылады. Қызметкерлер мен білім беру ұйымдары арасында туындаған барлық санаттағы жеке еңбек дауларын келісу комиссиясы еңбек дауы тарапының өтініші бойынша ҚР Еңбек кодексінде көзделген тәртіппен қарауы мүмкін.

Жеке еңбек дауын шешу жөніндегі келісім комиссиясы тұрақты жұмыс істейтін орган болып табылады және заңды тұлға мәртебесі бар әрбір Білім және ғылым ұйымында, сондай-ақ заңды тұлғалардың филиалдары мен өкілдіктерінде құрылады және кәсіподақ комитеті мен ұйым әкімшілігі өкілдерінің тең санынан құрылады.

Бұдан басқа, жеке еңбек дауларын шешу жөніндегі келісу комиссиялары білім басқармасында және білім бөлімдерінде әкімшілік аумақтық бірліктер – аудандар, қалалар, облыстар деңгейінде әлеуметтік әріптестік тарапторының ұжымдық шарттарымен құрылуы мүмкін. Олар тікелей білім беру ұйымдарында құрылған келісу комиссиялары сияқты негіздерде құрылады және әрекет етеді

1.17. Тараптар жұмыс берушінің төмендегі актілері бастауыш кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитетімен кеңесе отырып қабылданатыны туралы келіседі:

1) ішкі еңбек тәртіп ережесі;

2) оқу сабақтарының кестесі;

3) жұмыс кестелері;

4) еңбек демалыс кестелері;

5) педагогикалық қызметкерлердің оқу жүктемесі;

6) педагог қызметкерлерінің қолданыстағы біліктілік санатын төмендету мақсатында кезектен тыс аттестация тағайындау туралы шешім;

7) педагог қызметкерлерінің қолданыстағы біліктілік санатын төмендету туралы шешім;

8) еңбек қорғау жөніндегі нұсқаулық.

Бастауыш кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитетінің дәлелді пікірін ескере отырып қабылданатын актілер:

1) еңбек жағдайларының өзгеруі туралы бұйрықтар;
2) жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарттарын бұзу туралы бұйрықтар;
3) жұмысшыларға мереке және демалыс күндерін жұмыс күні екендігін хабарлау туралы бұйрықтар;
4) штаттық кестенің қысқаруы мен өзгеруі туралы бұйрықтар;
5) көтермелеулер мен тәртіптік шаралар туралы бұйрықтар;
6) сыйақы беру, қосымша төлем тағайындау мен материалдық көмек көрсету туралы бұйрықтар;
7) толық емес жұмыс күні режимін енгізу туралы бұйрықтар;
8) күнделікті жұмысты болшектеу туралы бұйрықтар;
9) жұмыс уақытының жиынтықталған есебін қолдану туралы бұйрықтар.
10) Тараптардың еңбек қатынастарын қозғайтын өзге де актілер.

1.18. Тараптар, жұмыс берушінің төмендегі актілері Кәсіподактың аумақтық құрылымдық бөлімшесінің (Кәсіподақ Филиалының) Атқару комитетімен келісе отырып қабылданатыны туралы келісімге келді:

1) жұмыс күшінің жаппай бір мезетте 5-тен 10 адамға дейін босауына алып келетін қызметкерлер саны немесе штаттың қысқаруы туралы актілер;
2) қызметкерлердің кәсіби даярлығы, қайта даярлау мен біліктілігін көтеру нысандарын, кажетті кәсіптер мен мамандықтар тізбесін, әр күнтізбелік жылға оқумен қамтылатындардың санын белгілеу.

1.19. Ұйымның жойылуы мен 10 адамнан артық жұмыс күшінін бір мезетте жұмыстан босауы туралы актілер Кәсіподактың Облыстық Комитетімен келісіледі.

1.20. Кәсіподақ органынан келісім алынған жағдай кәсіподақ органы төрағасының қолы қойылған құжаттың болуымен анықталады. Кәсіподақ келісімі мен дәлелді пікірі осы келісім тараптарының өзара келіскен Тәртібі бойынша сұралады (№2 қосымша).

2. Еңбек шарты

2.1. Еңбек шартының мазмұны, оны жасау, өзгерту мен бұзу тәртібі ҚР ЕК, өзге де заңнамалық және нормативтік құқықтық актілер, білім мекемелерінің Жарғыларына (ережелеріне) сәйкес жасалады және қызметкерлердің жағдайын қолданыстағы еңбек заңдылығымен, сондай-ақ Бас, салалық тарифтік, аймақтық келісімдермен, осы Ұжымдық шартпен қол жеткен жағдайлармен салыстырғанда төмендетпеуі тиіс.

2.2. Еңбек шарты жұмысшымен жазбаша түрде екі данада жасалып, оның әрқайсысына жұмыс беруші мен жұмысшы қол қояды. Еңбек шарты оларды есепке алу кітабында тіркеледі. Тараптардың қолы қойылып, мекеменің мөрімен расталған еңбек шартының бір данасы жұмысшының қолына беріледі. Еңбек шартының бір данасын табыс ету жағдайы жұмысшының еңбек шарттарын есепке алу кітабына қол қою арқылы нақтыланады. Еңбек шарты жұмыска қабылдау туралы бұйрық шығарыла негіз болып табылады.

Еңбек шарттары электронды форматта ресімделіп, бірыңғай жүйеде сақталуы мүмкін. Еңбек шартындағы кез келген өзгерістер электрондық цифрлық қолтаңбаның (ЭЦҚ) көмегімен онлайн режиміндегі электрондық құжатта енгізілуі және еңбек шарттарын есепке алудың бірыңғай жүйесіне (ЕЕШЕБЖ) енгізілуі мүмкін.

Жұмыска алғаш рет орналасатын қызметкермен еңбек шартын жасасу электрондық цифрлық қолтаңба арқылы куәландырылған электрондық құжат нысанында жасалуға тиіс. Қолданыстағы жазбаша еңбек шарттары электронды форматқа ауыстырылуы тиіс.

2.3. Жұмыс сипаты тұрақты болып табылатын жұмыстарға еңбек шарты шектеусіз мерзімге немесе бір жылдан кем болмайтын мерзімге жасалуы мүмкін. Аталған ереже еңбек шарты қызметтерді біріктіріп (қоса) атқару шартымен жасалған қызметкерлерге таратылады.

Еңбек шартының мерзімі аяқталғаннан кейін тараптар оны белгісіз немесе нақты мерзімге ұзартуға құқылы, бірақ бір жылдан кем емес уақытқа.
Еңбек шартының мерзімі аяқталған жағдайда тараптардың ешкайсысы бір жұмыс ауысымының барысында (бір жұмыс күнінде) еңбек шартын тоқтатуды талап етпесе, ол еңбек шарты алдында жасалған еңбек шартында көрсетілген мерзімге жасалған болып есептеледі. Егер еңбек шартында оның мерзімі көрсетілмесе, ол шектеусіз мерзімге жасалған деп есептеледі. (ҚР ЕК 51 б.2 тармағы) көзделген жағдайларды қоспағанда.
Бір жылдан кем емес белгілі бір мерзімге жасалған еңбек шартының мерзімін ұзарту саны, зейнеткерлік жасқа жеткен қызметкерлерді қоспағанда, екі реттен аспауы керек.
Еңбек қарым-қатынастарының екі ұзартудан кейін жалғасуы кезінде еңбек шарты белгісіз мерзімге жасалған болып есептеледі.
Еңбек шарты бір жылдан кем мерзімге тек қандай да бір нақты жұмысты атқарған жағдайда, жұмыста уақытша жоқ қызметкерді алмастырғанда, маусымдық жұмыстарды атқарған мерзімге жасалады.
Жұмыс берушінің және зейнеткерлік жасқа жеткен қызметкердің еңбек қатынастарын жалғастыру туралы өзара шешіммен жұмыс берушілер жыл сайын ы еңбек шартын оған өзгерістер енгізу және бұйрық шығару арқылы ұзартуға құқылы.
Бұл жағдайда еңбек шартын бұзу деп саналмайды ҚР ЕК 52 бабы 1- тармағының 24-тармақшасына сәйкес еңбек шартын бұзу ретінде қарастырылмайды (зейнеткерлік жасқа жету) және өтемақы төленбейді.
Жұмыс беруші ҚР ЕК 52-бабының 1-тармағының 24) тармақшасына сәйкес еңбек шартын бұзған жағдайда ғана ҚР ЕК 53-бабының 9-тармағына сәйкес өтемақы төлейді.
Сондай-ақ жұмыс берушінің және зейнеткерлік жасқа жеткен қызметкерлердің еңбек қатынастарын жалғастыру туралы өзара шешімімен жұмыс берушілер оқу жылының соңында ағымдағы еңбек шартын кейіннен жылда жаңарту арқылы бұзуға құқылы.

Бұл жағдайда, еңбек шарты ҚР ЕК 52 баптың 1-тармағының 24) тармақшасына сәйкес (зейнеткерлік жасқа жету) тоқтатылған болып саналады және жұмыс беруші ҚР ЕК 53-бабының 9-тармағына сәйкес осы Келісімде және (немесе) ұжымдық шартта көзделген мөлшердегі өтемақыны төлеуді жүзеге асырады.
Сонымен бірге зейнеткерлік жасқа жеткен қызметкермен бір жылдық еңбек шарттың мерзімінің аяқталуына байланысты ҚР ЕК 49-бап 2-тармағының және 51-бабы 2-тармағының негізінде еңбек шарты бұзылады және өтемақы төлемі жүзеге асырылмайды.
Зейнеткерлік жасқа жеткен қызметкермен жасалатын еңбек шартын жыл сайын ұзарту кезінде еңбек шарты бір жылға жасалады. Мұндай қызметкерлерге еңбек заңнамасында көзделген барлық жеңілдіктер мен өтемақы төлемдері сақталады (жыл сайынғы ақылы еңбек демалысына, денсаулыққа арналған жәрдемақылар және басқалар).
2.4. Жұмысқа қабылдағанда сынақ мерзімі келесі адамдарға қолданылмайды:
- мүгедектігі бар адамдар;
- жас мамандар (колледжді және/немесе жоо-ны бітіргеннен кейін жұмысқа алғаш түсетіндер);
- жұмыс беруші анықтаған және мекеменің/кәсіпорынның бастауыш кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитетімен келісілген басқа тұлғалар.
2.5. Егер еңбек шарты тоқтатылған немесе бұзылған күнде қызметкер ақылы еңбек демалыс немесе өзге де демалыстарда болса немесе еңбекке уақытша жарамсыз болса, ҚР ЕК 52-бабы 1-тармағының 1), 18), 20) және 23) тармақшаларында көзделген жағдайларды және уақытша жұмыста болмаған қызметкерді ауыстыру жағдайларын қоспағанда, қызметкермен еңбек шартын бұзу оның жұмысының бірінші күнінде жүргізіледі.
2.6. Еңбек шартында ҚР ЕК 28 бабымен көзделген ерекше еңбек жағдайлары, оның ішінде оқу жүктемесінің көлемі, жұмыс уақытының режимі мен ұзақтығы, еңбек ақының мөлшері, жеңілдіктер мен өтемақылар және өзгелер мазмұндалады.

Еңбек шартындағы жағдайлар тек тараптардың келісімі бойынша және жазбаша түрде ғана, Қазақстан Республикасы Еңбек Кодексімен белгіленген тәртіппен өзгертілуі мүмкін.

Білім беру ұйымдарының басшылары қызметкерлерді және бастауыш кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитетін қызметкердің еңбек жағдайының өзгеруі туралы, сол өзгерістер енгізілгенге дейін бір ай бұрын, жазбаша түрде ескертуге міндетті.
Мүгедектігі бар адаммен жасалатын еңбек шартында олардың жеке мүмкіндіктерін ескере отырып, жұмыс орындарын жабдықтау шарттары болуға тиіс.

2.7. Педагогикалық қызметкерлердің оқу жүктемесінің (педагогикалық жұмыстың) көлемі оқу жоспарындағы сағат саны, оқу бағдарламалары, кадрмен қамтылу, мекемедегі өзге де нақты жағдайларға сәйкес кәсіподақ комитетінің пікірін ескере отырып белгіленеді. Педагогикалық қызметкердің оқу жүктемесінің мөлшері еңбек шартында белгіленеді және тараптармен қызметкердің жазбаша келісімі бойынша ғана өзгертілуі мүмкін.

Оқу жүктемесін алдын ала бөлу жаңа оқу жылындағы сыныптар, топтар мен оқу жүктемесін анықтау үшін ағымдағы оқу жылы аяқталғанға дейін және қызметкерлер еңбек демалысына кеткенге дейін жүргізіледі.

Жұмыс беруші педагогикалық қызметкерлерді кезекті демалыска кеткенге дейін олардың жаңа оқу жылындағы оқу жүктемесімен жазбаша түрде таныстыруы тиіс. Оқу жылы басталғанда нақты оқу жүктемесі, білім беру ұйымының штаттық құрамының өзгеруіне, оқушыларды жасақтау нәтижелеріне, оқу жоспарларының өзгеруіне байланысты, алдын ала бөлінген оқу жүктемесінің мөлшерімен сәйкес келмеуі мүмкін.

2.8. Осы мекеме негізгі жұмыс орны болып табылатын мұғалімдер үшін жаңа оқу жылындағы оқу жүктемесін белгілегенде, онын ағымдағы оқу жылындағы жүктеме мөлшері мен сыныптарда, топтарда жүргізетін пәндердің сабақтастығы сақталады. Мұғалімдерге жаңа оқу жылының басында белгіленген оқу жүктемесі ағымдағы оқу жылында, сондай-ақ кезекті оқу жылына әкімшіліктің бастамасымен, оқу жоспарлары мен бағдарламаларға сай сағаттардың қысқарып, сынып сандарының азаюынан өзге жағдайларда, төмендетіле алмайды.

Оқу жоспарымен көзделген сағаттар санына байланысты педагог қызметкерлердің оқу жүктемесі бірінші және екінші жартыжылдықта әртүрлі болуы мүмкін.

Педагог қызметкерлердің оқу жүктемесінің көлемі заннамамен нормативтік анықталған көп немесе аз көлемде тек олардың жазбаша келісімімен белгіленеді.

2.9. Аталған ұйым негізгі жұмыс орны болып табылатын педагог қызметкерлерге, сондай-ақ басқа білім беру ұйымдарының педагог қызметкерлеріне (білім басқармалары органдарының және оқу-әдістемелік кабинеттердің, орталықтардың қызметкерлерін қосқанда) негізгі оқу жүктемесі кемінде бір ставкадан кем емес мөлшерде қамтамасыз етілген жағдайда ғана, сол ұйымда негізгі жұмысымен қатар қосымша жұмыс атқару үшін оқытушылық жұмыс беріледі.

Тараптар білім беру ұйымдарының басшы қызметкерлеріне (директор, меңгеруші және олардың орынбасарларына) уәкілетті органның (білім басқармасы немесе АББ/ҚББ) рұқсатымен басқарып отырған ұйымдарында пәндерден сабақ беру бойынша қоса атқару немесе қосымша жұмыс істеу жағдайымен дипломда көрсетілген мамандыққа сәйкес кемінде 8/10 сағат көлемінде қосымша педагогикалық жұмыс берілуі мүмкіндігін келісті. Білім беру ұйымдарының басшы қызметкерлеріне көрсетілген қосымша педагогикалық жұмыс, аталған ұйымда қызмет ететін педагог қызметкерлердің оқу жүктемелері кемінде бір жалақылық ставкамен қамтамасыз етілген жағдайда ғана беріледі. Өндірістік қажеттіліктерге байланысты (оқу бағдарламасының бөлінбейтіндігі, оқытушының уақытша болмауы және басқа да жағдайлар) 50%-дан астам жүктемені қамтамасыз етуі мүмкін.

2.10. Бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты жалақысы сақталмайтын демалысындағы педагог қызметкерлерге оқу жүктемесі жалпы негіздемеде белгіленеді және осы мерзімде оны орындау үшін басқа қызметкерлерге беріледі.
2.11. Жұмыс емес мереке және демалыс күндеріне оқу жүктемесі жоспарланбайды.

2.12. Педагог қызметкердің оқу жылы ішінде оқу жүктемесін еңбек шартында немесе ұйым басшысының бұйрығында келісілген жүктемесімен салыстырғанда азайту немесе көбейту:

а) тараптардың өзара келісімі бойынша;

б) жұмыс берушінің бастамасы бойынша келесі жағдайларда:

– оқу жоспарлары мен бағдарламалар бойынша оқу сағаттары азайғанда, сынып (топтар) саны қысқарғанда;

- өндірістік қажеттілікке байланысты уақытша жұмыста жоқ қызметкерді алмастыру үшін оқу жүктемесінің көлемін уақытша көбейту (мұндай жағдайда қызметкердің келісімінсіз көбейтілген оқу жүктемесін орындау ұзақтылығы күнтізбелік жыл ішінде бір айдан аспауы қажет);

- қызметкерлерге олардың мамандығы мен біліктілігін ескере отырып, бос тұрып қалған жағдайдың барлық уақытына сол ұйымнан немесе сол жердегі басқа ұйымнан кемінде бір айға басқа жұмыс тапсырылуы (ауа райы жағдайларына, карантинге және бөгде жағдайларға байланысты сабақтарды тоқтату);

- еңбек дауын қарайтын органмен бұрын осы оқу жүктемесін орындаған педагог-қызметкер жұмысқа қайта орналасқанда;

- бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты жалақысы сақталмайтын демалыста отырған әйелдің демалысын мерзімінен бұрын үзіп немесе осы демалыс аяқталғаннан кейін жұмысқа оралғанда мүмкін.

2.13. Жұмыс берушінің бастамасымен еңбек шартын елеулі өзгертуге, ережеге сай, тек жаңа оқу жылында еңбек жағдайларының ұйымдық немесе технологиялық өзгеруіне (сынып комплектілерінің, топтардың немесе оқушылардың (тәрбиеленушілер) санының өзгеруі, оқу жоспарлары бойынша оқу сағаттарының өзгеруі, тәжірибе жүргізу, мекеме жұмысының ауысымдылығының өзгеруі, сондай-ақ білім бағдарламаларының өзгеруі және т.б.) байланысты, бірақ қызметкер жұмысының еңбек функциясы өзгермей жалғасқан жағдайда (белгілі бір мамандық, біліктілік немесе лауазым бойынша жұмыс) жол беріледі.

Оқу жылы ішінде еңбек шартын елеулі өзгертуге тек ерекше, яғни тараптардың қалауынан тыс, жағдайларда ғана жол беріледі.

Еңбек шарттарына елеулі өзгерістердің енгізілетіні туралы қызметкер жұмыс беруші тарапынан жазбаша түрде кемінде бір ай бұрын ескертілуі тиіс.

Егер қызметкер жұмысын жаңа жағдайда жалғастыруға келіспесе, жұмыс беруші мекемеде оның біліктілігі және денсаулық жағдайына сәйкес өзге жұмысты жазбаша түрде ұсынуға, ал ондай жұмыс болмаған жағдайда, қызметкерге өз біліктілігі мен денсаулық жағдайына байланысты атқара алатын – бос тұрған төменгі лауазым немесе төмен ақылы жұмысты ұсынуға міндетті.

2.14. Жұмыс беруші немесе оның уәкілетті өкілі қызметкермен еңбек шартын жасағанда оны осы Ұжымдық шартпен, мекеме Жарғысымен (Ережемен), ішкі еңбек тәртібі ережелерімен және мекемеде қолданылатын өзге де еңбек туралы нормативтік актілермен жазбаша түрде таныстыруға міндетті.

2.15. Қызметкермен еңбек шартын тоқтату тек ҚР Еңбек Кодексімен және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарымен көзделген негіздер бойынша жүргізіледі. Еңбек шарты жұмыс берушінің бастамасымен ҚР ЕК 52 бабын негізінде, тек 1), 12), 21), 20) және 23) тармақшалардан басқа көзделген кез-келген негізі бойынша бұзылғанда, жұмыс беруші бастауыш кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитетінің алдын-ала келісімін алуға міндетті.

2.16 Жұмысқа қабылдар кезде мемлекеттік мекемелер мен қазыналық кәсіпорындардың басшылары Қазақстан Республикасының Еңбек кодексін, Қазақстан Республикасының «Педагог мәртебесі туралы», «Білім туралы» Заңдарын, кәсіптік стандарттарды, Қазақстан Республикасы білім және ғылым министрінің 2009 жылғы 13 шілдедегі № 338 бұйрығымен және басқа да нормативтік құқықтық актілерімен бекітілген педагог-қызметкерлер мен оларға теңестірілген тұлғалар лауазымдарының Ұлттық біліктілік сипаттамаларын басшылыққа алады.

Қазақстан Республикасы Конституциясының 77 бабының 3-тармағының 3-тармақшасына және Қазақстан Республикасының 2016 жылғы 6 сәуірдегі № 480-V «Заңнамалық актілер туралы» заңының 43 бабына сәйкес жаңа жауапкершілікті белгілейтін немесе күшейтетін заңнамаларға кері әсер ете алмайды.

Егер қызметкер жаңа талаптарды белгілейтін нормативтік құқықтық актілер қолданылуына дейін немесе оның жағдайын нашарлататын қолданыстағы актілерге өзгерістер енгізілгенге дейін жұмысқа қабылданса және талаптарға сәйкес келетін болса, оны мұндай қызметкер қайтадан лауазымға қабылданды деп лауазым бойынша оқу педагогикалық қызметін жалғастыруға толық құқығы бар.

2.17. Тараптар аудан орталықтарынан және қалалардан алыс елді мекендерде тиісті мамандық бойынша педагогикалық білімі бар білікті мамандар болмаған жағдайда мемлекеттік жалпыға міндетті білім беру стандарттарын орындау мақсатында айрықша жағдайларды, педагогикалық кеңестің және білім беру ұйымының аттестациялық комиссиясының шешімі бойынша сабақтас және (немесе) басқа пәндердің мұғалімдеріне сабақ беру мүмкіндігін беруге келісті.

2.18. Егер білім беру ұйымдарында қызметкерлер туралы жеке мәліметтерді сақтау тәртібін белгілейтін бұйрықтар болмаса, білім беру ұйымдарының басшылары 2021 жылдың 1 мамырына дейін бұйрықтарды шығару туралы міндеттеме алады.

Жұмыс берушілер Қазақстан Республикасының «Жеке мәліметтер және оларды қорғау туралы» 21 мамыр 2013 жылғы N 94-V Заңына сәйкес қызметкердің жеке мәліметтерін жинауды, өңдеу мен қорғауды қамтамасыз етуге және төмендегі талаптарды сақтауға міндеттенеді:

1) қызметкердің жеке деректерін, оның жазбаша келісімінсіз, үшінші тарапқа хабарламау;

2) қызметкердің жеке деректерімен танысуға тек арнайы уәкілетті тұлғаларға ғана рұқсат ету. Бұл ретте аталған тұлғалар қызметкердің, тек нақты функцияларды орындауға қажетті, деректерін ғана алу құқығына ие болуы тиіс және құпиялық режимді сақтауға міндетті;

3) қызметкердің жеке деректерін беруді жұмыс берушінің актісіне сәйкес, онымен қызметкерді таныстыра отырып, ұйым ішінде ғана жүзеге асыруға.

3.Қызметкерлердің кәсіби даярлығы, қайта даярлау мен біліктілігін арттыру

3.1. Тараптар келесі шартар бойынша өзара келісімге келді:

3.1.1. Білім басқармасы білім беру ұйымдарының қажеттілігі үшін кадрлардың кәсіби даярлығы мен қайта даярлаудың қажеттілігін анықтайды.

3.1.2. Білім басқармасы Кәсіподақпен келісе отырып кәсіби даярлық, қайта даярлау мен біліктілік көтеру нысандарын, қажетті мамандықтар мен кәсіптер тізбесін, әр күнтізбелік жылға білім алушылардың санын белгілейді.

3.2. Жұмыс беруші міндеттенеді:

3.2.1. Барлық қызметкерлердің кәсіби даярлығын, қайта даярлау мен біліктілігін арттыруды ұйымдастырады.

3.2.2. Бюджет қаражаты есебінен білім беру ұйымының педагог және медицина қызметкерлерінің кемінде бес жылда бір рет біліктіліктерін арттыру.

3.2.3. Қызметкерлердің жұмыстан босауы мен жаңа жұмыс орындарының ашылуы бір мезетте болған жағдайда босайтын қызметкерлерді жаңа жұмыс орындарына орналастыру мақсатында жедел оқытуды жүзеге асырады.

3.2.4. Қазақстан Республикасының мемлекеттік мекемелерінің қызметкерлері Қазақстан Республикасының аумағында қызметтік іссапарларға жіберілген кезде, оларға Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасымен көзделген тәртіп пен мөлшерде іссапар шығындарын төлеуге.

Қызметкерді біліктілігін арттыру үшін оқуға жіберу кезінде оның жұмыс орнын (лауазымын), жұмыс орны бойынша жалақысын сақтауға және егер қызметкер

біліктілігін арттыру үшін басқа жаққа жіберілетін болса, оны шаған қызметтік іссапарларға жіберудің тұлғалар үшін қолданыстағы заңнамада көзделген тәртіп және мөлшерде іссапар шығындары (тәуліктік, оқитын жерге және кері қайтқанда жол ақысы, тұрғын үй жалдау шығындары) төленеді.

Іссапар шығындары төмендегідей төленеді:

Жолда шығарылғандағы қызметкерге іссапарға жіберілгенге дейін, сапарға шығуға тиісті соманың шегінде, жол жүру ақысы, үй-жайды жалдау және тәуліктік төлемдер бойынша шығыстар төленеді. Іссапардан оралғаннан кейін қызметкер бес күннің ішінде нақты шығындар туралы соңғы есепті ұсынуға міндетті. Алдын ала есепке белгіленген тәртіппен берілген жол жүру құжаты, үй-жайды жалға алу және жол жүру шығындары туралы құжаттар қоса беріледі.

Егер қызметкерге іссапар шығындарына арналған ақшасы ауыс берілмеген жағдайда, сапар аяқталғаннан кейін өткізілген іссапар шығындарын растайтын құжаттар негізінде қызметкердің жұмсаған іссапар шығыны жұмыс берушімен тараптанған дереу өтеледі.

Егер объективті себептер бойынша іссапар шығыны дереу өтеуге мүмкін болмаса, іссапар аяқталғаннан кейін үш айдың ішінде өтеледі.

Қызметкер өзінің тұрақты мекен жайына күнделікті оралу мүмкіндігі бар жерге іссапарға барған кезде, шығындар мынадай тәртіппен өтеледі:

1). егер жұмыс күні аяқталған соң қызметкер өз еркімен іссапарға барған жерде қалса, онда үй-жайларды жалға алу, тәуліктік және көліктік шығындар тиісті құжаттар ұсынылған жағдайда, қызметтік іссапар туралы Ереженің 9-тармағында көзделген мөлшерде өтейді;

2). Егер іссапарда жүрген қызметкер жұмыс орнына күнделікті қайтып оралып отырса, онда күнделікті күнкөріс үшін төлемдерсіз (күнделікті күнкөріс орнына қосымша ақыларсыз) жол жүру құжаттары болған кезде тапа көлік шығындары өтеледі.

Қызметкердің тұрақты жұмыс орнына күнделікті қайтып оралуы туралы мәселе, әрбір нақты жағдайда, іссапарға жіберілген қызметкердің пікірін, жолдың қашықтығын, көлік тасымалдау жағдайын, орындалатын тапсырманың сипатын, сондай-ақ қызметкердің демалысына жағдай жасау қажеттілігін ескере отырып, тұрақты жұмыс атқаратын мекеменің жауапты тұлғасының шешімімен анықталады.

3.2.5. Білім беру ұйымдарының педагогикалық және педагогикалық емес қызметкерлерін аттестаттауды Қазақстан Республикасы білім және ғылым министрінің «Білім және ғылым саласындағы азаматтық қызметшілерді аттестаттаудан өткізу қағидалары мен шартын, сондай-ақ мектепке дейінгі, бастауыш, негізгі орта, жалпы орта, техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білімнің білім беретін оқу бағдарламаларын іске асыратын білім беру ұйымдарында жұмыс істейтін педагог қызметкерлер мен оларға теңестірілген тұлғаларды аттестаттаудан өткізу Қағидалары мен шартын бекіту туралы» 2016 жылғы 27 қаңтардағы № 83 бұйрығына сәйкес ұйымдастырады. Аттестация қорытындылары бойынша педагогикалық қызметкерлерге берілген біліктілік санаттары үшін тиісті қосымша ақылар жаңа оқу жылынан бастап, ал педагогикалық емес қызметкерлерге біліктілік санаты берілген күннен бастап белгіленеді.

Әдістемелік жұмысты оқыту жұмысына ауыстырған кезде әдіскерлердің біліктілік санаты дипломда көрсетілген пән бойынша біліктілік санатына теңестіріледі және оның қолданылу мерзімінің аяқталуына дейін сақталады.

Оқыту жұмысынан әдістемелік жұмысқа ауысқан кезде қызметкердің пән бойынша бар біліктілік санаты әдіскердің біліктілік санатына теңестіріледі және оның қолданылу мерзімінің аяқталуына дейін сақталады.

Бұл норма әдістемелік жұмыстан тәрбие жұмысына және керісінше ауыстырылғанда қолданылады.

Аттестаттау комиссиясының шешімімен келіспеген жағдайда қызметкер сотқа жүгіне алады.

3.3. Педагог қызметкерлердің біліктілік санаттары арызрары бойынша үш жылдан артық емес мерзімге төмендегі жағдайларда ұзартылады:

1) педагог қызметкердің уақытша еңбекке жарамсыз кезінде;

2) жүктілікке және бала тууға байланысты және бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты жалақы сақталмайтын демалысқа болғанда;

3) Қазақстан Республикасының тыс жерлерге мамандығы бойынша біліктілігін арттыру үшін оқуға жіберілген қызметтік іссапарларда болғанда;

4) жұмысты тоқтату себептеріне қарамастан, біліктілік санаты тағайындалған науқымда жұмысын қайта бастаған кезде;

5) Қазақстан Республикасы ішінде жұмыс орны ауысқанда;

6) Қазақстан Республикасына педагогикалық қызмет атқару үшін алыс және жақын шет елдерден келген адамдардың білімін, еңбек өтілін және біліктілік санаттарын растайтын тиісті құжаттары болған жағдайда.

7) Білім беру ұйымдарына білім саласының өкілетті ұйымдарының, білім басқармаларының органдарының, оқу-әдістемелік кабинеттерден, біліктілікті арттыру институтынан ауысып келгенде.

3.4. Зейнетке шыққанға 4 жылға дейінгі мерзімі қалған педагог қызметкерлер үшін біліктілік санаты ұзартылған жағдайда, олардың біліктілік санаттары зейнеткерлік жасқа толғанға дейін сақталады.

Сонымен қатар, педагогикалық қызметкер білім беру ұйымының аттестациялық комиссиясына зейнеткерлік жасқа дейін қолданыстағы біліктілік санатын сақтау және оны кезекті тағайындаудан (растаудан) босату туралы жазбаша өтініш береді.

Жұмыс берушінің бастамасы бойынша және зейнеткерлік жасқа жеткен қызметкердің келісімімен еңбек қатынастары жалғасқан жағдайда, бірақ біліктілік санатының мерзімі жоғарыда көрсетілген нормалар бойынша ұзартылып, мерзімі аяқталған кезде білім беру ұйымы аттестациялық комиссиясының шешімі бойынша біліктілік санаты бір қалыпты комиссиялық зейнеткерлік аттестаттау Ережелеріне сәйкес жалпы негізде санатты растауға және немесе жоғарылатуға құқық берілді.

Егер қызметкер зейнеткерлік жасқа жеткенде зейнеткерлік жасқа толмаған қызметкерлер үшін белгіленген мерзімге ұзартылмаған және немесе атымтайы оқу жылының ішінде мерзімі аяқталған жағдайда, жоғарылатылған біліктілік санатының жарамдылық мерзімі бір жылға ұзартылады.

Білім беру ұйымының басшысы немесе еңбек шарты бойынша бір жылдан артық жұмыс істейтін қызметкерлер жоғары педагогикалық қызметкерлер аттестациялық комиссиясы жылына екі рет өткізіледі.

3.7. Егер білікті педагогикалық қызметкерге Ұжымдық шартқа 2.2-тармаққа сәйкес жалақы мөлшерлемесі жылына бес жылдан артық мерзімге белгіленсе, ол жағдайда оның біліктілік санаты бір санатқа төмендетіледі. Біліктілік Ережелерінің талаптарына сәйкес келмейтін санатты растау немесе жоғары санатты белгілеуге жол берілмейді.

3.8. Егер педагогикалық қызметкер білім беру ұйымына ауысқан жағдайда, аттестациялық комиссия оның біліктілік санатын растау мәселесін білім беру ұйымы-орнының аттестациялық комиссиясының шешімі негізінде, біліктілік санатынан бір деңгейге төмендетілген Ережелер бойынша мерзімге растайтын құжаттарды қалдыру арқылы жоғары деңгейге ауыстырады.

3.9. Сонымен қатар, педагогикалық қызметкер аттестациялық комиссия шешімі бойынша, жұмысқа орналасқан жағдайда, аттестациялық комиссия оның біліктілік санатын растау немесе біліктілік санатынан бір деңгейге төмендетілген Ережелер бойынша мерзімге растайтын құжаттарды қалдыру арқылы жоғары деңгейге ауыстырады.

3.10. Егер педагогикалық қызметкер басқа білім беру ұйымына ауысқан жағдайда:

1) бұрынғы жұмыс орнынан Аттестацияны өткізу Ережесінің 6-тармағына сәйкес растайтын құжаттарды қалдыру арқылы жоғары деңгейге ауыстырады.

аттестаттау комиссиясы біліктілік санатын педагогикалық қызметкердің қызметіне бұрынғы жұмыс орны бойынша аттестаттау комиссиясына ұсынылған құжаттардың негізінде сәйкестігін қарайды.

3.9. Бастауыш, негізгі орта, жалпы орта, арнайы (түзеу), қосымша, техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім беру ұйымдарының, мектепке дейінгі тәрбие мен оқыту ұйымдарының педагогикалық қызметкерлеріне тағайындалған/расталған біліктілік санатына сәйкес жалақы деңгейі оқу жылының 1 қыркүйегінен бастап белгіленеді, ал ағымдағы оқу жылының қазан – желтоқсан айларында біліктілік санатын алған/расталған кезде – жаңа күнтізбелік жылдың 01 қаңтарынан, бірақ ағымдағы оқу жылының 01 қаңтарынан бастап белгіленеді

Педагог қызметкерлердің біліктілік санатын ұзарту (сақтау, төмендету) туралы барлық шешімдер, аттестация комиссиясының шешімі негізінде, жұмыс берушінің шешімі бойынша қабылданады және ресімделеді.

Медициналық қызметкерлерді аттестациядан өткізу медицина қызметкерлері үшін қолданылатын заңнамада көзделген тәртіппен жүзеге асырылады.

3.10. Білім басқармасы (жұмыс беруші) біліктілігін арттыру тәртібімен жоғары оқу орындарында атқаратын лауазымына сәйкес мамандық және/немесе бейіні бойынша білім алған жағдайда, сынақтарды, емтихандарды тапсыру және бітірушілік біліктілік жұмысын қорғау үшін оқу демалысы кезеңінде біліктілігінің орташа деңгейі бар қызметкердің жұмыс орны мен лауазымын, орташа жалақысын сақтауға міндеттенеді.

3.11. Жұмыс берушінің жолдамасы бойынша тыңдаушыларды кәсіби даярлау, қайта даярлау және біліктілігін арттыру жұмыс берушінің есебінен немесе оқу туралы келісімшартқа сәйкес Қазақстан Республикасының заңнамасымен тыйым салынбаған өзге де құралдармен жүзеге асырылады. (№12 қосымша)

Оқу туралы шартта:

1) тыңдаушымен алған арнайы мамандық, біліктілік көрсеткіші және (немесе) біліктілік курсының атауы;

2) жұмыс берушінің және тыңдаушының құқықтары мен міндеттері;

3) оқу мерзімі және оқыту аяқталғаннан кейін жұмыс берушіде жұмыс істеу мерзімі;

4) аяқталмаған жұмыс істеу мерзіміне пропорционалды түрде оқытуға байланысты шығыстарды жұмыс берушіге қайтарудың тәртібі мен жағдайлары;

5) оқытуға байланысты кепілдіктер мен өтемақы төлемдері;

6) тараптардың жауапкершілігі көрсетіледі.

Оқу шартында тараптардың келісімі бойынша анықталған өзге де шарттар болуы мүмкін (ҚР ЕК 118-бабы).

Оқу туралы шарт жасалмаған жағдайда, бірақ тыңдаушыларды кәсіптік даярлау, қайта даярлау және біліктілікті арттыру курстары жұмыс берушінің жолдамасы бойынша жүргізілсе, онда мұндай оқыту шығыны, оның ішінде басқа жерде оқытуға арналған іссапар шығынын қоса есептегенде, жұмыс берушінің есебінен жүзеге асырылады.

4. Қызметкерлерді жұмыстан босату және оларды еңбекпен қамтылуына септік ету

4. 1. Білім басқармасы міндеттемелер шады:

4.1.1. Жұмыс берушілер кәсіподақ комитетін жұмысшылар саны немесе штаттың қысқаруы туралы оның басталуынан кемінде бір ай бұрын, ал жұмысшылардың жаппай жұмыстан босауына (5-тен 10 адамға дейін) алып келетін жағдайларда Кәсіподақтың аумақтық ұйымын (Кәсіподақ филиалын), оның басталуынан кемінде бір жарым ай бұрын, ал білім мекемесінің жабылуы немесе жұмысшылардың 10-нан астамы бір айдың ішінде босауына алып келетін жағдайда Кәсіподақты, оның басталуынан екі ай мерзім бұрын жазбаша хабарландырады.

4.1.2. ҚР ЕК 52 бабының 1 т. 1,2 т.т. сәйкес (Қызметкерлер немесе штат санының қысқаруы, ұйымның жойылуы) жұмыстан босатылуы туралы хабарлама алған тұлғаларға

өз бетінше жаңа жұмыс істеу үшін, жұмыстан бос уақытта, аптасына 5 сағаттан кем болмайтын жалақысы сақталатын уақыт беріледі.

4.2. Тараптар келесі жағдайлар бойынша өзара келіседі:

4.2.1. Қызметкерлер санының немесе штаттың қысқаруы кезінде жұмыста қалуға құқылы:

- зейнеткерлікке дейінгі жастағы қызметкерлер (зейнетке тört жыл қалған болса);
- осы мекемеде 10 және одан да артық жыл еңбек еткендер;
- көп балалы (кәмелеттік жасқа толмаған және немесе жоғары/арнаулы орта оқу орындарында күндізгі бөлімде оқитын төрт және одан да көп бала) ата-аналар;
- еңбекте жоғары саналық көрсеткіштері бар қызметкерлер.

4.2.2. Жұмыстан босатылатын қызметкерлерге штатты және санын қысқару кезінде, қолданыстағы заңнамамен көзделген кепілдіктер мен өтемақылар; сондай-ақ бос орындар пайда болған жағдайда жұмысқа қабылдаудың басымдық құқықтары беріледі.

4.2.3. Ұйымда жаңа жұмыс орны, соның ішінде белгіленген мерзімге пайда болған кезде жұмыс беруші бұрын ұйымнан тәртіптік жазалары болмаған қызметкерлер, санының немесе штатының қысқаруына байланысты ұйымнан бұрын жұмыстан шығарылған, адал еңбек атқарған қызметкердің жұмысқа қабылдануға басымдылығын қамтамасыз етеді

4.2.4. Жұмыс орындарын (лауазымдарын) қысқарту қажеттілігі болғанда ең алдымен төменде көрсетілген тәртіпте мынадай шараларды қабылданады:

- бос жұмыс орындарын жою, лауазымдарды қоса атқарып жүргендерді жұмыстан босату;
- әкімшілік-басқару құрамының санын қысқарту;
- лауазымдар мен кәсіптерді біріктіріп атқаруға шектеу қою (тыйым салу);
- босатылатын қызметкерлерді, олардың біліктілігіне сәйкес, бос орындарға ішкі ауыстыру жүргізу, ал бос орындар болмаған жағдайда – Білім басқармасына бағынышты басқа мекемелердегі бос орындарға ауыстыру шараларын жүргізу.

5.Жұмыс уақыты және демалыс уақыты

5. 1. Тараптар келесі жағдайлар бойынша келісімге келеді:

5.1.1. Білім беру ұйымдары қызметкерлерінің жұмыс уақыты, жұмыс берушінің Кәсіподақ комитетімен келісімі бойынша бекітілген жұмыс уақытының режимі туралы Ережемен (№ 3 қосымша), сабақ кестесімен, жылдық күнтізбелік оқу кестесімен, ауысым кестесімен, сондай-ақ еңбек шартының жағдайларымен, қызметкерлердің лауазымдық нұсқаулықтарымен және оларға ұйым Жарғысымен (Ережемен) жүктелген міндеттемелермен анықталады.

5.1.2. Басшы қызметкерлер, мекеменің әкімшілік-шаруашылық, оқыту-көмек беру және қызмет көрсету құрамының қызметкерлері үшін аптасына 40 сағаттан аспайтын мөлшерлі жұмыс уақытының ұзақтылығы белгіленеді.

Өз қызметін алты күндік жұмыс аптасы бойынша жұмыс жасайтын ұйымда бес жұмыс күніне арналған оқу сабақтарымен жүргізілсе, жоғарыда аталған қызметкерлердің жұмыс уақыты оқу үрдісінің өзгеруіне байланысты жұмыс берушінің актілерімен, еңбек нормаларын сақтау ережесі және әлеуметтік әріптестік актілерімен (ұжымдық шарт және ұжымдық шарт) реттеледі және көрсетіледі.

5.1.3. Білім беру ұйымдарының, басшылардан басқа, педагогикалық қызметкерлері үшін еңбек ақы ставкасы үшін аптасына 36 сағаттан аспайтын жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтылығы белгіленеді.

Педагогтардың жұмыс уақытына атқаратын лауазымына байланысты: оқу (оқытушылық), тәрбие жұмысы, білім алушылармен жеке жұмыс, ғылыми, шығармашылық және зерттеу жұмысы, сондай-ақ лауазымдық міндеттемелермен және (немесе) жеке жоспармен көзделген басқа да педагогикалық қызмет: әдістемелік, даярлық, ұйымдастырушылық, диагностикалық, мониторинг жұмысы, білім алушылармен тәрбие, дене шынықтыру-сауықтыру, спорттық, шығармашылық және өзге де шаралар жоспарларымен көзделген жұмыс енгізіледі.

Қазақстан Республикасының «Педагог мәртебесі туралы» Заңының 8-бабы 3-тармағына сәйкес нормативтік оқу жүктемесі белгіленген педагогтардың жұмыс уақытының ұзақтығы олардың аптасына нақты оқу жүктемесімен анықталады және астрономиялық сағатпен есептеледі.Сабақтар (оқу, дәріс) арасында көзделген қысқа үзілістер педагогтың жұмыс уақыты болып табылады.

Профессорлық-оқытушылық құрамның оқу жүктемесінің көлемін қызметкердің біліктілігіне және кафедра бейініне байланысты білім беру ұйымы өз бетінше анықтайды және оқу жылында 700 сағаттан аспауы тиіс.

5.1.4. Толық емес жұмыс уақыты – толық емес жұмыс күні немесе жұмыс аптасы келесі жағдайларда белгіленеді:

- қызметкер мен жұмыс берушінің арасындағы келісім бойынша;
- жүкті әйелдің, 14 жасқа дейінгі баласы (он сегіз жасқа дейінгі мүгедектігі бар бала) бар ата-анасының біріпің (қорғаншының, қамқоршысының, заңды өкілінің), сондай-ақ медициналық қорытындыға сәйкес отбасының науқас мүшесін күтуді жүзеге асыратын адамның өтініші бойынша.

Толық емес жұмыс уақыты жағдайында жұмыс істеу қызметкер үшін жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының ұзақтылығын шектеуге негіз бола алмайды (ҚР ЕК 70 б. 2 т.).

5.1.5. Сабақ кестесін құру сабақтар арасында ұзақ үзілістерге жол бермейтіндей, педагогтың жұмыс уақытын тиімді пайдалануын ескере отырып жүзеге асырылады.

Педагогикалық қызметкерлерге оқу жүктемесі мен сабақ кестесіне қарай әдістемелік жұмыс пен біліктілігін арттыру үшін аптасына бір күн демалыс берілуі мүмкін. Әдістемелік күн беру туралы шешім Жұмыс берушінің бұйрығымен ресімделеді.

5.1.6. Мұғалім сабақ өткізуден, кезекшіліктен, білім беру ұйымының жоспарымен көзделген сабақтан тыс шараларға (педагогикалық кеңес мәжілісі, ата-аналар жиналысы және т.б.) қатысудан бос сағаттарын өз қалауынша пайдалануға құқылы.

5.1.7. Білім беру ұйымдарының қызметкерлерін демалыс және жұмыс емес мереке күндері жұмысқа тартуға тек олардың жазбаша келісімімен ҚР ЕК 85 б. 1т.сәйкес жұмыс берушінің жазбаша бұйрығы бойынша ғана жол беріледі. Бұл ретте ҚР ЕК 68 б. көзделгеннен өзге, яғни жұмысқа қызметкердің келісімінсіз тартуға болатын төмендегі жағдайлар ескерілуі тиіс:

1) төтенше жағдайлардың, зілзала мен өндірістік апаттардың алдын алу немесе олардың салдарын жедел түрде жою;

2) жазатайым жағдайлардың, адам өлімі немесе мүліктің бүлінуін алдын алу, болдырмау және тергеу;

3) кейінге қалдыруға болмайтын, алдын-ала ескерілмеген және оның жедел орындалуынан бүкіл ұйым немесе оның жекелеген бөлімшелерінің қызметі байланысты болатын жұмыстарды атқару.

Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 109-бабы негізінде еңбек және ұжымдық шартта және (немесе) жұмыс берушінің бұйрығында көзделгендей демалыс және жұмыс емес мереке күндегі, түнгі уақыттағы (сағат 22.00 ден келесі күні сағат 06.00 дейін) жұмыс үшін ақы, қызметкердің күндік (сағаттық) ставка мөлшерімен есептегенде екі еселенген мөлшерден кем емес мөлшерде төленеді.

5.1.8. Жұмыс беруші қызметкерлерді үстеме жұмысқа, ҚР ЕК 77 б. көзделген жағдайларда, тек олардың жазбаша келісімі бойынша, 18 жасқа дейінгі жастар, мүгедектер, жүкті әйелдер, үш жасқа дейінгі баласы бар әйелдер үшін көзделген шектеулер мен кепілдіктерді ескере отырып тарта алады.

5.1.9.Ұйым қызметкерлерін еңбек шартымен, лауазымдық нұсқаулықтармен көзделмеген жұмыстарға тартуға тек қызметкердің жазбаша келісімімен жұмыс берушінің жазбаша өкімі бойынша және Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасымен көзделген тәртіпте қосымша ақы төлеу арқылы жол беріледі.

5.1.10. Күзгі, қысқы, және көктемгі каникул кезеңдері, сонымен қатар кезекті еңбек демалысымен сәйкес келмейтін жазғы каникул кезеңдері мекеменің педагогикалық және өзге қызметкерлері үшін жұмыс уақыты болып табылады.

Бұл кезеңдерде жұмыс беруші педагогикалық қызметкерлерді педагогикалық және ұйымдастыру жұмыстарына, каникул басталғанға дейінгі оқу жүктемесінен аспайтын уақыт шеңберінде тарта алады. Каникул кездеріндегі жұмыс кестесі жұмыс берушінің бастауыш кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитетінің пікірі ескерілген бұйрығымен бекітіледі.

Кезекті еңбек демалысымен сәйкес келмейтін каникул уақытында педагогикалық қызметкерлерге өз келісімдері бойынша, бір ай ішінде жұмыс уақытының жиынтықталған есебі белгіленуі мүмкін.

5.1.11. Каникул кезінде оқу-көмек беру және қызмет көрсету құрамдағы қызметкерлер өздеріне белгіленген жұмыс уақытының шегінде арнайы білімді қажет етпейтін (шағын жөндеу жұмыстары, мекеме аумағында жұмыс, мекемені күзету және т.б.) олардың жазбаша келісімімен шаруашылық жұмыстарды атқаруға тартылады.

5.1.12. Ақылы еңбек демалыстарын беру кезектілігі жыл сайын жұмыс берушінің Кәсіподақ комитетімен келісе отырып, күнтізбелік жылдың басталуынан он күн кешіктірілмей бекітілетін еңбек демалысының кестесіне сәйкес анықталады.

Демалыстың басталу мезгілі туралы қызметкер оның басталуынан 2 ай бұрын ескертілуі тиіс.

Демалыс кестесіне өзгертулер енгізілген жағдайда қызметкер ол туралы демалыс басталғаннан екі апта бұрын хабардар болуы тиіс.

Жаз мезгілінде немесе өздеріне кез-келген қолайлы уақытта жыл сайынғы еңбек демалысын алуға басымды құқыққа ие қызметкерлер:

а) кәмелетке толмаған (18 жасқа дейінгі) балаларды жалғыз тәрбиелеп отырған (қамқоршы, қараушы) ата-аналар;

б) үш және одан көп балалары бар әйелдер;

в) еңбек жарақатын алған қызметкерлер;

г) емделуге жолдамасы бар кез-келген қызметкерлер;

Жыл сайынғы еңбек демалысын ұзарту, ауыстыру, бөлу және одан кері шақыру қызметкердің келісімімен ҚР ЕК 93-95 б.б. көзделген жағдайларда жүргізіледі.

5.2. Жұмыс беруші келесі міндеттемелерді алады:

5.2.1. Қызметкерлерге сәйкес ұзақтылығымен жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын беруге (№ 4 қосымша).

Жұмысқа тамыз бен қазан айлары аралығында қабылданған педагогикалық қызметкерлерге бірінші еңбек жылы үшін ағымдағы оқу жылы аяқталғанда ҚР қолданыстағы заңнамасында көзделген қызметкерлердің тиісті санаты үшін белгіленген ұзақтылықта алдын ала ақылы еңбек демалысы беріледі.

Жазғы демалыс уақытында қызметкерге нақты жұмыс жасаған уақытына оның жазбаша келісімінсіз еңбек демалысын беруге жол берілмейді.

5.2.2. Жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалысы беріледі:

ҚР ЕК сәйкес зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары бар жұмыстарда қамтылған қызметкерлерге жыл сайынғы қосымша ақылы еңбек демалысы (№ 4 қосымша);

- ҚР ЕК 89 б. 1 т.2 тт. сәйкес бірінші және екінші топтардағы мүгедектерінің ұзақтылығы кемінде күнтізбелік алты күн болатын қосымша ақылы демалысы.

5.2.3. Төмендегі жағдайларда қызметкерлерге, олардың жазбаша өтініштері бойынша, жалақысы сақталмайтын демалыс беріледі:

- от басында бала туылғанда – 5 күнге дейін;
- жаңа мекен-жайға көшуге байланысты – 7 күнге дейін;
- балаларды әскер қатарына шығарып салғанда – 5 күнге дейін;
- қызметкердің жеке өзінің (балаларының) үйлену тойымен байланысты – 7 күнге дейін;

[illegible] — 7 жыл; [illegible]

— [illegible] — 13 жыл; [illegible]

[illegible] — 10 жыл; [illegible]

[illegible] — 3 жыл; [illegible]

[illegible]

[illegible]

[

[illegible]

6. Ешбір ақы мен сыйлықтар

[illegible]

аталған қаулысымен және осы Ұжымдық шартта белгіленген ең төменгі жалақы нормативінен төмен бола алмайды. Еңбекке ақы төлеу жүйесі басқармаға бағынысты білім беру саласындағы шаруашылық жүргізу құқығындағы мемлекеттік коммуналдық кәсіпорындардың (бұдан әрі – ШЖҚ МКК) қызметкерлеріне қолданылады. осы Ұжымдық шарттан туындайды және облыс ұйымдарында қалалық және облыстың ұйымдарында қалалық және аудандық Келісімдерді. ұжымдық шарттарды жасау кезінде минималды болып табылады. Жеке білім беру ұйымдарында кәсіптік қызметті жүзеге асыратын педагог қызметкерлерге еңбекақыны Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес олардың құрылтайшылары немесе уәкілетті тұлға белгілейді. Білім беру ұйымдарының педагогикалық, медицина және кітапхана қызметкерлеріне еңбекақы төлеу экономиканың тиісті салаларындағы жұмыскерлердің ұқсас санаттары үшін, ал жұмыскерлер қатарынан жұмыскерлер үшін – осы санаттар үшін көзделген санаттар бойынша белгіленген еңбекақы төлеу шарттарына қатысты жүргізіледі.

Ұжымдық шарт жұмыс берушілердің ұжымдық шарттарда қабылданған қызметкерлерге ұлғайтылған міндеттемелер мен кепілдіктер беру құқығын шектемейді.

Еңбек шарттарында, ұжымдық шарттарда және (немесе) жұмыс берушінің актілерінде көзделген жеке меншік ұйымдары қызметкерлерінің бірінші (төменгі) санатындағы қызметкердің айлық жалақысының мөлшері немесе айлық тарифтік ставкасының мөлшері Қазақстан Республикасының республикалық бюджет туралы заңында тиісті қаржы жылына белгіленген ең төменгі айлық жалақының бір жарым еселенген мөлшерінен төмен болмауы керек, ал ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлер үшін – салалық коэффициентке көбейтіледі.

Тарантар білім беру ұйымын қайта ұйымдастыру арқылы шаруашылық жүргізу режиміне көшіру кезінде Кәсіподақ мүшелері болып табылатын қызметкерлерге мен ұжымдық шарттарға қосылған қызметкерлерге «Педагог мәртебесі туралы» Қазақстан Республикасының Заңында және «Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің №1193 қаулысында белгіленген қосымша төлемдер мен үстемеақы түрлерін сақтайтыны туралы келісті. Осы қосымша төлемдер мен үстемеақылардың мөлшері Қазақстан Республикасының қолданыстағы заннамасында белгіленгеннен төмен болмауы керек.
Ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлер үшін салалық коэффициент 1,8 кем емес болып белгіленеді.

Ұжымдық шарттарда белгіленген тарифтік кестедегі санатаралық коэффициенттердің мәндері 1,2-ден кем болмауы керек.

6.2. Білім беру ұйымдарының педагогикалық, медициналық, кітапхана қызметкерлерінің еңбек ақысы экономиканың сәйкес салаларындағы осындай қызметкерлер санаттары үшін белгіленген түрде, ал жұмысшылар қатарындағы еңбеккерлерге қызметкерлердің осы санаттары үшін белгіленген разряд бойынша төленеді.

6.3. Қызметкерлерге еңбек ақы жұмыс істейтін орны бойынша әр ай сайын ақшалай түрде төленеді. Қызметкерлерге еңбек ақы өткен айдан кейінгі айдың 10 – нан кешіктірілмей төленуі тиіс.

6.4. Еңбек ақы жалақы төлеу жүйесі бойынша есептеледі және құрамына келесі көрсеткіштер енеді:

- лауазымдық жалақы (тарифтік ставка);

- мемлекеттік бюджет қаржысы есебінен ұсталатын білім беру ұйымдарының, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне, азаматтық қызметшілерге еңбек жағдайлары үшін берілетін қосымшалар мен үстемақылар, көтермелер;

- өтемақылық және ынталандыру сипатындағы төлемдер;

- қолданыстағы заңнамалармен, білім беру ұйымының жергілікті нормативтік актілерімен көзделген өзге де төлемдер.

Нормативтік оқу жүктемесі белгіленген педагогтардың жалақыларының мөлшері тікелей оқу жүктемесінің көлеміне байланысты және айдағы жұмыс күндерінің санына

есептелмейді. Аталған қызметкерлердің айлық жалақысы олардың нақты оқу жүктемесіне сүйеніп есептеледі.

БАД педагог-ұйымдастырушыларының (бастапқы әскери дайындық және технологиялық дайындықтың оқытушы-ұйымдастырушысы) айлық жалақысы жалпы негізде есептелген нақты апталық жүктемеге сәйкес оқу сағаттары үшін төлемақы мен лауазымдық жалақының қосынтасынан.

Жалпы орта білім беру ұйымдарындағы мектепалды даярлық сыныптары, мектепалды даярлық және мектепалды даярлық топтары тәрбиешісінің еңбекақысы аптасына сыныптағы сабақтардың сағат санына қарамастан бір ставка бойынша бір сынып/топ үшін 24 сағат есептеледі.

6.4.1. Қазақстан Республикасы Үкіметінің қаулысымен мектепке дейінгі тәрбие мен оқыту педагогтары үшін 2023 жылғы 1 қыркүйектен бастап тарифтік ставкаларды 30%-ға арттыру белгіленген. 2023 жылғы 17 тамыздағы № 699 «Азаматтық қызметшілерге, мемлекет есебінен қаталатын ұйымдардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы № 1193 қаулысына өзгерістер енгізу туралы» тәртібі бюджет, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне бұл мектепке дейінгі тәрбие мен оқыту ұйымдарының, шағын орталықтардың, жалпы білім беретін мектептердің мектепалды даярлық сыныптарының тәрбиеленушілері топтарының тәрбиешілеріне де қатысты. Көбейту тәрбиешілердің күндізгі жұмыс уақытына (екінші ауысым), егер бар болса, ұзартылған күндізгі топтарды қоса алғанда да қатысты.

6.4.1-тармақ. 2023 жылғы 1 қыркүйектен бастап қолданысқа енгізіледі.

6.5. Білім басқармасы білім беру ұйымының қызметкерлеріне «Педагог мәртебесі туралы» Қазақстан Республикасының Заңында және Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы «Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен қаталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы» № 1193 қаулысымен белгіленген еңбек жағдайлары үшін мынандай қосымша ақылар мен үстемақылар тағайындауға және төлеуге міндеттеме алады:

- қызметтерді қоса атқару (қызмет көрсету аймағын кеңейту);
- ерекше еңбек жағдайлары;
- бейінді бағыттағы жекелеген пәндерді терендетіп оқыту;
- ауыр (аса ауыр) дене жұмысында және зиянды (аса зиянды) және қауіпті (аса қауіпті) еңбек жағдайларындағы жұмыс жасайтын қызметкерлерге қосымша ақытолеу;
- біліктілік деңгейі;
- өндірістік оқуды ұйымдастыру;
- біліктілік санаты;
- ғылыми-педагогикалық бағыттағы магистратура, оның ішінде ғылыми-педагогикалық бағыт бойынша магистр дәрежесі үшін ақы осы оқу орнында оқу жүктемесі түрінде қосымша оқу жүктемесі бар бастауыш, негізгі орта, жалпы орта білім беру ұйымдарының басшыларына, басшылардың орынбасарларына да ғылыми-педагогикалық бағыт бойынша магистр дәрежесі бар басқа педагог қызметкерлер үшін қолданылатын шарттармен белгіленеді. *Бұл қосымша төлем қаржыландыру жоспары немесе даму жоспары бойынша тиісті мемлекеттік мекемені ұстауға қаралған қаржыны үнемдеу есебінен жүргізілсін;*

- тәлімгерлік;
- түнгі уақыттағы жұмыс;
- демалыс және мереке күндеріндегі жұмыс;
- үстеме жұмыс;
- уақытша орнында болмаған қызметкердің міндеттерін – ішкі қосымша байланысты;
- класс біліктілігі
- құрметті атағы.

- ғылыми дәрежесі;
- «Аға» мәртебесі;
- бөлім (кабинет) меңгерушісі;
- ерекше еңбек жағдайлары.

Және басқа да негіздер бойынша Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жүргізеді.

6.6. Тараптар «Педагог лауазымдарының тізбесін бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2020 жылғы 15 сәуірдегі № 145 бұйрығында, Үкіметтің/Уәкілетті органның заңды күшіне енген өзге де нормативтік құқықтық актісінде көрсетілген лауазымдарды біріктіру немесе қызмет көрсету аймағын кеңейтуді қоса алғанда мұғалімдердің, сондай-ақ директорлардың, басшылардың, тәрбие жұмысы жөніндегі педагогикалық және/немесе өзге де педагогикалық жұмыс жөніндегі орынбасарлардың (психолог, әлеуметтік педагог және т.б.), колледждердің өндірістік оқыту шеберлерінің және т.б. оқу жүктемесін ұлғайту мәселесін қарастырмайтыны туралы келісті.Осы тұлғалардың нақты оқу жүктемесінің (басқа оқытушылық лауазымдардағы міндеттерді орындауды қоса алғанда) ұлғаюы барлық құқықтық салдарымен, оның ішінде нақты оқу жүктемесі (білім беру ұйымындағы басқа лауазымдарға сабақ өткізу, басқа да педагогикалық жұмыстарды орындау) үшін сауықтыру төлемдерін төлеу қоса атқарылатын жұмыс ретінде түсіндіріледі.

6.7. Тараптар кабинеттерді (зертханалар, шеберханалар) меңгеру үшін төленетін қосымша ақыны, білім беру ұйымының комиссиясы жыл сайын тамыздың 20-дан 30-ы аралығында өткізілетін сларды аттестаттау нәтижесі бойынша тағайындайды деп келісті. Кабинеттерді (зертханаларды, шеберханаларды) аттестаттау нәтижелері білім беру ұйымы басшысының бұйрығымен ресімделеді. Егер, оқу жылының басында аттестаттау өткізілмеген болса, онда қосымша ақыны тағайындау өткен аттестаттау нәтижесі бойынша жүзеге асырылады.

6.8. Тараптар даму және оқу мүмкіндіктері шектеулі, тәрбиелеудің ерекше жағдайына немесе ұзақ емделуге мұқтаж балалармен, сондай-ақ жетім балалармен және ата-анасының қамқорлығынсыз қалған балалармен жұмыс үшін қосымша ақы алушылардың тізіміне:

- білім беру ұйымдарының басшылары;
- барлық лауазымдар мен мамандықтар педагогтары;
- білім беру ұйымдарының қызметкерлері: тәрбиешілердің көмекшілері, лаборанттар, барлық мамандықтағы медициналық қызметкерлер, кітапханашылар, аспазшылар кіреді деп келісті.

Негізгі лауазым (кәсіп) бойынша жұмыс уақыты шегінде қосымша жұмыс орындайтын қызметкерлерге лауазымдарды қоса атқарғаны (қызмет көрсету аймағын кеңейткені) үшін қосымша ақы қызметкердің өзінің лауазымдық жалақысының 50% - на дейін құрайды.

Бұл қосымша ақы функционалдық міндеттерде көзделген қосымша жұмысты орындау кезінде Мемлекеттік мекемелердің, қазыналық кәсіпорындардың басшыларына және олардың орынбасарларына қолданылмайды. Бұл жағдайда басшының міндеттерін орындау көзделеді, егер мұндай алмастыру функционалдық міндеттерде көзделсе, басшының орынбасарына жүктеледі және (немесе) басшы орынбасарының міндеттерін басқа орынбасарлардың орындауы көзделеді.

Уақытша болмаған қызметкердің міндеттерін орындағаны үшін қызметкерлерге қосымша ақы нақты көлем негізінде есептеледі, бірақ қызметкердің өзінің лауазымдық жалақысының кемінде 50% - ы. Орындалатын жұмыстың нақты көлемі қызметкер мен жұмыс берушінің арасындағы келісім бойынша анықталады, жұмыс берушінің бұйрығында көрсетілуі керек және егер орындалатын жұмыстың нақты көлемі, яғни уақытша болмаған қызметкердің міндеттерін орындау толық көлемде жүргізілсе, 100% мөлшерінде белгіленуі мүмкін.

Уақытша болмаған қызметкердің міндеттерін өзінің негізгі жұмысынан бос уақытында орындайтын қызметкерлерге, атап айтқанда мектепке дейінгі мекемелердің

тәрбиешілеріне қосымша ақы қызметкердің өзінің лауазымдық жалақысының 100% мөлшерінде тағайындалады және төленеді.
Дене шынықтыру бойынша сабақтарды (сыныптарды) жүргізетін және спорт шеберіне кандидат (СШК) атағы бар барлық білім беру ұйымдарының мұғалімдеріне спорттық атағы үшін БДО (негізгі жалақының) 7 % мөлшерінде жалақыға үстемеақы беріледі. Бұл қосымша төлем тұрақты болып табылады.
Білім/мәдениет және спорт саласындағы мемлекеттік органдар ұйымдастырған ресми жарыстардың кез келген түрінен чемпиондар мен жүлдегерлерді дайындағаны үшін қосымша төлемдер БДО 10% – облыстық жарыстарда (командалық жүлделі орын үшін – 15%), республикалық жарыстардағы әрбір жүлделі орын үшін – лауазымдық жалақысының 50% мөлшерінде (командалық – лауазымдық жалақы) төленеді. Бұл қосымша төлем тұрақты болып табылады және жұмыс берушінің кадрлар бөліміне растайтын анықтаманы ұсынған сәттен бастап жүзеге асырылады.
6.8.1. Іс жүргізушілерді, бухгалтерлерді және экономистерді қоса алғанда, білім беру ұйымдарының қызметкерлеріне еңбек шартында және лауазымдық нұсқаулықта көзделген өзінің негізгі жұмысымен қатар белгіленген жұмыс күні ішінде қосымша жұмысты орындауға байланысты қызмет көрсету аймағын кеңейту үшін қызметкердің өзінің лауазымдық жалақысының кемінде 50% - ын құрайды.
Білім беру мекемелерінің/кәсіпорындарының (мектеп автобустары және т.б.) автокөлік құралдарының жүргізушілеріне қызмет көрсету, қыска мерзімді жөндеу және слесарлық жұмыстар (қызмет көрсету аймағын кеңейту, лауазымдарды қоса атқару) үшін қосымша ақы жүргізушінің өзінің лауазымдық жалақысының 50% мөлшерінде тағайындалады және төленеді.
Штат кестесінде мемлекеттік сатып алуға қатысатын қызметкерлер лауазымдары жоқ ведомстволық бағыныстағы ұйымдардың бухгалтерлеріне/бас бухгалтерлеріне, экономистеріне/бас экономистеріне, қаржыгерлеріне/бас қаржыгерлеріне мемлекеттік сатып алу бойынша жұмысы үшін қызметкердің өзінің лауазымдық жалақысының 50% мөлшерінде қосымша төлем жасау жүргізілсін. Бұл қосымша төлем негізгі жұмыс орнында және тек бір бухгалтерге жүргізілуі керек. Ауылдық жерде жұмыс істейтін білім беру ұйымдарының бухгалтерлері/бас бухгалтерлері, экономистері/бас экономистері, қаржыгерлері/бас қаржыгерлері осы қызмет түрлерімен айналысатын қалалық жерлердегі мамандардың лауазымдық жалақылары мен тарифтік ставкаларының кемінде 25 (жиырма бес) пайызы мөлшерінде қосымша ақы төлеуге міндетті.
6.9. Тараптар «Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы " Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы № 1193 қаулысымен белгіленген төмендегі жоғарылаулардың, қосымша ақылар мен үстемеақылардың сомалары педагогтердің нақты оқу жүктемесіне пропорционалды түрде төленеді деп келісті:

1) жалпы білім беретін мектептердің және барлық үлгідегі және барлық түрлегі мектеп-интернаттардың 1-4-сынып мұғалімдерін қоспағанда, мұғалімдер мен оқытушыларға дәптерлер мен жазбаша жұмыстарды тексергені үшін;

2) мамандандырылған мектептер мен мектеп-интернаттарда, ларында балаларға арналған мектеп-интернат-колледждерде бейіндік бағыттағы пәндер бойынша сабақ бергені үшін;

3) жекелеген пәндерді тереңдетіп оқытатын оқу орындарының (сыныптардың, топтардың) бейіндік бағыттағы пәндері бойынша педагог қызметкерлерге, инновациялар, эксперименттер режимінде жұмыс істейтін педагог қызметкерлеріне (лицейлер, гимназиялар, техникалық лицейлер, мектепке дейінгі және жалпы білім беру бағытындағы оқу-тәрбие кешендері), сондай-ақ балаларды тәрбиелеу жөніндегі жұмыс пен тілдік жүргізілетін Мектепке дейінгі тәрбие және оқыту ұйымдарында білім алуға құқығы бар;

4) білім беру ұйымдарында оқытуға жататын, психоневрологиялық патологиялары бар (білім беру ұйымдарында оқуға жатпайтын) дене бітімі даму мүмкіндігі шектеулі, ақыл-ойы даму мүмкіндігі шектеулі балалармен жұмыс істегені үшін;

5) кәмелетке толмағандарды бейімдеу орталықтары мен тәрбиелеу колонияларында, техникалық және кәсіптік білім беру ұйымдарында, мектептерде, қылмыстық-атқару жүйесі мекемелерінің жанындағы кешкі (ауысымдық) жалпы білім беретін мектептерде және оқу-консультациялық пункттерде және девиантты мінез-құлықты балаларға арналған басқа да мекемелерде балалармен жұмыс істегені үшін;

6) жетім балалармен және ата-анасының қамқорлығынсыз қалған балалармен, балалар үйлерінде, балалар интернат үйлерінде, отбасы үлгісіндегі балалар үйлерінде, баспаналарда, жетім балалар мен ата-анасының қамқорлығынсыз қалған балаларға арналған мектеп-интернаттарда және кемтар балалар контингенті бар интернат-үйлерде, балалар үйлерінде (сыныптарда, топтарда) жұмыс істегені үшін;

7) техникалық және кәсіптік білім беру ұйымдарының өндірістік оқыту шеберлеріне өндірістік оқытуды ұйымдастырғаны үшін;

8) бастауыш, негізгі және жалпы орта білімнің білім беру бағдарламаларын іске асыратын, білім беру бағдарламалары бойынша біліктілікті арттырудан өткен, бірақ «педагог мәртебесі туралы» Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген тәртіппен нормативтік оқу жүктемесінен аспайтын білім беру ұйымдарының мұғалімдеріне біліктілік деңгейі үшін»;

9) бастауыш, негізгі орта және жалпы орта білім беретін оқу бағдарламаларын іске асыратын мемлекеттік білім беру ұйымдарының мұғалімдеріне Жаңартылған білім беру мазмұны бойынша оқу бағдарламалары үшін "педагог мәртебесі туралы" Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген тәртіппен қосымша, бірақ нормативтік оқу жүктемесінен аспайтын ақы төленеді;

10) бастауыш, негізгі орта және жалпы орта білім берудің оқу бағдарламаларын іске асыратын, ұлттық біліктілік тестінен сәтті өткен, бірақ «педагог мәртебесі туралы» Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген тәртіппен нормативтік оқу жүктемесінен аспайтын мемлекеттік білім беру ұйымдарының мұғалімдеріне педагогикалық шеберліктерін көрсеткені үшін.

Тараптар ҚР ЕК-нің 139-бабының 9-тармағына және "білім туралы" ҚР Заңының 53-бабы 2-тармағының 1) тармақшасына сәйкес ауылдық жерде жұмыс істейтін және азаматтық қызметшілер болып табылатын педагог қызметкерлерге жергілікті өкілді органдардың шешімі бойынша лауазымдық айлықақылар (мөлшерлемелер) 25% - ға арттыруды ескере отырып есептелетін болады деп уағдаласты. «Педагогтер лауазымдарының тізбесін бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2020 жылғы 15 сәуірдегі № 145 бұйрығымен бекітілген Педагог қызметкерлер мен оларға теңестірілген адамдардың тізбесінде көрсетілген мемлекеттік мекемелер мен қазыналық кәсіпорындардың (директорлардың, меңгерушілер мен олардың орынбасарларының) басшы қызметкерлерін қоса алғанда, барлық қызметкерлер осы құқыққа ие педагог қызметкерлер болып есептелсін

6.9.1. Тараптар "Семей ядролық сынақ полигонындағы ядролық сынақтардың салдарынан зардап шеккен азаматтарды әлеуметтік қорғау туралы" Қазақстан Республикасының 1992 жылғы 18 желтоқсандағы № 1787-XII Заңына сәйкес Семей ядролық сынақ полигонындағы ядролық сынақтардың салдарынан зардап шеккен аумақтарда жұмыс істейтін білім беру мекемелерінің қызметкерлері Семей ядролық сынақ полигонындағы ядролық сынақтардың салдарынан зардап шеккен азаматтарды әлеуметтік қорғау туралы

1) радиациялық қатер аймағына байланысты қосымша еңбекақы төлеуге;

2) радиациялық қатер аймағына байланысты күндер санында жыл сайынғы еңбек демалысымен бірлесіп берілетін қосымша ақылы демалыс.

6.10. Тараптар оқушылардың күзгі, қысқы, көктемгі және жазғы каникулдары кезеңіндегі жұмыс уақыты үшін педагогтердің еңбегіне ақы төлеу каникул басталар алдындағы тарифтеу кезінде белгіленген жалақы есебінен жүргізілетінін негізге алады.

6.11. Педагогикалық қызметті штаттық лауазымсыз орындайтын педагогтерге (мұғалімдер, оқытушылар, тәрбиешілер және т.б.) жаңа оқу жылының басында тарификациялық тізімдер жасалады және бекітіледі. Тарификациялық тізімдерді білім

беру ұйымдары басшыларының бұйрықтарымен құрылатын тәрбиелеу
оларға кәсіподақ комитетінің өкілдерін міндетті түрде енгізе отырып зірлейді.
6.12. Жұмыс берушілер жалақы төлеудің, демалысқа ақы төлеудің, жұмыстан босатылған кездегі төлемдердің және жұмыскерге тиесілі басқа да төлемдердің белгіленген мерзімі бұзылған кезде, оның ішінде жұмыс тоқтатыла тұрған жағдайда, Мерзімі өткен әрбір күнтізбелік күн үшін міндеттемені орындау күніне Қазақстан Республикасы Ұлттық Банкінің қайта қаржыландырудың есептік мөлшерлемесі негізге алына отырып есептелген өсімпұл төлей отырып, осы соманарды төлеуге міндеттенеді.

6.13. Жұмыс берушілер жұмыскерлерге жалақы төленетін күні ай сайын әрбір жұмыскерге оның жалақысының құрамдас бөліктері, оған тиесілі мөлшері және жүргізілген ұстап қалулардың, оның ішінде аударылған міндетті зейнетақы жарналарының мөлшерлері мен негіздері туралы, төленуге жататын жалпы сома туралы жазбаша нысанда хабарлауға міндеттеме қабылдайды.

6.14. Жұмыс берушілер сыйақы төлеу, материалдық көмек көрсету және қызметкерлердің лауазымдық айлықақыларына үстемеақылар белгілеу қағидаларында (№6 Қосымша) белгіленген тәртіппен қаржыландыру жоспары бойынша немесе қазыналық кәсіпорын үшін бекітілген смета бойынша тиісті мемлекеттік мекемені ұстауға көзделген қаражатты үнемдеу есебінен қызметкерлерге сыйлықақы беруді, дербес қосымша ақы тағайындауды, материалдық көмек төлеуді қамтамасыз ету міндеттемесін қабылдайды.
6.15. Еңбекақыға өзгерту жүргізіледі:
– мамандығы бойынша жұмыс стажы ұлғайған кезде- егер құжаттар ұйымда болса, тиісті стажға қол жеткізілген күннен бастан немесе жалақы ставкасының (жалақысының) мөлшерін арттыруға құқық беретін стаж туралы құжат ұсынылған күннен бастан;
– білім туралы құжаттарды алған немесе қайта алған кезде-тиісті құжат ұсынылған күннен бастап;
- педагог қызметкерлерге біліктілік санатын беру кезінде:

-ағымдағы жылдың маусым – тамыз айларында біліктілік санаттары берілген педагогтерге-сол жылдың қыркүйек айынан бастап;

-ағымдағы жылдың қараша – желтоқсан айларында біліктілік санаттары берілген педагогтерге-келесі жылдың қаңтарынан бастап;;

- «еңбек сіңірген» құрметті атағын беру кезінде-берілген күнінен бастан;

– ғылым кандидаты, ғылым докторы ғылыми дәрежесін беру кезінде-Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігі Білім және ғылым саласындағы бақылау комитеті төралқасының немесе алқасының диплом беру туралы шешімі шыққан күннен бастап жүзеге асырылады.

Мамандығы бойынша жұмыс өтілін есептеу үшін білім беру ұйымында еңбек өтілін белгілеу жөніндегі комиссия құрылады, оның құрамын тиісті ұйымның басшысы бекітеді, осы комиссияда білім беру ұйымының кәсіподақ комитетінің төрағасы болуға міндетті.

6.16. Қызметкердің жыл сайынғы немесе басқа демалыста болған кезеңінде, сондай-ақ оның еңбекке уақытша қабілетсіздігі кезеңінде еңбекке ақы төлеуді және (немесе) жалақы мөлшерлемесін (лауазымдық айлықақысын) өзгерту құқығы туындаған кезде еңбекке ақы төлеу разрядының неғұрлым жоғары ставкасының (айлықақысының) мөлшерін негізге ала отырып, жалақы төлеу демалыс немесе еңбекке уақытша қабілетсіздігі аяқталған күннен бастап жүргізіледі.

6.17. Тараптар жалақысы нормативтік оқу жүктемесімен айқындалатын мұғалімдердің, тәрбиешілердің, басқа да қызметкерлердің тарифтеу тізімдері мен оқу жүктемесі білім беру стандарттарына және нормативтік құқықтық актілерге сәйкес сыныптардың (топтардың) белгіленген шекті толымдылығы ескеріле отырып калыптастырылады деген келісімге келді. Жалпы орта білім беру ұйымдарында мектеп алды сыныптары тәрбиешісінің жалақысын есептеу кезінде ол тікелей өткізетін оқу сабақтарының саны назарға алынбайды. Оқытудың тарифтелген сағаттарының нақты

санына қарамастан, мектепалды сыныптардың тәрбиешісіне бір сынып үшін Бір ставка мөлшерінде жалақы төленеді.

Уақытша болмаған қызметкердің міндеттерін өзінің негізгі жұмысынан бос уақытында орындайтын қызметкерлер үшін, атап айтқанда мектепке дейінгі мекемелердің тәрбиешілері, жалпы білім беретін мектептердің мектепалды даярлық сыныптарының тәрбиешілері үшін қосымша ақы қызметкердің өзінің лауазымдық жалақысынан 100% мөлшерінде тағайындалады және төленеді.

6.18. Тараптар жұмыс берушілер информатика, өзін-өзі тану, музыка, бейнелеу өнері мұғалімдерінің, БӨД оқытушы-ұйымдастырушысы, технология, дене шынықтыру, сызу мұғалімдерінің, мамандандырылған Білім беру ұйымдарының арнайы пәндер мұғалімдерінің, оқу жұмыс жоспарының вариативтік бөлігі курстарының мұғалімдерінің, педагог-психологтардың, дефектолог-мұғалімдердің (олигофренопедагог, сурдопедагог, тифлопедагог), қосымша білім беру педагогтерінің, педагог-ұйымдастырушылардың еңбегіне ақы төлеу мөлшерін айқындау кезінде, логопед-мұғалімдер оларды біліктілік деңгейіне қарай "барлық мамандықтағы мұғалімдер" тиісті тізілім топтарына, техникалық және кәсіптік білім беру, орта білімнен кейінгі білім беру ұйымдарында "педагог"тиісті тізілім тобына жатқызады.

6.19. Тараптар ҚР ЕК-нің 123-бабының 7-тармағына сәйкес қызметкерлерге берілген мүлік пен құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етпегені үшін толық жеке материалдық жауапкершілік туралы шарттар жасалуы мүмкін қызметкерлер атқаратын немесе орындайтын лауазымдар мен жұмыстардың тізбесіне мынадай қызметкерлер кіреді деп келісімге келді:

- білім беру ұйымы басшысының әкімшілік-шаруашылық бөлімі жөніндегі орынбасары;
- шаруашылық меңгерушісі;
- кабинетті меңгергені үшін қосымша ақы алатын педагог қызметкерлер;
- бас бухгалтер (есепші);
- кассир;
- экспедитор;
- қойма меңгерушісі;
- қоймашы;
- ағаш шебер;
- кітапхана меңгерушісі (кітапханашы);
- жүргізуші;
- зертханашы;
- жүгінші;
- медбикелер тізімі.

Үлгідегі шарт Тараптары қызметкерлер толық материалдық жауапкершілік туралы үлгі шартты бекіту (№7 қосымша)

6.20. Тараптар жұмыскерлерге еңбектің ауыр, зиянды немесе қауіпті жағдайлары, ұзартылған жұмыс апталығы, ауысымдағы жалақы мөлшерінің төленуі бойынша келісімге келді.

6.21. Тараптар білім беру ұйымдарының қызметкерлерінің еңбегіне ақы төлеу шарттары бөлігінде еңбек сөлемдерінің шекті мөлшерін және бонустық шараларды қолдану мәселелерінде ұйымдардың ұжымдық-құқықтық шешімінің тиісінше туындаған істер жөнінде жұмыс берушілермен хабарласпай отыруға келісімге келді.

6.22. Жеке меншік білім беру ұйымдарында еңбекақы қызметтік жұмыс жүктемесін есептеуге ақы төлеуге Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес өзгерістер мен толықтырулар мәжіс отырысы өткізілгенге дейін қолданылады.

6.23. 2024 жылғы 1 қаңтардан бастап мектепке дейінгі тәрбие мен оқыту ұйымдарында білім беру ұйымдарының мұғалімдеріне еңбекақы мөлшерлемелерін есептеу мәселесі мынадай: қызметкерлердің педагогикалық жалақысы мамандығы бойынша берілген бірлік ішінде білімдік сыныптары үшін жасалады, бірлікке сәйкес лауазым есептелінеді.

6.24. Денсаулық сақтау министрінің 2020 жылғы 20 желтоқсандағы № 28/2020 «Денсаулық сақтау саласы қызметкерлерінің кәсіби біліктілігін арттырудың нәтижелерін растау қағидаларын бекіту туралы» бұйрығына сәйкес денсаулық сақтау қызметкерлерінің кәсіби өсуін ынталандыру мақсатында келесі жетістіктерге сәйкес денсаулық сақтау қызметкерлерінің біліктілігін арттырудың нәтижелері бойынша біліктілік деңгейлеріне қойылатын талаптар қолданылады:

1) «екінші біліктілік санаты» біліктілік деңгейіне қол жеткізгені үшін төлемді есептеу үшін 1193 қаулысына сәйкес кемінде 5 кредит (150 сағат) көлемінде біліктілікті арттыру және бейресми білім беру нәтижелері 30 ЗЕ кем емес, тиісті кәсіптік бірлестіктің ұсыныс хаты (бар болса) және 5 жыл үзіксіз жұмыс өтілі қажет;

2) «бірінші біліктілік санаты» біліктілік деңгейіне қол жеткізгені үшін төлемді есептеу үшін № 1193 қаулысына сәйкес кемінде 5 кредит (150 сағат) көлемінде біліктілікті арттыру және 60 ЗЕ кем емес бейресми білім беру нәтижелері, тиісті кәсіптік бірлестіктің ұсыныс хаты (бар болса) және «санаттан кейін 5 жыл үзіксіз жұмыс өтілі талап етіледі

3) «жоғары біліктілік санаты» біліктілік деңгейіне қол жеткізгені үшін төлемді есептеу үшін № 1193 қаулысына сәйкес кемінде 5 кредит (150 сағат) көлемінде біліктілікті арттыру және 90 ЗЕ кем емес бейресми білім беру нәтижелері, тиісті кәсіптік бірлестіктің ұсыныс хаты (бар болса) және «бірінші санаттағы үзіксіз жұмыс өтілі» болғаннан кейін 5 жыл талап етіледі.

«Екінші», «бірінші» және «жоғары» біліктілік санаттарына қол жеткізген кезде біліктілік деңгейлерін растау ерікті болып табылады.

7. Кепілдіктер мен өтемақылар.

7.1. Тараптар басшы деп келісті:

7.1.1. Педагогтерге ақылы еңбек демалысын берген кезде күнтізбелік жылда бір рет кемінде бір лауазымдық жалақы мөлшерінде сауықтыруға жәрдемақы төлейді.

Педагогтерге сауықтыру жәрдемақысының мөлшері олардың демалыс берілген күнгі нақты оқу жүктемесінен есептеледі. Қоса атқаратын жұмыс істейтін адамдарға жәрдемақы жалпы негіздерде тағайындалады және төленеді(негізгі жұмыс орны бойынша да, толық емес жұмыс күні бойынша да).

Білім беру ұйымы қайта ұйымдастыру жолымен шаруашылық жүргізу режимінде өткен кезде педагогтер мен қызметкерлерге сауықтыруға арналған жәрдемақы төлеу сақталады.

Мемлекеттік мекемелермен, қазыналық кәсіпорындармен (оның ішінде шаруашылық жүргізу құқығында), акционерлік қоғамдармен еңбек қатынастарында тұрған біліктілігі жоқ қызметкерлерге (азаматтық қызметшілер болып табылмайтын) сауықтыруға арналған жәрдемақының орнына ҚР ЕК 157-бабы 1-тармағының 1-тармақшасы және 2-тармағының 1-тармақшасына сәйкес және еңбекті ұйымдастыруды жақсарту үшін қоғамдар жыл сайынғы кезекті еңбек демалысына лауазымдық жалақысы мөлшерінде қосымша ақы төлесін.

2021-2023 жылдарға арналған Шығыс Қазақстан облысының жұмыс берушілер өкілі және "Шығыс Қазақстан облысының Кәсіподақ орталығы" Аумақтық кәсіподақтар бірлестігі, Шығыс Қазақстан облысының әкімдігі арасындағы әлеуметтік әріптестік туралы үш жақты Келісімнен кем емес, бірақ өтемақының жыл сайын кемінде 20%-ға арттыра отырып, білім беру ұйымдарының педагог және медицина қызметкерлеріне отын мен коммуналдық қызметтер шығыстары үшін өтемақыны ең жоғары мөлшерде төлейді.

Маусымдық жұмыскерлерді қоса алғанда, уақытша (қаушы), ауыр еңбек жағдайларында жұмыс істейтін жұмыскерлермен еңбек шарты тоқтатылған немесе бұзылған кезде пайдаланылмаған қосымша демалыс үшін өтемақы төлемі жұмыс істеген кезеңге пропорционалды жүргізілсін деп келісті.

7.1.2. Қызметкерлер үшін қоғамдық тамақтануды ұйымдастырады (асханалар, буфеттер, тамақ ішуге арналған бөлмелер (орындар).

7.1.3. ҚР заңнамасында белгіленген тәртіппен жұмыскерлерге кепілдіктер мен өтемақылар береді, атап айтқанда: Жұмыс орнын, лауазымын толық көлемде сақтау.

- мемлекеттік немесе қоғамдық міндеттерді орындау кезінде;
- медициналық тексеруге жіберген кезде;
- қызметтік іссапарларға жіберу кезінде;
- донор болып табылатын қызметкерлер үшін;
- в связи с потерей работы;
- іс бойынша тараң, куә, мамаң және т. б. ретінде сотқа, ішкі істер органдарына, прокуратураға және т. б. шақыру қағазының шақырылуына байланысты .
- заннамамен қарастырылған басқа да жағдайларда.

7.1.4. Азаматтық қызметші болып табылатын қызметкер зейнеткерлік жасқа толуына байланысты жұмыстан босатылған кезде (ҚР ЕК-нің 157-бабының 2-тармағының 9-тармақшасы), егер ол бұрын қызметкер осы отемақыны алмаған болса, бір лауазымдық айлықақы (тарифтік мөлшерлеме) мөлшерінде жұмыстан босату жөнінде жәрдемақы төлейді.

Еңбек шартын көрсетілген негіз бойынша бұзуға қызметкер еңбек шарты бұзылған күнге дейін кемінде бір ай бұрын жұмыскерді хабардар ете отырып, "Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы" Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген зейнеткерлік жасқа толған соң жол беріледі.

Еңбек шартын бұзу туралы хабарлама қызметкерлерге зейнеткерлік жасқа толғаннан кейін еңбек шартын бұзу күніне дейін бір ай бұрын жіберілуге тиіс.

Зейнеткерлік жасқа жеткен педагог қызметкермен еңбек шарты көрсетілген негіз бойынша оқу жылы аяқталғаннан кейін бұзылады.

7.1.5.Қызметкерлерді білім беру ұйымдарының кітапхана қорын қызметтік мақсатта пайдалануды тегін қамтамасыз етеді.

7.1.6. Азаматтық қызметшілерді және білім беру ұйымдарының басқа да қызметкерлерін лауазымдық міндеттерін адал атқарғаны, жұмысты жоғары сапалы орындағаны, бастамашылдығы, шығармашылық белсенділігі, жұмыстағы жетістіктері үшін көтермелейді:

1) азаматтық қызметтегі жоғарылатумен;
2) ақшалай сыйақымен;
3) алғыс жариялау арқылы жүзеге асырылады;
4) грамотамен, белгілермен, ведомстволық және мемлекеттік наградалармен марапаттау;
5) құрметті атақтар берумен;

7.1.7. Біржолғы сыйақы төлей отырып немесе онсыз жергілікті ерекшелік белгілері мен құрметті атақтарды құру және ынталандырудың өзге де нысандары арқылы, оның ішінде Қазақстан Республикасында белгіленген мерекелік күндеріне педагогтерді көтермелеудің қосымша шараларын белгілейді.

7.1.8. Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес педагогтердің балаларына тұрғылықты жері бойынша мектепке дейінгі ұйымдарда бірінші кезекте орын береді.

7.1.9. Санаторий-курорттық емделуге және демалуға жолдамалар сатып алу үшін толық немесе ішінара төлемдер, сондай-ақ педагогті әлеуметтік қолдауға бағытталған өзге де жеңілдіктер белгілеуге құқылы.

7.1.10. Педагогтерге республикалық бюджет туралы заңда белгіленген және тиісті қаржы жылының 1 қаңтарында қолданыста болатын айлық есептік көрсеткіштің (бұдан әрі-АЕК) кемінде 300 еселенген мөлшерінде сыйақы түрінде қосымша ынталандыру төлемдерін белгілеуге құқылы.

7.2. Кәсіби қызметті жүзеге асыру кезінде Педагог:

- "Әскери қызмет және әскери қызметшілердің мәртебесі туралы" Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес әскери қызметке шақыруды кейінге қалдыру»;
- Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес тұрғын үй, оның ішінде қызметтік тұрғын үй және (немесе) жатақхана;
- Қазақстан Республикасының заннамасында көзделген тәртіппен жеке тұрғын үй құрылысына арналған жер учаскелері.

7.3. Білім беру саласындағы уәкілетті орган айқындайтын тізбе бойынша білім алушылар мен тәрбиеленушілер арасындағы халықаралық олимпиадалардың, конкурстар мен спорттық жарыстардың жеңімпазын, жүлдегерін дайындаған педагогке тиісті мемлекеттік білім беру ұйымының қызметі бойынша үнемдеу есебінен үш лауазымдық айлықақы мөлшерінде біржолғы сыйақы төленеді.

7.4. Білім беру ұйымдарының жұмыс берушілері үнемделген қаражат есебінен жұмыскерге жағдайлар мен мөлшерде материалдық көмек көрсетуге құқылы:

1) оның отбасы мүшелері, жақын туыстары (ерлі-зайыптылар, ата-аналары, балалары, асырап алушылар, асырап алынғандар, ата-анасы бір және ата-анасы бөлек аға-інілері мен апа-сіңлілері, аталары, әжелері, немерелері) немесе жекжаттары (ерлі-зайыптылардың аға-інілері, апа-сіңлілері, ата-аналары мен балалары) қайтыс болған кезде-20 АЕК;

2) некеге тұру - 10 АЕК;

3) бала туғанда, ұл немесе қыз бала асырап алғанда – 20 АЕК;

4) қосымша қаржы шығындарын талап ететін емдеу (санаторий-курорттан басқа, күнтізбелік 10 күннен астам стационарлық немесе амбулаториялық емдеу) -15 АЕК;

5) жұмыскерге қатысты құқыққа қарсы іс – әрекеттер (қарақшылық, ұрлық және т.б.), сондай-ақ дүлей зілзалалар (өрт, су тасқыны, жер сілкінісі және т. б.) жасау салдарынан мүліктік зиян келтірілгенде-15 АЕК.

7.5 Тараптар қашықтықтан жұмыс істеу кезінде жұмыс беруші ай сайын төлейтін өтемақының мөлшері айына 1 (бір) айлық есептік көрсеткішті (АЕК) құрайтынына уағдаласты. Бұл өтемақы АЕК-тің жаңа қаржы жылына өзгеруіне сәйкес өзгереді.

7.6. Тараптар егер педагогтің 2 педагогикалық білімі болса, олардың біреуі тиісті мамандық (оқытылатын пән) бойынша орта-арнайы (техникалық-кәсіптік), ал екіншісі – жоғары педагогикалық немесе жоғары оқу орнынан кейінгі педагогикалық, бірақ мамандық бойынша емес болса, онда мұндай педагогтерді біліктілігі жоғары деңгейдегі мамандар деп санауға келісті.

7.7. Тараптар білім беру ұйымы басшысының (меңгерушісінің, директорының) жүктілікке және бала тууға сондай-ақ бала үш жасқа толғанға оның күтіміне байланысты демалыста болған уақытын (Қазақстан Республикалық Еңбек кодексінің 99, 100-баптары) жұмыс істеу мерзіміне есепке алмауға келісті.

Білім беру ұйымдары басшыларының ротация тізіміне зейнеткерлік жасқа толғанға дейін төрт және одан аз жыл қалған зейнеткерлік жастағы тұлғаларқосылмайды.

Ротацияланға жататын басшылардың тізбесіне қызмет түрлері және білім беру ұйымының түрлері бойынша тенестірілген білім беру ұйымдарының басшылары кіруі тиіс. Білім беру ұйымдарының бірінші басшыларын ротациялау кезінде ротацияланған тұлғаның қолданыстағы біліктілік санаты оның қолданылу мерзімі аяқталғанға дейін сақталады.

Нормативтік-құқықтық актілердегі «Білім беру саласындағы қоғамдық бірлестіктер» деген ұғым «Шығыс Қазақстан облысы білім және ғылым қызметкерлерінің жергілікті кәсіптік одағы» КБ өкілі болып есептелсін.

8. Еңбекті және денсаулықты қорғау.

8.1. Жұмыс беруші міндеттенеді:

8.1.1. Қызметкерлердің салауатты және қауіпсіз еңбек жағдайларына құқығын, өндірістік жарақаттанудың және қызметкерлердің кәсіптік ауруларының пайда болуының алдын алатын қазіргі заманғы еңбек қауіпсіздігі құралдарын енгізуді қамтамасыз ету

8.1.2. Жұмысқа қабылданған барлық қызметкерлермен, сондай-ақ басқа жұмысқа ауыстырылған қызметкерлермен еңбекті қорғау, балалардың өмірі мен денсаулығын сақтау, жұмыстарды орындаудың қауіпсіз әдістері мен тәсілдері, зардап шеккендерге алғашқы көмек көрсету бойынша оқыту және Нұсқама жүргізу

Оқу жылының басында қызметкерлердің еңбекті қорғау бойынша білімін тексеруді ұйымдастырады.

8.1.3. Білім беру ұйымы есебінен еңбекті қорғау жөніндегі нормативтік және анықтамалық материалдардың, Қағидалардың, нұсқаулықтардың, нұсқама журналдарының және басқа да материалдардың болуын қамтамасыз етеді.

8.1.4. Кәсіптер мен лауазымдар тізбесіне (№8 қосымша) сәйкес қызметкерлерді арнайы киіммен, аяқ киіммен және басқа да жеке қорғаныш құралдарымен қамтамасыз ету.

8.1.5. Жұмыс берушінің есебінен жеке қорғаныш құралдарын, арнайы киім мен аяқ киімді сатып алуды, сақтауды, жууды, кептіруді, дезинфекциялауды және жөндеуді қамтамасыз етуге міндетті.

8.1.6. Қызметкерлердің кінәсінен емес еңбекті қорғау талаптарын бұзу салдарынан еңбек заңнамасының сақталуын мемлекеттік қадағалау және бақылау органдары жұмысты тоқтата тұрған уақытта қызметкерлердің жұмыс орнын (лауазымын) және орташа жалақысын сақтауға міндетті.

8.1.7. Қолданыстағы заннамаға сәйкес өндірістегі жазатайым оқиғаларға уақытылы тергеу жүргізу және олардың есебін жүргізу.

8.1.8. Жұмыс берушінің еңбекті қорғау жөніндегі нормативтік талаптарды орындамауы салдарынан қызметкер өміріне және денсаулығына қауіп төнген кезде жұмыстан бас тартқан жағдайда, қызметкерге осындай қауіпті жою кезінде басқа жұмыс беріңіз немесе осы себепті туындаған орташа жалақы мөлшерінде қарапайым жалақы төлеңіз.

8.1.9. Кәсіподақ комитетімен келісім бойынша әрбір жұмыс орнына еңбекті қорғау жөніндегі нұсқаулықтарды әзірлеу және бекіту.

8.1.10. Қызметкерлердің еңбекті қорғау жөніндегі талаптарды, ережелер мен нұсқаулықтарды сақтауын қамтамасыз ету.

8.1.11. Білім беру ұйымдарында қауіпсіздік және қорғау жөніндегі өндірістік кеңес құрылсын, оның құрамына тепе-теңдік негізде кәсіподақ комитетінің мүшелері кіруі тиіс.

8.1.12. Еңбек міндеттерін атқару кезінде асыраушысынан айрылу жағдайы бойынша зиянды өтетуге құқығы бар адамдарға өндірістегі жазатайым оқиға салдарынан қайтыс болған қызметкерлерді жерлеуге жұмсалған шығыстарды өтеуге міндетті.

8.1.13. Кәсіподақ комитетімен бірлесіп еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғаудың жай-күйін, еңбекті қорғау жөніндегі келісімдердің орындалуын бақылауды жүзеге асыру.

8.1.14. Еңбекті қорғау жағдайына бақылау жүргізуде кәсіподақ өкілдеріне, қауіпсіздік және қорғау жөніндегі өндірістік кеңес мүшелеріне, еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларға жәрдем көрсету. Олар қызметкерлердің салауатты және қауіпсіз еңбек жағдайларына құқықтарының бұзылуын анықтаған жағдайда, оларды жою шараларын қолдансын. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлар үшін олардың жұмыс нәтижелері бойынша материалдық және материалдық емес көтермелеулер көзделсін (кезекті еңбек демалысына қосымша ақы төленетін күндер саны 3 күн).

8.1.15. Қызметкерлердің жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысын сақтай отырып, оларға тегін міндетті алдын ала және мерзімдік медициналық тексерулерден (тексерулерден) өтуді қамтамасыз ету.

8.1.16. Жұмыскерлерді нормаларға сәйкес және келісілген тізбе бойынша сабынмен, жуу және залалсыздандыру құралдарымен тегін қамтамасыз ету. (№9 Қосымша, № 10 Қосымша).

8.1.17. Ұйым қызметкерлерінің демалуына арналған бөлмені жабдықтау.

8.2. Кәсіподақ міндеттенеді:

-кәсіподақ мүшелері мен басқа да қызметкерлер үшін дене шынықтыру-сауықтыру шараларын ұйымдастыру;

- кәсіподақ мүшелерін сауықтыру жұмыстарын жүргізу.

8.3. Тараптар жұмыс берушілер міндеттенеді деп келісті:

- еңбекті қорғау бойынша жасалған келісім негізінде жыл сайын еңбекті қорғау бойынша іс-шараларды орындауға еңбекақы төлеу қорынан кемінде 1% бөлу (№11 қосымша);

- "жұмыс берушінің қаражаты есебінен жұмыскерлерге сүт немесе оған теңестірілген тамақ өнімдері және (немесе) диеталық (емдік және профилактикалық) тамақтануға арналған мамандандырылған өнімдер, арнайы киім және басқа да жеке қорғаныш құралдарын беру, оларды ұжымдық қорғаныш құралдарымен, санитариялық-тұрмыстық үй-жайлармен және құрылғылармен қамтамасыз ету қағидаларын бекіту туралы" Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрлігінің 2015 жылғы 218 желтоқсандағы № 1054 бұйрығына сәйкес зиянды/қауіпті учаскелерде»

8.4. Тараптар Басқарма/Ведомстволық бағынысты ұйымдар/Жұмыс берушілер кәсіптік аурулар мен уланулардың алдын алу және жұмысшылардың денсаулығын жақсарту мақсатында, білім беру ұйымдарының қазандықтарындағы еңбек жағдайлары бойынша жұмыс орындарын аттестациялауға қарамастан, қатты отынмен жұмыс істейтін қазандықтардың от жағушыларына (қазандық операторларына) жұмыс ауысымына 0,5 литр сүт (майлылығы 2,5% кем емес) түрінде емдік және сауықтыру тағамын беруге міндеттенетіні туралы келісті.

Сүт: 1) жұмыс істемейтін күндерде; 2) демалыс күндері; 3) іссапарларда; 4) жұмыстан демалысы бар оқу күндерінде; 5) сүт және емдік-профилактикалық тамақтандыру (бұдан әрі - ЕПТ) беру қамтамасыз етілмеген басқа салалардағы жұмыс күндері; 6) еңбекке уақытша жарамсыздық кезеңінде.

Өткен уақыт немесе алдын ала бірнеше ауысым үшін сүтті және ЕПТ (емдік - профилактикалық тағам) беруге, сондай-ақ уақытында алынбаған сүт пен емдік тағам үшін өтемақы төлеуге жол берілмейді.

9. Кәсіподақ қызметінің кепілдіктері.

9.1. Кәсіподақ және оның құрылымдық ұйымдары, тиісті сайланбалы кәсіподақ органдары қызметінің құқықтары мен кепілдіктері "Кәсіптік одақтар туралы" заңда, Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында, кәсіподақ жарғысында айқындалады және бас келісім, Салалық келісім, осы Ұжымдық шарт, өзге де келісімдер ескеріле отырып іске асырылады.

9.2. Тараптар кез келген қызметкердің кәсіподаққа мүшелігіне немесе кәсіподақ қызметіне байланысты оған қатысты заңмен кепілдік берілген әлеуметтік-еңбек және өзге де құқықтары мен бостандықтарын шектеуге, мәжбүрлеуге, жұмыстан босатуға немесе Ықпал етудің өзге де нысанына жол берілмейтіні туралы уағдаласты.

9.3. Тараптар жұмыс берушілер мен олардың өкілетті өкілдері міндетті екендігіне назар аударады:

9.3.1. Кәсіподақ ұйымдарының құқықтары мен кепілдіктерін сақтауға, кәсіподақ қызметінің заңмен белгіленген құқықтары мен кепілдіктерін шектеуге жол бермей және сала мекемелері мен кәсіпорындарында кәсіподақ ұйымдарының құрылуына және жұмыс істеуіне кедергі келтірмей, олардың қызметіне ықпал етуге міндетті.

9.3.2. Сайланбалы кәсіподақ органына жұмыскерлердің санына қарамастан санитариялық-гигиеналық талаптарға сай келетін, жылумен және жарықпен қамтамасыз етілген, сайланбалы кәсіподақ органының өзінің жұмысы және жұмыскерлер жиналыстарын өткізу үшін қажетті жабдықпен қамтамасыз етілген қажетті үй-жай немесе жұмыс орнын, сондай-ақ ұйымдастыру техникасын, байланыс құралдарын (оның ішінде компьютерлік жабдық, электрондық пошта және Интернет) және қажетті нормативтік құжаттарды ұсынуға; бөлінген үй-жайларды күзету мен тазалауды қамтамасыз ету, бар көлік құралдарын өтеусіз беру және сайланбалы кәсіподақ органының қызметін қамтамасыз ету үшін басқа да жағдайлар жасау.

9.3.3. Сайланбалы кәсіподақ органдарының өкілдеріне жаргылық міндеттерді және заңнамамен берілген құқықтарды іске асыру үшін кәсіподақ мүшелері жұмыс істейтін ұйымдарға баруға кедергі келтірмеуге.

9.3.4. Кәсіподақ органдарына олардың сұраныстары бойынша еңбек жағдайлары, жалақы, тұрғын үй-тұрмыстық қызмет көрсету, қоғамдық тамақтандыру кәсіпорындарының жұмысы, қызметкерлердің тұру жағдайлары және басқа да әлеуметтік-экономикалық мәселелер бойынша ақпарат, мәліметтер мен түсініктемелер беру.

9.3.5. Ұжымдық шарттың күші қолданылатын кәсіподақ мүшелері болып табылатын қызметкерлердің, мүшелік жарналардың, сондай - ақ басқа да кәсіподақ мүшелері емес қызметкерлердің жазбаша өтініштері болған жағдайда төленетін жалақының 1% мөлшерінде ұйымның есеп айырысу шотынан кәсіподақтың есеп айырысу шотына ай сайын тегін аударуды қамтамасыз ету. Қаражатты аудару толық көлемде және жалақы берумен бір мезгілде жүргізіледі.

9.3.6. Кәсіподақ органдарына білім беру қызметкерлерінің әлеуметтік-еңбек құқықтары мен кәсіби мүдделерін қорғау бойынша кәсіподақ қызметі туралы жұмыскерлерді кеңінен ақпараттандыру үшін салалық және жергілікті Ақпараттық жүйелерді пайдалануда жәрдемдесу.

9.4. Тараптар кәсіподақ органдарының құрамына сайланған (жіберілген) және негізгі жұмысынан босатылмаған қызметкерлердің кепілдіктерін, оның ішінде:

9.4.1. Кәсіподақ органдарының құрамына кіретін қызметкерлер өздері мүшелері болып табылатын сайланбалы кәсіподақ органының алдын ала келісімінсіз, ал кәсіподақ комитетінің төрағалары кәсіподақтың алдын ала келісімінсіз тәртіптік жазаға тартылмайды.

Аталған кәсіподақ қызметкерлерін жұмыс берушінің бастамасы бойынша басқа жұмыска ауыстыру олар мүшелері болып табылатын кәсіподақ органының алдын ала келісімінсіз, ал кәсіподақ комитетінің төрағалары кәсіподақтың алдын ала келісімінсіз жүргізілмейді.

9.4.2. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыстан шығаруға, сол сияқты еңбек шартының елеулі талаптарын өзгертуге (оқу жүктемесі көлемінің немесе қызметкердің кінәсінен емес өзге де жұмыс көлемінің өзгеруіне байланысты еңбекке ақы төлеу мөлшерін азайтуға, белгіленген қосымша ақылар мен үстемеақылардың, өзге де ынталандыру және көтермелеу төлемдерінің және т. б. күшін жоюға) кәсіподақ органдарының құрамына кіретін қызметкерлерді жұмыстан шығарудың жалпы тәртібін сақтаумен қатар олар мүшелері болып табылатын кәсіподақ органының алдын ала келісімімен, ал кәсіподақ комитетінің төрағаларын- Кәсіподақтың келісімімен ғана жүзеге асырылады;

9.4.3. Сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелері, еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлар, білім беру ұйымдарында құрылатын жұмыс берушімен бірлескен комиссиялардағы кәсіподақ ұйымының өкілдері қызметкерлер ұжымының мүдделеріне орай қоғамдық міндеттерді орындау үшін және қысқа мерзімді кәсіподақ оқуы уақытына орташа жалақысы сақтала отырып, негізгі жұмыстан босатылады.

Тараптар бұл ережені кеңестің және кәсіподақтың Атқарушы комитетінің мүшелері болып табылатын білім беру ұйымдарының қызметкерлеріне және кәсіподақ комитетінің төрағаларына – жылына 10 жұмыс күнінен аспайтын, сондай – ақ екіжақты комиссияның, ұжымдық шарттар жасасу жөніндегі Ұжымдық келіссөздер жүргізу жөніндегі комиссиялардың мүшелері болып табылатын білім беру ұйымдарының қызметкерлеріне-7 жұмыс күнінен аспайтын мерзімге қолдануға келісті.

9.5. Негізгі жұмысынан босатылмаған сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелері, сондай-ақ кәсіподақ мүшелері съездердің, конференциялардың, пленумдардың, төралқалардың, жиналыстардың, семинарлардың және Кәсіподақ шақыратын басқа да іс-шаралардың жұмысына қатысу уақытында, осы іс-шараларға қатысу үшін кажетті уақытқа орташа жалақысы сақтала отырып, негізгі жұмысынан босатылады.

9.6. Тараптар кәсіподақ органдарының құрамына сайланған (жіберілген) босатылған қызметкерлердің кепілдіктерін мойындайды:

9.6.1. Кәсіподақ органдарына сайланбалы лауазымдарға сайланған (жіберілген) қызметкерлерге олардың сайланбалы өкілеттіктерінің мерзімі аяқталғаннан кейін бұрынғы жұмысы (лауазымы), ал ол болмаған кезде – сол немесе қызметкердің келісімімен басқа білім беру ұйымында құны тең басқа жұмыс (лауазым) беріледі.

9.6.2. Босатылған кәсіподақ қызметкерлерінің және кәсіподақ органының штаттық қызметкерлерінің ұжымдық шартқа, келісімдерге сәйкес білім беру ұйымында қолданылатын әлеуметтік-еңбек құқықтары, кепілдіктері мен жеңілдіктері сақталады.

9.6.3. Сайланбалы кәсіподақ органының құрамындағы өкілеттік мерзімі аяқталған және аттестаттау нәтижелері бойынша берілетін біліктілік санатының қолданылу мерзімі өткен кезде (өкілеттіктерді орындау кезеңінде немесе олар аяқталғаннан кейін алты ай ішінде) кәсіподақтан босатылған қызметкерлерге олардың өтініші бойынша біліктілік санатының қолданылу мерзімі белгіленген тәртіппен аттестаттаудан өткенге дейінгі кезеңге, бірақ үш жылдан аспайтын мерзімге ұзартылады.

9.7. Кәсіподақ ұйымы төрағасының сайланбалы лауазымындағы және сайланбалы кәсіподақ органының құрамындағы жұмыс Білім беру ұйымының қызметі үшін маңызды деп танылады және қызметкерлерді көтермелеу, оларды аттестаттау, басшы лауазымдарға орналасуға конкурстық іріктеу кезінде назарға алынады.

9.8. Кәсіподақ органдарының құрамына сайланған адамдарды жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыстан шығаруға, ұйым толық таратылған немесе қызметкер заңда жұмыстан босату көзделген кінәлі іс-әрекеттер жасаған жағдайларды қоспағанда, сайлау өкілеттігі аяқталғаннан кейін екі жыл ішінде жол берілмейді. Мұндай жағдайларда жұмыстан шығару тиісті кәсіподақ органының келісімімен Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында белгіленген тәртіппен жүргізіледі.

9.9. Тараптар сайланған кәсіподақ қызметкерлерін құрметті атақтар беру және ведомстволық айырым белгілерімен марапаттау туралы бірлесіп шешім қабылдай алады.

9.10. Тараптар кәсіподақ ұйымдары мен олардың органдарының өздерінің жарғылық міндеттерін жүзеге асыруды қиындататын практикалық қызметіне жұмыс беруші өкілдерінің араласуына жол бермеу жөнінде қажетті шаралар қабылдайды.

9.11. Білім басқармасы кәсіподақтың еңбек заңнамасының орындалуын қоғамдық бақылауды жүзеге асыруына кедергі келтірмейді. Кәсіподақ өз мамандарының күшімен білім беру ұйымдарында еңбек заңнамасының сақталуын жоспарлы тексеруді жүзеге асыруға құқылы.

Тексеру нәтижелері бойынша кәсіподақ білім беру ұйымдарының басшыларына анықталған бұзушылықтарды жою және қызметкерлердің бұзылған құқықтарын қалпына келтіру жөнінде тиісті актілер мен ұсыныстар жібереді.

Тексерулер жүргізу тәртібі, тексерулердің нысандары мен түрлері кәсіподақтың тиісті актісімен айқындалады.

9.12. Кәсіподақ комитетінің мүшелері білім беру ұйымдарының тарифтеу, педагогтарды аттестаттау, өндірістегі жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру, жұмыс орындарын аттестаттау, еңбекті қорғау, әлеуметтік сақтандыру және басқа да комиссиялар құрамына, сондай-ақ педагогикалық әдеп жөніндегі кеңеске енгізіледі.

9.13. Құқықтық сауаттылықты арттыру мақсатында Білім басқармасы кәсіподақпен бірлесіп жалпы құқықтық оқыту сабақтарын өткізу арқылы білім беру басшыларын, мамандарын, педагогтері мен қызметкерлерін тұрақты (тоқсанына бір рет) құқықтық оқытуды қамтамасыз етеді.

9.14. Тараптар жас мамандарды есепке алудың бірыңғай базасын құру туралы уағдаласты.

10. Кәсіподақ міндеттемелері.

Кәсіподақ міндеттенеді:

10.1. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне және "Кәсіптік одақтар туралы" Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес әлеуметтік-еңбек мәселелері бойынша кәсіподақ мүшелерінің құқықтарын мен мүдделерін білдіру және қорғау.

Жұмыс берушілермен өзара қарым-қатынаста кәсіподақ мүшесі болып табылмайтын жұмыскерлердің мүдделерін білдіруге, егер олар Кәсіподаққа өз мүдделерін білдіруге уәкілеттік берсе немесе жеке дәйекшілікпен акциялай қарағанды кәсіподақ ұйымының шешімі бойынша.

10.2. Жұмыс берушілердің еңбек заңнамасын және еңбек құқығы нормаларын қамтитын өзге де нормативтік құқықтық актілерді сақталуына қоғамдық бақылауды жүзеге асыру.

10.3. Жұмыс берушілердің кәсіподақтың есептік шотына мүшелік кәсіподақ жарналарын уақтылы және толық аударуына бақылауды жүзеге асыру.

10.4. Қызметкерлердің еңбек кітапшаларының дұрыс жүргізілуін және сақталуын, оларға жазбалардың уақтылы енгізілуін, оның ішінде қызметкерлерді аттестаттау нәтижелері бойынша біліктілік санаттарын беру кезінде бақылауды жүзеге асыру.

10.5. Білім басқармасына білім беру ұйымдары басшыларының ҚР ЕК нормаларын және еңбек туралы өзге де нормативтік актілерді, ұжымдық шарттардың талаптарын, кінәлілерге тәртіптік ықпал ету шараларын қолдану туралы талаппен ұжымдық шартты бұзғаны туралы ақпарат жіберу.

10.6. Келісім комиссиясы мен сотта кәсіподақ мүшелерінің еңбек құқықтарын қорғау және ұсыну.

10.7. Міндетті зейнетақы жарналарының зейнетақы жинақтау қорларына уақтылы және толық аударылуына қоғамдық бақылауды жүзеге асыру.

10.8. Қызметкерлерге демалыс беру және олардың төлемінің дұрыстығы мен уақтылығын бақылауды жүзеге асыру.

10.9. Білім беру ұйымдарының тарифтеу, педагогтарды аттестаттау, жұмыс орындарын аттестаттау, еңбекті қорғау және т.б. жөніндегі комиссияларының жұмысына қатысу.

10.10. Білім беру ұйымдарының педагогтерін аттестаттаудан өткізу тәртібінің сақталуын бақылауды жүзеге асырады.

10.11. Білім беру ұйымдарында мәдени-бұқаралық және дене шынықтыру-сауықтыру жұмыстарын жүзеге асыру.

11. Білім беру ұйымдарын басқару, әлеуметтік әріптестіктің тиімділігін арттыру.

11.1. Әлеуметтік әріптестіктің негізгі қағидаттарын басшылыққа ала отырып, Шығыс Қазақстан облысының білім беру ұйымдарының жұмыс істеуі мен дамуы үшін жауапкершілікті және қызметкерлердің әлеуметтік-экономикалық жағдайын жақсарту қажеттілігін сезіне отырып, **Тараптар:**

11.1.1. Білім беруді дамытудың 2020-2025 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасын, білім беруді дамытуға және қызметкерлерді әлеуметтік қорғауға бағытталған Қазақстан Республикасының Заңдарын және өзге де нормативтік құқықтық актілерін іске асыру бойынша келісілген іс-әрекеттерді жүзеге асырады.

11.1.2. Бірлескен күш-жігермен басым ұлттық білім беру жобаларын толық көлемде іске асыруға ықпал етеді.

11.1.3. Білім беру қызметкерлерінің өмір сүру деңгейін арттыруға, еңбекақы төлеуге және әлеуметтік кепілдіктерге бірлесіп қол жеткізеді.

11.1.4. Жергілікті бюджетті қалыптастыру кезінде белгіленген тәртіппен құзыреті шегінде атқарушы және заң шығарушы билік органдарына қаражат бөлу үшін өтініш жасайды.:

- білім беру ұйымдарындағы еңбекті қорғау және өрт қауіпсіздігі, жұмыс орындарын еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау;

- білім беру ұйымдары қызметкерлерінің міндетті алдын ала (жұмысқа орналасу кезінде) және мерзімді (еңбек қызметі барысында) медициналық тексерулерін (тексерулерін) өткізу;

- педагогтар мен медицина қызметкерлерін даярлау, қайта даярлау және біліктілігін арттыру;

- іссапарларға байланысты өтемақыларды төлеу;

- педагогтерге қосымша ынталандыру төлемдері;

- басқа жағдайларда.

11.1.5. Шығармашылықты дамытуға, педагогтердің кәсібилігін арттыруға ықпал етеді, "Үздік педагог", "Жыл мұғалімі", "кәсіптік және техникалық білім берудің үздік ұйымы", "Жыл тәрбиешісі", "үздік сынып жетекшісі" және т. б. шығармашылық конкурстарды ұйымдастырушылық және қаржылық сүйемелдеуді қамтамасыз етеді.

11.1.6. Білім беру ұйымдарының басшылары мен басқа да қызметкерлерін еңбек және салалық заңнама нормаларына жүйелі оқытуды ұйымдастырады.

11.1.7. Шығыс Қазақстан облысы білім беру мекемелері қызметінің өндірістік мәселелерін шешу мақсатында қызмет түрлері бойынша білім беру ұйымдарының кеңестерін құруға ықпал етеді.

11.1.8. Тараптар келісті:

- жас қызметкерлер 35 жасқа дейінгі және мамандығы бойынша 3 жылға дейінгі жұмыс өтілі бар мамандар деп саналсын;
- жыл сайын жас мамандармен жұмыс жоспарын әзірлеу және іске асыру;
- жастармен жұмыс жөніндегі кеңес арқылы педагог қызметкерлер үшін тәлімгерлік жүйесін дамыту;
- жас педагогикалық қызметкерлер арасында кәсіби шеберлік конкурстарын өткізу;
- жастарды мәдени-спорттық іс-шараларды ұйымдастыруға және өткізуге тарту;
- Белсенді, тиімді қоғамдық және кәсіби жұмыс жүргізетін ұйымдардың жастар кәсіподақ активін жүйелі көтермелеуді жүзеге асыру.
- кәсіподақ комитеттерінің жастар комиссиясының өкілдерін өндірістік кеңестің және жеке еңбек дауларын шешу жөніндегі келісім комиссиясының жұмысына қатысуға тарту.
жұмыс істейтін жастардың әлеуметтік құқықтары мен кепілдіктерін қорғау жөніндегі жұмысты жетілдіру мақсатында жастар саясаты жөніндегі нормативтік құқықтық базаны белсенді пайдалану;

- жас педагогикалық қызметкерлерге заңнамамен белгіленген жеңілдіктер мен қосымша кепілдіктерді сақтауға көмек көрсету;

- тұрғын үй жағдайын жақсарту бойынша түрлі бағдарламаларға кіру үшін құжаттарды ресімдеу кезінде жас педагогикалық қызметкерлерге көмек көрсету және ақпаратты уақытылы ұсыну

Тараптар жастар саясатын іске асыру жөніндегі барлық іс-шараларды саяси партиялармен, жастармен жұмыс жөніндегі бөліммен ынтымақтастықта жүзеге асыруға ұмтылысты.

11.2 **Білім басқармасы:**

11.2.1 Қазақстан Республикасының заңнамасымен бекітілген бюджеттік міндеттемелердің көлеміне сәйкес білім беру ұйымдарын толық және уақытылы қаржыландыруды қамтамасыз етеді

11.2.2 Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында, барлық деңгейдегі келісімдерде және осы Келісімде көзделген міндеттемелерге қосымша кәсіподақтың хабардар ету тұрақты еңбек жағдайларын және өзге де әлеуметтік-экономикалық жағдайларды белгілеу немесе өзгерту жөніндегі шешім қабылданды

11.2.3. Кәсіподаққа оның сұрау салулары бойынша Ұжымдық шарт жасасу, оның орындалуын бақылау үшін және ҚР ЕК-де, өзге де заңдарда және заңға тәуелді нормативтік құқықтық актілерде, осы Келісімде көзделген басқа да мәселелер бойынша қажетті ақпаратты береді.

11.2.4. Кәсіподақпен ынтымақтасады және сындарлы ұсыныстар мен талаптарды уақтылы қарайды.

11.2.5. Кәсіподақ өкілдерінің келісу бойынша өндірістік сипаттағы мәселелер қаралатын кеңестердің, комиссиялардың (оның ішінде комиссиялы) жұмысына және басқа да іс-шараларға қатысуын қамтамасыз етеді, сондай-ақ келісім бойынша Басқармаға келіп түскен өтініштерді (шағымдарды) қарау кезінде кәсіподақ өкілдерін қосады.

11.2.6. Кәсіподақ өкілдерін ұжымдық шарт бойынша Басқарма алқасына, аттестаттау комиссиясына, басқа да комиссияларға (оның ішінде комиссиялы), білім беру мекемелері/кәсіпорындары қызметкерлерінің өтініштерін қарау жөніндегі жұмыс топтарына және алқалық басқару органдарына қосады. ҚР ЕК және осы Ұжымдық шартта көзделген шеңберде қызметкерлердің білім беру ұйымдарын басқаруға қатысуын қамтамасыз ететін жағдайлар жасайды.

11.3. Кәсіподақ:

11.3.1. "Кәсіптік одақтар туралы" Қазақстан Республикасының Заңына, кәсіподақ Жарғысына сәйкес білім беру ұйымдары қызметкерлерінің өкілдігі мен әлеуметтік-еңбек құқықтары мен мүдделерін қорғауды қамтамасыз етеді.

11.3.2. Кәсіподақ мүшелері мен жұмыс берушілердің өкілдеріне еңбек заңнамасын түсіндіру, жұмыс берушілердің актілерін әзірлеу, білім беру ұйымдарының басшыларын еңбек құқығы мен кадр жұмысының негіздеріне оқыту, сондай-ақ жеке және ұжымдық еңбек дауларын шешу мәселелерінде көмек көрсетеді.

11.3.3. Тараптардың мүдделерін ескеру және ұжымдағы әлеуметтік шиеленісті болдырмау мақсатында келіссөздер процесінің мүмкіндіктерін пайдаланады.

11.3.4. Ішкі еңбек тәртібін, еңбек тәртібін сақтауға, қызметкерлердің - кәсіподақ мүшелерінің еңбек міндеттерін уақытылы және сапалы орындауына ықпал етеді.

11.3.5. Басқармаға еңбекке ақы төлеу жүйелері мен нысандарын әзірлеу, білім беру ұйымдарын басқару, келісімдердің міндеттемелерін жетілдіру жөнінде келіссөздер жүргізу, еңбек шарты бойынша қызметкерлердің міндеттерін толық, сапалы орындауға ықпал ететін әлеуметтік-экономикалық және кадрлық дамудың ағымдағы және перспективалық бағдарламаларын қабылдау жөнінде ұсыныстар енгізеді.

11.3.6. Білім беру ұйымдарында ұжымдық еңбек дауларының алдын алуға жәрдемдеседі.

11.3.7. Жұмыс берушілердің еңбек заңнамасын және еңбек құқығы нормаларын қамтитын өзге де нормативтік актілерді сақтауына қоғамдық бақылауды жүзеге асырады.

12. Ұжымдық шарттың орындалуын бақылау. Тараптардың жауапкершілігі.

Тараптар бұл туралы келісті:

12.1. Кәсіподақ ұжымдық шартты қол қойылған күнінен бастап 10 күн ішінде хабарламаны тіркеу үшін еңбек жөніндегі тиісті мемлекеттік органға жібереді.

12.2. Ұжымдық шартты орындау жөніндегі іс-шаралар жоспарын бірлесіп әзірлейді, оны Салалық комиссия бекітеді.

12.3. Жыл сайын салалық комиссияға ұжымдық шарттың іске асырылу барысы туралы ақпарат ұсынады.

12.4. Ұжымдық шартты және оның ережелерін орындау жөніндегі іс-шаралар жоспарының іске асырылуына бақылауды жүзеге асырады.

12.5. Ұжымдық шарттың қолданылу кезінде туындайтын барлық келіспеушіліктер мен оны орындауға байланысты дауларды бір ай ішінде мерзімде қарайды.

Егер Тараптар туындаған келіспеушіліктер мен даулар бойынша өзара келісімге шешім таппаса, онда олар ұжымдық еңбек дауын шешу үшін Қазақстан Республикасының

қолданыстағы заңнамасында белгіленген тәртіппен шешіледі. Бұл ретте келіспейтін Тарап туындаған даулы шешу үшін сотқа жүгіну құқығынан айырылмайды.

12.6. Жеке және ұжымдық еңбек дауларын шешудің заңнамада белгіленген тәртібін сақтайды, қызметкерлердің оларды шешудің соңғы шарасын – ереуілді пайдалануының алдын алу мақсатында жанжалдардың туындауына әкеп соғуы мүмкін себептерді жою үшін барлық мүмкіндіктерді пайдаланады.

12.7. Ұжымдық шарт міндеттемелерін бұзған немесе орындамаған жағдайда кінәлі Тарап немесе кінәлі тұлғалар Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген тәртіппен жауапты болады.

12.8. **Ұжымдық шарт 2025 жылғы 1 қыркүйектен бастап үш жылға қарамды.**

12.9. Жаңа ұжымдық шарт жасау жөніндегі келіссөздер осы Ұжымдық шартқа қолданыс мерзімі аяқталғанға дейін 2 ай бұрын басталады.

Осы ұжымдық шартқа қол қойылды:

ШКО ББ «Алтай ауданының ауылшаруашылық» КММ директорының м.а.	**ШКО ББ «Алтай ауданының ауылшаруашылық» КММ Бастауыш кәсіподақ ұйымы Төрағасы**
Е.В. Назарова	**Е.А. Іусупова**
м.о.	**м.о.**

№ 1 қосымша

Жеке еңбек дауларын шешу жөніндегі келісу комиссиясы туралы Ереже

1. Жалпы ережелер

1. Жеке еңбек дауларын шешу жөніндегі келісу комиссиясы тұрақты қызмет атқаратын орган болып табылады және кәсіподақ комитеті мен ұйым әкімшілігі өкілдерінің бірдей санынан құрылады.

Келісу комиссиясы мүшелерінің саны әрбір тараптан _ адамнан тұрады.

2. Кәсіподақ мүшелері комиссияға кәсіподақ мүшелері қатарынан кәсіподақ комитетінің қаулысымен, ал әкімшілік өкілдері – ұйым басшысының бұйрығымен бөлінеді.

3. Келісу комиссиясының құрамы қызметкерлерге мәлімет үшін көзге түсетін жерге орналастырылады.

4. Жеке еңбек дауларын шешу жөніндегі келісу комиссиясы 3 жылға дейінгі мерзімге, яғни ұжымдық шарттың немесе әлеуметтік әріптестік туралы келісімнің әрекет ету мерзіміне құрылады. Осы мерзім ішінде тараптар өз өкілдерін комиссия құрамын қалыптастыру үшін белгіленген тәртіпте алмастыра алады, барлық өкілдердің өкілеттіктері комиссияның құрылған мерзімінің аяқталуымен бірге аяқталады.

5. Келісу комиссиясының әрбір отырысында төраға мен хатшының міндеттерін кәсіподақ комитетінің өкілі мен жұмыс берушінің өкілі кезектесіп атқарады. Бір отырыстағы төраға мен хатшының міндеттерін бір тараптың өкілдері атқара алмайды.

Комиссияның әрбір отырысында тараптармен келесі отырыстың торағасы мен хатшысы тағайындалып, оларға отырысқа дайындық пен шақыру жүктеледі.

6. Еңбек даулары жөніндегі комиссияны техникалық қамтамасыз етуді (іс жүргізу, істерді сақтау, мәжіліс хаттамаларынан көшірмелер дайындау мен беру және т.б.) жұмыс берушi жүзеге асырады. Ұйым басшысы өз бұйрығымен комиссияны техникалық қамтамасыз ету жөніндегі жұмыс жүктелетін қызметкерді тағайындайды.

7. Келісу комиссиясының іс жүргізуі жалпы іс жүргізуден бөлек істер номенклатурасының ерекше бөлімінде жүргізіледі.

2. Келісу комиссиясымен қаралатын мәселелер

8. Келісу комиссиясы қызметкер мен жұмыс берушінің арасындағы ұйымда туындайтын жеке еңбек дауларын қарау жөніндегі сотқа дейінгі міндетті бастауыш орган болып табылады. Келісу комиссиясы туындаған барлық жеке еңбек дауларын еңбір ерекшеліксіз қарауға құқылы.

9. Келісу комиссиясы қызметкерлердің еңбек заңнамасын, ұжымдық шартты, келісімдерді және өзге де жергілікті құқықтық актілерді, еңбек шарттарын қолданумен қатысты, соның ішінде:

1) еңбекке ақы төлеу;

2) басқа жұмысқа ауыстыру және басқа жұмыс орнына көшіру;

3) еңбекке ақы төлеу, соның ішінде лауазымдарды қоса атқару, уақытша орнында жоқ қызметкерді ауыстыру кезінде, үстеме жұмыс, түнгі уақыт, демалыс және мереке күндеріндегі жұмыс үшін еңбекке ақы төлеу;

4) қолданыстағы еңбекке ақы төлеу жүйесімен көзделген қызметкерге тиесілі сыйақы мөлшері мен оны алу құқығы;

5)жәрдемақылар төлеу мен кепілдіктер беру;

6)қызметкердің жалақысынан ұсталынған ақшалай соманы қайтару;

7)еңбек демалыстарын беру;

8) арнайы киім, арнайы аяқ киім, жеке қорғау құралдарын беру, емдеу-профилактикалық тамақтану;

9) амалсыз бос жүрген уақытына жалақы төлеу немесе заңсыз ауыстырумен байланысты төмен ақы төленетін жұмысты орындаған уақытына жалақысының айырмасын төлеу;

10) еңбекке ақы төлеу жүйесінің нақты шарттары және ақы төлеудің нысандары мен жүйесін анықтау;

11) тәртіпке жаза қолдану;

12) еңбек шартын жасау немесе оларды тоқтату туралы мәселелер еңбек заңнамасында қарастырылған жағдайлар туралы, сондай-ақ еңбек шартын бұзу немесе оны тоқтатуға негіз болатын мәстоятелстволар туралы;

13) жұмысқа қайта алу, жұмыстан шығару күні және себебін тұжырымдау;

14) ынталандыру мәселелерін шешу;

15) жұмыс уақытын есепке алуды уақытша режимін қолдану;

16) жалақы алу кезінде шешімнің күнін және туралы мәселелерді қарастырады.

Келісу комиссиясы еңбек заңнамасын, ұжымдық және еңбек шарттарын, жұмыс берушінің актілерін қолдануға байланысты басқа да жеке еңбек дауларын қарау жөніндегі міндетін орындауға болады.

3. Еңбек даулары жөніндегі комиссияның жұмыс тәртібі

1. Егер қызметкер ұйым экономикасы, шешім қабылдаулар барысында кәсіподақтың ретінде болса, еңбек даулы комиссия оны қарамайды.

2. Комиссияға түскен арыздарды қабылдауды, жұмыс берушіні, жұрттың жалдаушының себепсіз және бюджеттерінде еңбек даулары бойынша комиссияның атынан азаматтармен және ұйымдармен жазбаша хаттар жіберілсе, шақырулар жіберу, жауаптар беру және т.б. Комиссия жұмысының барлық шығындарын Жұмыс берушіге өтейді.

3. Қызметкерлер келісу комиссиясына еңбек даулары бойынша жүгіне алады.

- жұмысқа қайта алу туралы даулар бойынша - жұмыс берушінің еңбек шартын бұзу туралы актісінің көшірмесі табыс етілген күннен бастап бір ай өткенге дейін;

- басқа еңбек даулары бойынша - қызметкер немесе жұмыс берушінің өз құқығының бұзылғаны туралы білген немесе білуге тиісті күннен бастап бір жыл ішінде.

Жеке еңбек дауларын қарау жөнінде органдарға жүгіну мерзімінің өтуі қаралып жатқан жеке еңбек даулы бойынша медиация туралы шартын қолданылу кезінде, сондай-ақ келісу комиссиясының оны құрғанға дейін болмауы жағдайында тоқтатыла тұрады.

Белгіленген мерзімді дәлелді себептермен өткізіп алған жағдайда еңбек даулары жөніндегі комиссия оны қайтадан белгілей алады.

4. Еңбек даулары жөніндегі келісу комиссиясы еңбек дауларын арыз тіркелген күннен бастап 15 күндік мерзімде қарауға міндетті.

5. Арызы бойынша еңбек даулы қаралып жатқан қызметкер комиссия отырысына үш күннен кешіктірілмей шақырылады.

6. Еңбек даулары жөніндегі комиссия отырыстары комиссия мүшелері, мүдделі қызметкер, сондай-ақ куәгерлер және шақырылған мамандар мен сарапшылар мәжіліске өздеріне қолайлы мезгілде қатыса алатындай уақытта өткізіледі.

7. Барлық даулардың арыз берушісі қызметкердің қатысуымен еңбек даулары жөніндегі келісу комиссиясы қарайды. Даулы сыртқай қарауға тек қызметкердің жазбаша өтінішін бойынша ғана жол беріледі.

Қызметкер комиссияның отырысына келмей қалған жағдайда, оның арызын қарау келесі отырысқа қалдырылады. Қызметкер дәлелді себепсіз екінші рет келмей қалған жағдайда, комиссия мәселені қарауды ашық тастау туралы шешім шығаруы мүмкін, мұнда өз қызметкерді қайтадан өтініш беру құқығынан айырмайды.

8. Еңбек даулары жөніндегі келісу комиссиясы отырысқа куәгерлерді шақыруға, жеке тұлғаларға техникалық және бухгалтерлік тексерулер жүргізуді тапсыруға, әкімшіліктен құжаттар мен есептерді көрсетуді талап етуге, сұраныстар жіберіп, мемлекеттік және жоғарғы кәсіподақ органдарының кеңестерін қолдануға құқылы.

9. Еңбек даулары жөніндегі комиссия отырысының басында мүдделі қызметкер отырысқа қатысып отырған кез-келген комиссия мүшесіне дәлелді наразылық білдіруге

құқылы. Мұндай жағдайда дауды қарау комиссиямен белгіленген басқа мерзімге ауыстырылады.

10. Наразылық білдіруді қанағаттандыру мәселесі:

а) әкімшілік өкіліне қатысты болса – ұйым басшысымен;

б) кәсіподақ өкіліне қатысты болса – кәсіподақ комитетімен шешіледі.

Басшы бұйрық шығарады, ал кәсіподақ комитеті наразылық білдіру туралы арызды қанағаттандырыла ма әлде жоқ па, сол туралы шешім қабылдайды. Тағайындалған комиссия мүшесінің орнына басқа өкіл болуы мүмкін.

Наразылық білдіру тек сол қызметкердің арызын қарау жөніндегі комиссия отырысы үшін жарамды.

11. Еңбек даулары жөніндегі келісу комиссиясы отырысқа барлық комиссия мүшелерінің кемінде 2/3-і қатысқан жағдайда, шешім қабылдауға құқылы.

Еңбек даулары жөніндегі комиссияның шешімдері отырысқа қатысқан барлық әкімшілік өкілдері мен кәсіподақ комитетінің өкілдері арасында келісім болғанда қабылданады, міндетті күші бар және қандай да бір бекітуді талап етпейді.

Комиссияның шешімдері қолданыстағы заңнамамен, ұжымдық және еңбек шарттарымен, келісімдермен, ережелермен, қағидалармен, нұсқаулықтармен дәлелденіп және негізделуі тиіс.

Ақшалай талаптар бойынша комиссия шешімдерінде қызметкерге тиесілі нақты сома көрсетілуі қажет.

Келісу комиссиясының шешімі екі жұмыс күні ішінде Жұмыс берушіге және арыз берушіге жіберіледі.

12. Еңбек даулары жөніндегі комиссияның әрбір отырысында хаттама жүргізіледі. Хаттамаға отырыс аяқталған соң торага мен хатшы қол қояды. Келісімге келмеген жағдайда, комиссия отырысының хаттамасында әрбір тараптың ұсыныстары баяндалады және келісімге келмегені туралы жазылады.

Хаттамаға тексерулер материалдары, жазбаша түсініктемелер, қорытындылар, қатынас хаттар және дауды қарау барысында комиссиямен алынған өзге де құжаттар тіркеледі.

13. Егер еңбек даулары жөніндегі комиссияда дауды қарау кезінде кәсіподақ комитетінің өкілі мен әкімшілік өкіліпің арасында келісімге қол жеткізілмесе, онда қызметкер дауды шешу туралы арызымен сотқа жүгінуге құқылы.

14. Қызметкер еңбек дауы жөніндегі комиссияның шығарған шешімімен келіспеген жағдайда, еңбек дауын шешу туралы арызымен сотқа жүгіне алады.

4. Еңбек даулары жөніндегі комиссия шешімдерінің орындалу тәртібі

1. Еңбек даулары жөніндегі комиссияның шешімдерін ұйым әкімшілігі онда белгіленген мерзімде орындауға тиіс. Жұмысқа қайта алу туралы шешім дереу орындалады.

2. Бұрынғы жұмысына қайта алынған қызметкерге амалсыз бос жүрген (жұмыстан шеттетілген) барлық уақыты үшін орташа жалақысы немесе басқа жұмысқа уақытша ауыстырылуы кезінде төмен ақы төленетін жұмысты орындағаны үшін, бірақ алты айдан аспайтын уақытқа жалақыдағы айырма төленеді.

3. Жұмыс беруші жұмысқа қайта алу туралы шешімнің орындалуын кешіктірген жағдайда, келісу комиссиясы қызметкерге шешімнің орындалуы кешіктірілген уақыт үшін орташа жалақысын немесе жалақысының айырмасын төлеу туралы шешім шығарады.

5. Жеке даулар бойынша шешімдерді шығару мен орындау тәртібі

1. Заңсыз ауыстыру, көшіру, еңбек жағдайларын маңызды өзгерту немесе жұмыстан шеттету жағдайында қызметкер бұрынғы жұмысына, бұрынғы жұмыс орнына қайта алынып, оған бұрынғы маңызды жұмыс жағдайлары қайта беріледі.

Көшіруге өндірістік, ұйымдастырушылық немесе экономикалық себептер [illegible] болуы тиіс.

Қызметкерді ауыстыру және көшіру, соның ішінде өз қызметкерінің келісімімен жасалса, егер бұл оған медициналық қорытындыға немесе тағайындау талаптарына сәйкес (қызметкерлердің жеке санаттарының, соның ішінде әйелдер мен [illegible] толмағандардың еңбегін қолдануға тыйым салу) денсаулық жағдайына байланысты [illegible] қауіпсіздік тудыратын болса, заңсыз болып есептеледі.

Қызметкер таңдау бұзушылықпен ауыстырылған жұмысына шығудан бас тартуы [illegible] дәлелсіз жұмыстан қалған болып есептелмейді.

Негізделген өндірістік ұйымдастырушылық немесе экономикалық себептерді растайтын дәлелдер болмаған жағдайда, еңбек жағдайын маңызды өзгерту заңсыз болып табылады.

2. Еңбек даулары жөніндегі комиссия жұмысқа қайта алу туралы шешім шығарған кезде, қызметкерге амалсыз бос жүрген уақытына орташа жалақы немесе төмен ақы төленетін жұмысты орындаған уақытына жалақысының айырмасын төлеу туралы шешімді де қатар қабылдайды.

3. Қызметкерге тәртіптік жаза шарасын қолдану туралы даулы шешім шығарып, еңбек даулары жөніндегі комиссия заңсыз салынған немесе теріс қылықтың қатаңдығына сәйкес келмейтін жазаны жоя алады.

Дегенмен комиссия бір жазаны екінші жазалау шарасымен алмастыра алмайды, өйткені ҚРЕК 65-бабына сәйкес тәртіптік жаза шараларын таңдау құқығы Жұмыс берушіге тиесілі.

4. Басқа жұмысқа заңсыз ауыстырылған қызметкерді жұмысқа қайта алу туралы шешім дереу орындалуға тиіс.

5. Ақшалай соманы өтеу туралы даулы қарау кезінде еңбек даулары жөніндегі келісу комиссиясы қызметкерге келісу комиссиясына жүгінбеген кезге дейінгі үш жылдан аспайтын мерзімге төленбеген және заңсыз ұсталынған сомаларды қайтару туралы шешім қабылдай алады.

6. Жұмыс берушіден өндірілген сомалар қызметкерге комиссия шешім шығарғаннан кейінгі жалақы төлеу үшін белгіленген мерзімге жақын уақытта төленеді.

6. Еңбек даулары жөніндегі комиссия мүшелері жұмысының кепілдіктері

1. Еңбек даулары жөніндегі комиссияның құрамына сайланған қызметкерлерге комиссия жұмысының уақытында орташа жалақылары сақталады.

2. Еңбек даулары жөніндегі комиссия мүшелерін (егер олар кәсіподақ мүшелері болса) жалдаушының бастамасымен жұмыстан шығаруға және тәртіптік жаза қолдануға тек кәсіподақ комитетінің алдын ала келісімімен ғана жол беріледі.

3. Еңбек даулары жөніндегі комиссия мүшелерімен еңбек шарттарын жасау (ұзарту) олардың өкілеттік мерзімінен кем болмайтын мерзімге жасалады.

№ 2 қосымша

Жұмыс берушінің бастамасымен еңбек шартын бұзу және Жұмыс берушінің актілерін қабылдау кезінде сайланбалы кәсіподақ органдарымен келісу және дәлелді пікірін есепке алу тәртібі

1. Жұмыс беруші осы Келісіммен, сондай-ақ Келісімдермен [illegible] жағдайларда, кәсіподақ органының дәлелді пікірін ескеретін немесе онымен келісім бойынша қабылданған шешімді қабылдау алдында шешім жобасы мен оның [illegible] кәсіподақ ұйымының тиісті сайланбалы органына жібереді.

2. Кәсіподақ ұйымының сайланбалы органы (әрі қарай-Кәсіподақ комитеті) [illegible] шешім жобасын алғаннан кейін жеті жұмыс күнінен кешіктірмей жоба бойынша [illegible] пікірін жұмыс берушіге жазбаша түрде жібереді.

3. Кәсіподақ комитетінің дәлелді пікірі жұмыс беруші шешімінің жобасымен келіспесе немесе оны жетілдіру туралы ұсыныстармен берілген жағдайда, жұмыс беруші онымен келісуі мүмкін немесе дәлелді пікір алғаннан кейін үш күн ішінде жобаны және оған негіздемені өзара шешім қабылдау мақсатында, КРК 159-бабына сәйкес тұрақты келісу комиссиясына жіберуге міндетті.

4. Келісімге келе алмаған жағдайда туындаған келіспеушілікпен хаттамамен ресімделіп, кейін жұмыс беруші Кәсіподақпен тиісті мемлекеттік еңбек инспекциясына немесе сотқа шағымдана алатын өз шешімін қабылдауға құқылы. Кәсіподақ комитеті де КРК белгіленген тәртіпте ұжымдық еңбек даулы процедурасын бастауға құқылы.

5. Дәлелді пікір туралы шешім Кәсіподақ комитеті Кәсіподақ комитетінің кеңісінде жиналысқан комитетінде, мәжілісінде, кворумдық дауыспен алқалы қабылданады.

6. Кәсіподақ комитетінің мәжілісі хаттамамен ресімделіп, онда: құрамына сайланғандар саны, қатысушылар саны, мәжілісте қабылданған ортақ шешім мен оған негіздемені (дәлелдемені) көрсетілуі тиіс.

7. Кәсіподақ комитеті өз пікірін негіздегенде қолданыстағы заңнамаға, ұжымдық шартқа, келісімдерге, бекітілген жағдайларға нақты қызметкерлердің еңбек шарттарына, сондай-ақ жұмыс беруші мен Кәсіподақ комитетімен шешім қабылдаған кезеңдегі білім беру ұйымының қалыптасқан нақты жағдайларға сілтеме жасай алады.

8. Жұмыс берушінің алдағы қабылдайтын шешіміне байланысты барлық жағдайларды нақтылау қажетілігі кезінде, Кәсіподақ комитеті өз мәжілісіне жұмыс берушінің өкілдерін, өзге мамандармен сарапшыларды шақыруға құқылы.

9. Егер Кәсіподақ комитеті жұмыс берушінің алдағы шешімімен келіспеушілік білдірген жағдайда, ол үш жұмыс күні ішінде жұмыс берушімен немесе оның өкілімен қосымша кеңесулер жүргізіп, нәтижесін хаттамамен ресімдейді және оған жұмыс беруші мен Кәсіподақ комитетінің төрағасы қол қояды.

10. Кеңесулер нәтижесі бойынша ортақ келісімге келмеген жағдайда, Жұмыс беруші Кәсіподақ комитетіне бұйрық жобасы мен құжаттар көшірмелерін жолдаған күннен кейін он жұмыс күнінен соң қорытынды шешім қабылдауға құқылы.

11. Жоғарыда көрсетілген процедураларды қадағалау қызметкерді немесе оның мүддесін танытуды Кәсіподақты жұмыстан босату жағдайы бойынша тікелей сотқа шағым келтіру құқығынан айырмайды.

***

Жұмыс берушінің дәлелді пікірді немесе оған негіздеме және келісім алу туралы кәсіподақ ұйымының сайланбалы органына өтінішінің үлгісі

Құжаттың күні мен
шығыс нөмірі

_____
(білікті кәсіподақ ұйымының сайланбалы органының атауы)

Сайланбалы органның дәлелді пікір немесе кәсіподақ ұйымымен келісім беру туралы
ӨТІНІШ

_____ жобаны және
(ұйым атауы)

_____
(жұмыс беруші заңнамасының атауы)

барлық қажетті құжаттар қосымшасымен оған негіздемені жібереді.

Бес жұмыс күні ішінде жұмыс беруші актісінің осы жобасы бойынша дәлелді пікірді жазбаша түрде жіберуінізді сұраймын.

Қосымша: _____ бетте.

Ұйым басшысы _____
(қолы, Т.А.Ж., лауазымы)

Кәсіпкерлік ұйымының сайланбалы органының [illegible]

Құжаттың күні мен
шығыс нөмірі

ОТЫРЫС ХАТТАМАСЫНАН ҮЗІНДІ

[illegible]

Мәселе бойынша [illegible]

Жұмыс берушінің 20 [illegible]

[illegible]

өтінішінің оған негізделмеген және жұмыс берушінің [illegible] қажеттілігі мен заңдылығын растайтын құжаттарды [illegible]

_____ 20 [illegible]
(кәсіпкерлік субъектісінің ұйымдастыру-құқықтық нысаны)

_____
(кәсіпкерлік субъектісі)

жобасын дайындау кезінде ҚР еңбек кодексімен және нормативтік құқықтық актілерімен көзделген нормалардың, ұжымдық шарт пен келісімдер [illegible] Жұмыс берушімен қадағалануы тексерілді.

Мынадай дәлелді пікір бекітілді:

ДӘЛЕЛДІ ПІКІР

_____
(кәсіпкерлік субъектісінің ұйымдастыру-құқықтық нысаны)

_____ жобасы бойынша
_____
(жобаның атауы)

Жоба ҚР еңбек заңнамасымен белгіленген және осы актіні қабылдауды реттейтін еңбек құқығының нормаларынан тұратын өзге де нормативтік құқықтық [illegible] талаптарына, келісімнің немесе ұжымдық шарттардың _____ [illegible] (баптарына) сәйкес келеді (сәйкес келмейді), қызметкерлердің жағдайларын нашарлатпайды (нашарлатады).

Мазмұны, енгізу мерзімдері бойынша жобаға өзге де ескертулер мен толықтырулар, ұсынылатын өзгерістер және т.б. туралы көрсетілсін.

Жоғарыда айтылғандар негізінде _____
(кәсіпкерлік субъектісінің атауы)

_____ жобасын жұмыс берушінің
_____
(жобаның атауы)

қабылдауы мүмкін (мүмкін емес) деп шешелі.

Кәсіподақ ұйымының
төрағасы _____ _____

Кәсіподақ органының 20___ж. «___» _____ дәлелді пікірін алды

_____

«___» _____ 20___ж. _____

***

Жұмыс берушінің қызметкерді жұмыстан шығару туралы дәлелді пікір алу үшін бастауыш кәсіподақ ұйымының сайланбалы органына өтінішінің үлгісі

Құжаттың күні мен
шығыс нөмірі

Бастауыш ұйымның сайланбалы органының дәлелді пікір беру туралы
ӨТІНІШІ

_____ ҚР Еңбек кодексінің 54-бабының
(ұйымның атауы)

1-т. ___) т.т. негізінде _____
(қызметкердің Т.А.Ә.)

_____
(жұмыстан шығарудың нақты себебі, жұмысы орны)

келесі құжаттар қосымшасымен оған негіздемені жіберді:

_____
(бұйрықтың, өкімдер шығарудың мақсатына мен болатын барлық қажетті құжаттар атауы)

Жеті жұмыс күні ішінде осы актінің (бұйрықтың, өкімнің) жобасы бойынша дәлелді пікірді жазбаша нысанда жіберуінізді сұраймын.

Қосымша: _____ бетте.

Ұйым басшысы _____
(қолы, тегі және аты-жөні)

***

Жұмыс беруші бұйрығының жобасы бойынша кәсіподақ ұйымының сайланбалы органының дәлелді пікірін ресімдеу үлгісі

Құжаттың күні мен
шығыс нөмірі

_____
(ұйым атауы)

_____
(Талқылаған басшының Т.А.Ә.)

ОТЫРЫС ХАТТАМАСЫНАН ҮЗІНДІ

(Ұйымдастырушы ұйымның толық атауы)

Жұмыс берушінің

(жұмыс берушінің толық атауы)

қайталау мәселесі бойынша дәлелді пікірінің жобасы туралы

(кәсіподақтың толық атауы)

окіметті құрамымен _____ жылдың қыркүйегінің 201_ ж.

(Тегі, аты, әкесінің аты)

«___» _____ 20___ ж. № _____ өтінішті, оған негізделмеген және жұмыс берушінің оны шығару заңдылығын растайтын құжаттарды қарады.

20___ ж. «___» _____ мәжіс шешімі

(ұйымдастыру, ұйымдастыру атауы)

ұжымдық шарт жағдайларының негізінде жұмыс берушінің

(қызметкердің Т.А.Ә. толық атауы, лауазымы, жеке сәйкестендіру нөмірі)

еңбек шартын бұзу туралы бұйрық жобасын әзірлеу кезінде қолданыстағы еңбек заңнамаларының нормаларын, барлық деңгейдегі келісімдерді қалыптастыру тексерілді.

Мынадай дәлелді пікір бекітілді:

Дәлелді пікір

_____

(кәсіподақтың толық атауы)

_____ жобасы бойынша

(жұмыс берушінің бұйрығының жобасының атауы)

_____ еңбек шартын бұзу туралы жұмыс

(қызметкердің Т.А.Ә. мәртебесі)

берушімен ұсынылған бұйрықтың жобасы

Бұйрықтың жобасы мен оған тіркелген құжаттар оны қабылдау заңдылығын растайды (растамайды).

Бұйрықтың жобасы ҚРЕК _____ баптарымен белгіленген талаптарға сәйкес келеді (сәйкес келмейді), қызметкердің еңбек шартының жағдайларын бұзбайды (бұзады).

Бұйрықтың жобасы ұйымдағы қызметкердің еңбек қызметімен байланысты, жұмыс берушінің _____ еңбек шартын бұзу туралы бұйрық

(қызметкердің Т.А.Ә.)

жобасын әзірлеу кезінде ескерілмеген қосымша жағдайларды ескереді (ескермейді).

Жоғарыда айтылғандар негізінде жұмыс берушінің _____

(қызметкердің Т.А.Ә. мәртебесі)

ҚР ЕК 54-бабының 1-т. ___ т.т. сәйкес еңбек шартын бұзу жөнінде бұйрықты шығару туралы шешімін мүмкін деп (мүмкін емес) деп білеміз.

Кәсіподақ ұйымының
төрағасы _____ _____

(қолы) (Т.А.Ә.)

Кәсіподақ органының 20___ ж. «___» _____ дәлелді пікірін алдым.

_____

(ұйым басшысының Т.А.Ә.)

«___» _____ 20___ ж. _____

(қолы)

№ 1 қосымша

Мемлекеттік білім беру ұйымдары қызметкерлерінің жұмыс уақыты және тынығу уақытының режимі туралы ереже

1. Жалпы ережелер

1.1 Мемлекеттік білім беру ұйымдары қызметкерлерінің жұмыс уақыты және тынығу уақытының режимі туралы ереже бірі қарай. Ереже ерікті түрдегі және мемлекеттік білім беру ұйымдары қызметкерлерінің ерекшеліктерін ескере отырып, қызметкерлердің жұмыс уақытының және тынығу уақытының режимін белгілейді.

1.2 Білім беру ұйымдары қызметкерлерінің жұмыс уақыты және тынығу уақытының режимі ұйым қызметінің режимі, білім алушылардың тәрбиеленушілерінің тұрақты болуы, олардың оқу сабақтарының белгілі бір уақыты, мауысым жұмысы, шинақ болуы және білім беру ұйымының басқа ерекшеліктерін ескере отырып анықталады және ҚР Қ. «Білім туралы», «Педагог мәртебесі туралы» ҚР Заңдарына және өзге де нормативтік құқықтық актілерге, осы Ережеге сәйкес пәрмені, ұжымдық шартпен, мекеменің немесе кәсіпорынның ішкі еңбек тәртібінің Ережесімен белгіленеді.

1.3 Мемлекеттік білім беру мекемелері мен кәсіпорындары басшыларының, олардың орынбасарларының, басқа да басқарушы қызметкерлердің жұмыс режимі аптасына 40 сағат жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығына сүйеніп, білім беру ұйымдарының қызметін басқарудың қамтамасыз ету қажеттігін ескере отырып анықталады.

1.4. Жұмыс күні ішінде өз міндеттерін үзілісті орындайтын педагогтарға тамақтану үшін үзіліс белгіленбейді. Мұндай жағдайларда, білім беру ұйымдарының қызметкерлеріне білім алушылармен, тәрбиеленушілермен бір уақытта немесе осы мақсатқа арнаулы бөлінген жерде бірге тамақтану мүмкіндігі қамтамасыз етіледі.

2. Оқу жылы мерзімінде білім беру ұйымдарының қосымша білім беру педагогтарының, оқытушыларының, мұғалімдерінің жұмыс уақытының режимі

2.1 Педагогикалық қызметті ұйымдастыру оқытушының жұмысының бірінші кезегі [illegible] жұмыстарына орналасу үшін белгіленген нормаларды [illegible] анықталады.

Аналитикалық жұмысты жүргізетін педагогтарды педагогикалық жұмыстың басқа [illegible] орындауға [illegible] сонымен бірге, жұмыс уақытының ішінде жүзеге асырылады.

2.2 Педагогтардың жұмыс уақытының нормасының бөлігі [illegible] [illegible] жетістіктерінің [illegible] [illegible] [illegible]

Жұмысқа оқу сабақтарын оқыту кезінде қауіпсіздікті қамтамасыз ету үшін білім беру ұйымының нормативтік құқықтық актілерімен бекітілген тәртіпке, өзге нормативтік құжаттарға сәйкес орындау үшін пайдалануға мүмкін

2.1. Оқытушылық жұмысты жүргізетін қызметкерлердің жұмыс уақытын ұйымдастыруда тарифтік сетка, лауазымдар санына нормативтік мөлшерлемелер жасау бөлімі, білім беру ұйымының жарғысымен және шығу туралы сертификаттың сәйкестігімен тарифтік ставкалармен бекітілген ұстаздың лауазымдық міндеттерінің тізімінің, жұмыс көлемдерімен және жүктемелерімен, сонымен қатар мемлекеттік және жеке жүктемелерімен реттеледі, және мынадан жиілігімен оқытуға мүмкін

Мынаны ескере отырып, тәрбиешінің жұмысының қалыптасуы, әлеуметтік жағдайлары, жеке өмірлерінің ерекшеліктері, тұрмыс және білім беру бағдарламасымен көзделген оқыс әрекеттерінің оқыту жоспарлы жұмысқа қатысуға тәрбиешінің міндеттерін орындау.

Балаларға және олардың ата-аналарына тұлғаларға, балаларын үйде оқытатын отбасыларға медициналық көрсетілетін сәйкес әдістемелік, диагностикалық және кеңес беру көмектерін ұйымдастыру және оқыту,

білім алушыларды, тәрбиеленушілерді оқыту және тәрбиелеу, олардың жеке мүмкіндіктерін, қызығушылықтарын мен ұстанымдарын, сондай-ақ олардың отбасылық және тұрмыстық жағдайларын зерттеу жоспарлы жұмысқа дайындалуға кететін уақыт

білім беру ұйымында білім беру процесі мерзімінде, қажеттілікке орай сабақтарды оқытуға дайындау, қағидалар мақсатында ұйымдастырылған кезеңдіктер.

білім беру процесі мерзімінде қажеттілікке орай сабақтарды оқытуға дайындау білім алушылардың, тәрбиеленушілердің күн режимін орындауын қадағалау, оқу сағаты ішінде тәртіпті қамтамасыз ету мақсатында, сонымен қатар әр түрлі өзгешелік кешенінде білім алушылар, тәрбиеленушілерге тамақтану үшін бөлінген сабақтар арасындағы үзілістерде кезекшілік кезекшілік.

Тікелей қосымша сәйкес ақысы төленетін сыныптан жетекшілік, жазбаша жұмыстарды тексеру, оқу кабинеттерін меңгеру және т.б., оқу процесімен тікелей байланысты педагогтарға қосымша жүктелген міндетін орындау

Оқу сабақтарын жүргізу, тәулік бастапқыда дейінгі және оқу сабақтары аяқталғаннан кейінгі мерзімге білім беру ұйымдарында педагогтардың кезекшілік кестесін құру кезінде ұйым жұмысының ауысымы, әрбір педагогтың оқу сабақтарының кестесіне, әдістемелердің жалпы жоспарына сәйкес жұмыс уақытының режимі, оқу жүктемесі жоқ немесе аз болатын күні кезекшілікті, педагогтардың ұзақ уақыт кезекшілік жағдайын болдырмау үшін жұмыстың басқа да ерекшеліктері ескерілуі

Жұмыс күндері білім беру ұйымы бойынша педагогтар оқу сабақтары басталғанға дейін 20 минут бұрын және олардың соңғы оқу сабақтары аяқталғаннан кейін кемінде 20 минут кезекшілікке тартылады.

2.1. Оқытушылық жұмысты жүргізетін педагогтар үшін кесте бойынша оқу сабағын жүргізуден жұмыс кестесімен және жоспарлармен реттелетін өзге де міндеттерін орындауға (бес зита күндері (білім беру ұйымы оқу қызметін жүзеге асыратын уақыт мерзімі), педагог біліктілігін арттыруға, өзін-өзі жетілдіруге, сабақтарға дайындалуға және т.б. қолданылады.

2.2. Педагогтардың жұмыс уақытының режимі, өзгеріс қатысы жоқ себептермен оқу жоспары және оқу бағдарламасы бойынша сағаттар санының және (немесе) сыныптардың, топтардың және т.б. қысқаруы) оқу жылы ішінде оқу жүктемесі өзгерсе оқу жылының басында бекітілген оқу жүктемесімен сәйкестендіріледі, оқу жылының аяғына дейін осы Ережені 2.3 т. көзделген педагогикалық қызметті орындау үшін қажет уақытты есепке ала отырып, өзгеріс барлық жалақыны сақтай отырып сағат санымен шектеледі.

3. Жұмыс күнін бөліктерге бөлу

3.1. Педагог және басқа қызметкерлердің жұмыс кестесін құру кезінде қызметкердің тілегімен және тамақтанумен байланысты емес жұмыс уақытындағы үзілістерге осы Ереже көзделген жағдайларды қоспағанда, жол берілмейді.

3.2. Оқу сабақтарының кестесін құру кезінде жұмыс беруші олардың үзілісті жүйелілігі бұзылмас үшін және ұлағаттардың жұмыс уақыты болып табылмайтын, білім алушылар, тәрбиеленушілер үшін белгіленген әрбір оқу сабағының арасындағы қысқаша үзілістерге қарағанда ұзақ үзілістердің өтеленуі пайда болмауы үшін, оқытушылық жұмысты жүргізетін педагогтардың уақытын ұтымды пайдалануға жол бермеуге міндетті.

3.3. Күн бойы тәрбиелеу және оқу қызметі алмасатын, білім алушылар, тәрбиеленушілер тәулік бойы болатын білім беру ұйымдарында ерекше жағдайларда, жұмыс берушы бастауыш кәсіподақ ұйымы кәсіподақ комитетінің пікірін ескере отырып, мектеп жасындағы тәрбиеленушілер тобында педагогикалық қызметті орындайтын тәрбиешілер үшін, келісуімен көзделген тәртіп пен мөлшерде тиісті ақшалай өтемақысы бар, қатарынан екі және бір сағаттан артық, бірақ 4 сағаттан аспайтын үзілісі бар, жұмыс күнінің режимін бөліктерге бөлім енгізеді. Ауысымның екі бөлігі арасындағы үзіліс уақыты жұмыс уақытына қосылмайды.

Тәрбиешілердің, жалақының ставкасына белгіленген нормадан артық педагогикалық қызметті орындауларымен байланысты жұмыстағы үзілістер, оны бөліктерге бөлумен жұмыс күнінің режиміне жатпайды.

3.4. Тәрбиешілердің уақытын үнемдеу мақсатында жұмыс уақытын кемінде 2 сағаттан артық бөліктерге бөлетін жұмыс уақытының режимі орнына, білім алушылардың сабақтары басталғанға дейін таңертеңгі уақытта және аяқталғаннан кейінгі уақытта олардың жұмыс уақытының артуы күнделікті ұзақтығымен жұмыс режимін көздеген жол, бұл жерде айтасына (ай, тоқсан) жұмыс уақытының жалпы ұзақтығы есептеу мерзіміндегі орташа айлық сағат нормасынан аспайтындай жұмыс уақытының жиынтық есебі белгіленеді.

4. Білім беру ұйымы қызметкерлерінің каникул мерзіміндегі жұмыс уақытының режимі

4.1. Білім беру ұйымдарының білім алушылары, тәрбиеленушілері үшін белгіленген және қызметкерлердің жыл сайынғы ақылы негізгі және қосымша еңбек демалыстарымен (әрі қарай – каникулдық мерзім) сәйкес келмейтін күзгі, қысқы, көктемгі және жазғы каникул мерзімдері, қызметкерлер үшін жұмыс уақыты болып табылады.

4.2. Каникулдық мерзімде педагогтар педагогикалық, әдістемелік, педагогикалық, әдістемелік, сондай-ақ оларға каникул басталғанға дейін анықталған олардың жұмыс уақытының (оқу жүктемесінің (педагогикалық қызметтің) белгіленген көлемінің) және осы Ереженің 2.3 тармағымен көзделген жұмыстарды орындау үшін қажетті уақытының нормаланған бөлігі шегінде, белгіленген тәртіпте жалақыны сақтай отырып, білім беру бағдарламасын іске асырумен байланысты ұйымдастырушылық жұмысты жүзеге асырады.

Медициналық қорытындыға сәйкес балаларды үйден оқытуды жүзеге асыратын мұғалімдер, каникул кезінде оларға каникул басталғанға дейін және оқыту сағат санарын ескере отырып, педагогикалық (әдістемелік, ұйымдастырушылық) жұмысқа тартылады.

4.3. Білім алушылардың, тәрбиеленушілердің жаңа каникулы кезінде жұмысқа қабылданған педагогтардың жұмыс уақытының режимі, жалақының ставкасына және басқа да лауазымдық міндеттемелері орындауға қажетті уақытпен белгіленген айтасына оқытушылық (педагогикалық) жұмыс сағатының нормасы шегінде анықталады.

4.4. Каникулдық мерзімдегі әкімшілік және қызмет көрсетуші персоналдың жұмыс уақытының режимі, атқаратын лауазымы бойынша белгіленген ұзақтық шегінде анықталады. Аталған қызметкерлер заңнамамен белгіленген тәртіпте ерікті білімге қажет етілейтін шаруашылық жұмыстарды орындауға тартылуы мүмкін.

4.5. Каникулдық мерзімдегі барлық қызметкерлердің жұмыс уақытының режимі, білім беру ұйымының жергілікті актілерімен және олардың сипатын көрсете отырып, жұмыс кестесімен реттеледі.

5. Санитарлық-эпидемиологиялық, климаттық және басқа негіздер бойынша білім алушылар, тәрбиеленушілер үшін оқу сабақтарын (білім беру процесі) тоқтату мерзімдегі білім беру ұйымдары қызметкерлерінің жұмыс уақытының режимі

5.1. Санитарлық-эпидемиологиялық, климаттық және басқа негіздер бойынша білім алушылар, тәрбиеленушілер үшін оқу сабақтарын (білім беру процесі) тоқтату мерзімдері, білім беру ұйымдарының педагог және басқа қызметкерлері үшін жұмыс уақыты болып табылады.

5.2. Санитарлық-эпидемиологиялық, климаттық және басқа негіздер бойынша оқу сабақтарын (білім беру процесі) жеке сыныптарда (топтарда) немесе жалпы білім беру ұйымдарында тоқтату мерзімдерінде мұғалімдер мен басқа педагогтар, осы Ереженің 4-бөлімімен көзделген тәртіпте және жағдайда оқу-тәрбие, әдістемелік, ұйымдастырушылық жұмыстарға тартылады.

6. Сауықтыру білім беру ұйымдарындағы, сол жерде немесе басқа жерде жалпы саяжайларға шығатын және (немесе) жазғы демалысты ұйымдастыратын білім беру ұйымдарындағы, сондай-ақ туристік жорықтарды, экскурсияларды, экспедицияларды, саяхаттарды жүргізу кезіндегі қызметкерлердің жұмыс уақытының режимі

6.1. Жалпы білім беру және басқа да білім беру ұйымдарының базасында сол жерде каникулдық мерзімде құрылған, балалардың күндіз болатын басқа сауықтыру білім беру ұйымдарына және сауықтыру лагерьлеріне, кемінде бір айға, жыл сайынғы ақылы еңбек демалысымен сәйкес келмейтін мерзімде тартылатын педагогтардың жұмыс уақытының режимі, осы Ереженің 4- бөлімінде көзделген тәртіпте айқындалады.

6.2. Педагогтарды олардың жыл сайынғы ақылы еңбек демалысымен сәйкес келмейтін каникулдық мерзімде сауықтыру лагерьлеріне және басқа жердегі сауықтыру білім беру ұйымдарына жұмысқа, сондай-ақ ұзақ жорықтардың (сол күні қайтып келмейтін), экскурсиялардың, экспедициялардың, басқа жерге саяхаттардың жетекшісі ретінде тарту, тек қызметкердің келісімімен рұқсат етіледі.

Аталған қызметкерлердің жұмыс уақытының режимі олардың орындайтын жұмысын ескере отырып белгіленеді және білім беру ұйымының ішкі еңбек тәртіптемесінің ережелерімен, жұмыс кестелерімен анықталады.

7. Білім беру ұйымының жеке педагогтарының жұмыс уақытын реттеу

7.1. 36-сағаттық жұмыс аптасы шегіндегі педагог-психологтардың жұмыс уақытының режимі, білім беру мекемесінің ішкі еңбек тәртіптемесінің ережелерімен төмендегі жағдайларды ескере отырып реттеледі:

- оқу процесінің қатысушыларымен олардың жұмыс уақытының кемінде апталық ұзақтылығының шегінде, жеке және топтық кеңес беру жұмыстарын орындау;

- жеке және топтық кеңес беру жұмыстарына дайындалу, алынған нәтижелерді өңдеу, талдау және қорыту, есеп беру құжаттамаларын толтыру, сондай-ақ өздерінің біліктіліктерін арттыру.

Педагог-психологтың көрсетілген жұмысты орындауы, тікелей білім беру мекемесінде, сондай-ақ қызметкердің қалауы бойынша одан тыс жерлерде жүзеге асырылуы мүмкін.

7.2. Жұмыс уақытының режимі:

техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім беру жүйесі педагогтарының лауазымдары бойынша белгіленген жұмыс уақытының жалпы ұзақтығына қарай айқындалады:

Техникалық және кәсіптік орта білімнен кейінгі оқу орындары [illegible] мекемесінің жетекшілері – жылына 36 сағат.

Директордың тәлімгері жұмыс жоспарлы орындарда – жылына 36 сағат.

Директордың оқу-тәрбие жұмыс жоспарлы орындарда – жылына 36 сағат.

Директордың оқу-шаруашылық жұмыс жоспарлы орындарда – жылына 36 сағат.

Техникалық және кәсіптік орта білімнен кейінгі оқу орындары шеберлері – жылына 36 сағат.

Техникалық және кәсіптік орта білімнен кейінгі ұйымдарды басқару менеджерлері – жылына 40 сағат.

Техникалық және кәсіптік орта білімнен кейінгі ұйымдарды іс жүргізуші менеджерлері – жылына 40 сағат.

Техникалық және кәсіптік білім беру оқу орнының жалпы білім беретін пәндер оқытушысы – оқу жүктемесі бойынша (жылына 18 сағат).

Педагог-психолог – жылына 36 сағат.

Техникалық және кәсіптік орта білімнен кейінгі ұйымдарды [illegible] – жылына 36 сағат.

Техникалық және кәсіптік орта білімнен кейінгі ұйымдарды [illegible] шеберханасының меңгерушісі – жылына 36 сағат.

Техникалық және кәсіптік орта білімнен кейінгі ұйымдарды [illegible] пәндер оқытушысы - оқу жүктемесі бойынша (жылына 18 сағат).

Техникалық және кәсіптік орта білімнен кейінгі ұйымдарды [illegible] шебері – жылына 36 сағат.

мектепке дейінгі тәрбие және оқыту, жалпы орта және қосымша білім беру педагогтарының лауазымдары бойынша:

Жалпы білім беретін мектептердің, лицейлердің, гимназиялардың, [illegible] интернат ұйымдарының директоры – жылына 40 сағат.

Мектептен тыс қосымша білім беру ұйымының директоры – жылына 40 сағат.

Оқу-сауықтыру орталығының директоры, оқу-сауықтыру лагерінің сыбыс және демалыс лагерінің, маусымдық бейіндік және басқа типтегі лагерьлердің бастығы – жылына 40 сағат.

Жалпы білім беретін мектептердің, мектеп интернаттарының және басқа да бастауыш, негізгі орта, жалпы орта, қосымша білім беру ұйымдары директорларының (бастығының) орынбасары – жылына 40 сағат.

Мектепке дейінгі ұйымның меңгерушісі – жылына 40 сағат.

Барлық мамандықтағы мұғалімдер – нормативтік оқу жүктемесіне сәйкес (жылына 18 сағат, 2021 жылғы 1-қыркүйектен бастап – жылына 16 сағат).

Логопед-мұғалім – нормативтік оқу жүктемесіне сәйкес (жылына 18 сағат, 2021 жылғы 1-қыркүйектен бастап – жылына 16 сағат).

Мектепке дейінгі ұйымдағы логопед – жылына 24 сағат.

Дефектолог мұғалім – нормативтік оқу жүктемесіне сәйкес (жылына 18 сағат, 2021 жылғы 1-қыркүйектен бастап – жылына 16 сағат).

Қосымша білім беру педагогы – нормативтік оқу жүктемесіне сәйкес (жылына 18 сағат).

нормативтік оқу жүктемесіне сәйкес (жылына 18 сағат).

Педагог-ұйымдастырушы – жылына 36 сағат.

Педагог-психолог – жылына 36 сағат.

Әлеуметтік педагог – жылына 36 сағат.

Қосымша білім беру ұйымының аккомпаниаторы – жылына 18 сағат.

Білім беру ұйымының аға тәлімгері, тәлімгері – жылына 36 сағат.

Білім беру ұйымының аға тәрбиешісі, тәрбиешісі – нормативтік оқу жүктемесіне сәйкес (мектепке дейінгі ұйымдарда – жылына 24 сағат; интернат ұйымдарында – жылына 30 сағат), арнайы (түзету) ұйымдарында – жылына 24 сағат.

Музыкалық жетекші (концертмейстер) – нормативтік жүктемесі сәйкес – 18 сағат.

Білім беру ұйымының заңгері – жылына 36 сағат.

Мектепке дейінгі ұйымның [illegible]

Мектепке дейінгі білім беру ұйымының [illegible] мемлекеттік білім беру мекемесінің [illegible] тағайындалады.

Мектепке дейінгі білім беру ұйымының [illegible] тағайындалады.

Мектепке дейінгі білім беру ұйымының [illegible] мектепке дейінгі білім беру ұйымдарының [illegible] тағайындалады.

Мектепке дейінгі білім беру ұйымының [illegible] мемлекеттік білім беру мекемесінің [illegible] тағайындалады. Режиссер болмаған жағдайда [illegible] Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес тағайындалады.

№ 4 ескерту

Жыл сайынғы жиынтық сыбаға демеушілік ұйымдары

№	Демеушілік ұйымдары	Демеушілік қаражатқа сыбаға мөлшері (%)	Демеушілік қаражатқа сыбаға мөлшері (%)	Демеушілік қаражатқа сыбаға мөлшері (%)
1	Барлық білім беру ұйымдарының мұғалімдері	56		17,7
	Аудандық қалалық (мектептік) ұйымдастырушылық бірлестік жетекшісі	56	7	17,7
	Техникалық және кәсіптік білім беру ұйымының ұйымдастырушылық бірлестігінің жетекшісі	56	7	17,7
2	Педагогикалық қызметкерлер құрамына кіруге ниеті жоқ мектепке дейінгі білім беру ұйымдарының шешімі	16	Білім беру ұйымының оқушылары жиналу жұмыстарын ұйымдастыруға қатысады	17,7
	- кітапхана меңгерушісі, кітапханашы	19		
	-кітапхана меңгерушісі білім беру ұйымының шешімімен кітапханашысыз	19	7	
	-бөлім бұйрықтары	7		
	бұйрық беру	19		
	-барлық мамандықтағы қызметкерлер	19		

- автоколік жүргізушілері;	30			
- бас экономист,	30	3		
- аудармашы,	30	3		
- іс жүргізуші/хатшы,	30	3		
- диеталық бике	30	3		12
- қойма меңгерушісі,	30			
- білім беру ұйымы басшысының шаруашылық мәселелер жөніндегі орынбасары,	30			
- асхана меңгерушісі,	30			
- инженер,	30			
- инспектор,	30			
- кассир,	30			
- комендант,	30			
- лаборант,	30			
- казандық қондырғысының машинисті (операторы)	30			6
- сұйық отынмен және газбен жұмыс істейтін бу және ыстық су казандықтарына қызмет көрсетумен айналысатын казандық машинисті (кочегар);	30			6
- катты минералды отынмен жұмыс істейтін бу және ыстық су казандықтарына қызмет көрсетумен айналысатын казандық машинисті (кочегар); 1) қолмен жүктегенде, 2) механикалық жүктегенде,	30			 12 6
- кір жуғыш машиналардың операторы,	30			6
- аяқ киімші,	30			
- шаштараз,	30			
- аспазшы,	30			6
- тәрбиеші көмекшісі,	30			6
- ағаш шебері,	30			
- ғимарат пен құрылысқа қызмет көрсетуші,	30			
- орта буын медицина қызметкерлері,	30	3		12
- кіші медициналық және қызмет көрсетуші персонал (наукастарды күту жөніндегі кіші медбике (санитар әйел), буфетші, даяшы, ыдыс жуушы, монша қызметкері, шаруашылық бикесі, күтуші, өндірістік үй-жайларды тазалаушы) (арнайы санаториялық мекемелерде),	30			12
- слесарь-сантехник,	30			6
- бас аспазшы,	30			6
- тігінші,	30			
- экономист,	30	3		

- автоколік жүргізушілері;	30			
- бас экономист.	30	3		
- аудармашы.	30	3		
- іс жүргізуші/хатшы.	30	3		
- диеталық бике	30	3		12
- қойма меңгерушісі.	30			
- білім беру ұйымы басшысының шаруашылық мәселелер жөніндегі орынбасары.	30			
- асхана меңгерушісі.	30			
- инженер.	30			
- инспектор.	30			
- кассир.	30			
- комендант.	30			
- лаборант.	30			
- қазандық қондырғысының машинисті (операторы)	30			6
- сұйық отынмен және газбен жұмыс істейтін бу және ыстық су қазандықтарына қызмет көрсетумен айналысатын қазандық машинисті (кочегар);	30			6
- қатты минералды отынмен жұмыс істейтін бу және ыстық су қазандықтарына қызмет көрсетумен айналысатын қазандық машинисті (кочегар); 1) қолмен жүктегенде. 2) механикалық жүктегенде.	30			 12 6
- кір жуғыш машиналардың операторы.	30			6
- аяқ киімші.	30			
- шаштараз.	30			
- аспазшы.	30			6
- тәрбиеші көмекшісі.	30			6
- ағаш шебері.	30			
- ғимарат пен құрылысқа қызмет көрсетуші.	30			
- орта буын медицина қызметкерлері.	30	3		12
- кіші медициналық және қызмет көрсетуші персонал (науқастарды күту жөніндегі кіші медбике (санитар әйел), буфетші, дәрішы, ыдыс жуушы, мұнша қызметкері, шаруашылық бикесі, күтуші, өндірістік үй-жайларды тазалаушы) (арнайы санаториялық мекемелерде).	30			12
- слесарь-сантехник.	30			6
- бас аспазшы.	30			6
- тігінші.	30			
- экономист.	30	3		

[illegible]	30			
[illegible]	30			
[illegible]	30			6
[illegible]	24	оқыс оқиға ұйымының алымдағы жоюсу жұмыстарын а қатысқандардың барлығына 5 күн	10/7	6
[illegible]				12
[illegible]				12
[illegible]				3
[illegible]				3

№ 5 қосымша

Зиянды, қауіпті, ауыр еңбек жағдайларындағы жұмысы үшін жылдық қосымша ақылы еңбек демалысына, қосымша ақыға құқықты қызметкерлер тізбесі

№	Жұмыстың атауы	Демалыс күндерінің саны	Анағұрлым қатаңдығы жұмыс уақыты
	[illegible]	12	36
2	[illegible]	[illegible]	[illegible]
3	[illegible]	6	[illegible]
4	[illegible]	[illegible]	[illegible]
5	Санаторлық және емделушілер [illegible] қызметкерлері [illegible] [illegible]	12	36

[illegible]

[illegible]

Мемлекеттік білім беру ұйымдары қызметкерлерінің [illegible] ұстеме ақылар белгілеу және [illegible] туралы

Ереже

1. Жалпы ережелер

1. Осы Ереже Қазақстан Республикасы [illegible] «Алматы қаласының мемлекеттік [illegible] ұйымдарының қызметкерлеріне, сондай-ақ [illegible] телер жүйесі туралы» № [illegible] қаулысына сәйкес [illegible] (қызметтік) міндеттерін [illegible] қызметкерлерінің материалдық [illegible] функцияларын орындауы [illegible] білім беру ұйымдарына [illegible] қызметкерлеріне [illegible] белгілеу тәртібін анықтайды.

2. Осы Ереже Шымкент қаласының [illegible] білім беру ұйымдарына [illegible] қызметкерлерінің [illegible]

2. Сыйлықақы беру шарттары

3. Қызметкердің жылық [illegible] беретін негізгі көрсеткіштер:

1) еңбек тәртіпсіздігінің [illegible];

2) белгіленген мерзімдегі жұмыс [illegible];

3) [illegible] және басқа да жағдайлар;

4) мерейтойлық мерекелер [illegible];

5) қызметкердің жұмысқа [illegible] табысты.

4. Қызметкерге сыйлықақы:

1) атқарылған [illegible] [illegible];

2) атқарылған [illegible] [illegible];

3) сынақ мерзімінде [illegible];

4) [illegible] жұмысқа [illegible].

3. Тұрақсыздық жағдайлары үшін ақы белгілеу шарттары

5. Қызметкердің тұрақсыз жағдайлары [illegible] міндеттер ауысу жүктеу [illegible] жүктеме [illegible] [illegible] [illegible]

4. Материалдық көмек көрсету шарттары

8. Қызметкерге оның ауыр материалдық жағдайына байланысты мынадай кездерде:

1) отбасы мүшелері, жақын туыстары (ата-анасы, жұбайы, балалары, ағалары, апалары, балалары) қайтыс болғанда;

2) некеге отырғанда;

3) бала туылғанда, бала асырап алғанда;

4) қосымша қаржылық шығынды талап ететін емделу кезінде (санаторлық немесе санаторлықтан басқа, 10 күнтізбе күнінен астам амбулаторлық емделу);

5) қызметкерге күкіжке қайшы әрекеттер жасау (тонау, ұрлық және т.б.), сондай-ақ стихиялық апаттар (өрт, су тасқыны, жер сілкіну және т.б.) салдарынан оған мүлктік шығын келтірілген жағдайда материалдық көмек көрсету жүзеге асырылады.

5. Қызметкерлердің лауазымдық айлықтарына үстеме ақылар белгілеу және материалдық көмек көрсету, сыйлықақыларды бекіту мен төлеу тәртібі

9. Қызметкерлерге сыйлықақы беру және лауазымдық айлықтарына үстеме ақы белгілеу білім беру ұйымы басшысының бұйрығымен жүзеге асырылады.

10. Бұйрықта қызметкердің тегі мен лауазымы, сыйлықақының (үстеме ақының) негіздемесі мен мөлшері көрсетіледі.

11. Қызметкерге материалдық көмек көрсету туралы бұйрықты қызметкердің жазбаша өтінішінің негізінде Жұмыс берушінің шығарады.

12. Сыйақы төлеу, материалдық көмек көрсету және үстеме ақыларды белгілеу, шығындарды үнемдеу есебінен жүзеге асырылады:

1) бір жыл ішінде, смета бойынша үнемделген қаражаттың жалпы көлемінен 50%-дан аспайтын, ал желтоқсанда – бір жыл бойы үнемделген қаражаттың толық көлемінен шығындардың төмендегідей түрлері бойынша:

- іссапар шығындары;
- коммуналдық қызметтер;
- электр қуаты;
- жылу;
- байланыс қызметі;
- көлік қызметтері;
- негізгі құралдарды ағымдағы жөндеу;
- негізгі қаражаттар бойынша жалдау ақысы;
- несиелер бойынша сыйақылар (мүдделер) төлеу жөніндегі шығындар;

2) смета бойынша үнемделген қаражатты толық көлемде шығындардың төмендегідей түрлері бойынша:

- жалақы;
- салықтар және бюджетке басқа да міндетті төлемдер.

Шығындардың басқа түрлері бойынша қаражаттарды үнемдеуді смета бойынша сыйақы төлеуге, материалдық көмек көрсетуге және үстеме ақыларға жұмсауға білім беру ұйымы басшысының шешімі бойынша рұқсат етіледі.

№ 7 қосымша

Толық материалдық жауапкершілік туралы шарт

ШҚО Өскемен қ. «___» _____ 20___ ж.

_____

(лауазымы, аты-жөні)

Жарғы негізінде әрекет ететін _____

_____

(ұйымның атауы)

тұлғасында, бұдан әрі «Жұмыс беруші» деп аталатын _____

_____

(ұйымдар жиынтығы)

негізінде жеке тұлға ретінде әрекет ететін, бұдан әрі «Қызметкер» деп аталатын жақтан, әрі қарай бірге «Тараптар» деп аталып, Жұмыс беруші иелігіндегі материалдық құндылықтарды сақтауды қамтамасыз ету мақсатында және Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес төмендегі мәселелер жөнінде толық материалдық жауапкершілік туралы осы Шартты (бұдан әрі – Шарт) жасады:

1. Жұмыс беруші мен 20___ ж. «___» _____ № ___ еңбек шартын (бұдан әрі – Еңбек шарты) қызмет жасайтын _____ (лауазымы) бойынша қабылдады. Жұмыс беруші тиісті тауарлық-материалдық құндылықтарды қабылдауға, сақтауға, өңдеуге, сатуға (жіберуге), тасымалдауға немесе өзге мақсатқа пайдалануға, қолдануға тиісті болғандығы және Қызметкермен жұмысқа қабылдау туралы тапсырма берілді, шығыс қаулысы (бұйрығы) шығарылды. Материалдық құндылықтар бойынша атқарылатын жұмыстар бойынша Қызметкердің материалдық жауапкершілігі ҚР заңнамалары негізінде жасалады. Жұмыс беруші мен Қызметкер арасындағы Материалдық жауапкершілік туралы шартты қамтамасыз ететін тиісті шаралар қабылдады.

Қызметкердің материалдық құндылықтарды (бұдан әрі – Материалдық құндылықтар) Жұмыс беруші иелігіне (тиісті) өткізу кезінде Материалдық құндылықтарды қабылдаған кезде бастапқы материалдар.

2. Осы шартты [illegible]

2.1. Материалдық [illegible] Материалдық құндылықтарды жинақтауға немесе [illegible] Жұмыс беруші [illegible] анықтау бақылаумен шараларын [illegible]

2.2. [illegible] Материалдық [illegible] Жұмыс [illegible]

2.3. Материалдық [illegible] немесе [illegible] жұмыс істеуге [illegible]

3. Жұмыс беруші Қызметкерге [illegible] шартымен [illegible] Материалдық [illegible]

4. Қызметкер [illegible] Материалдық [illegible] Қызметкердің Материалдық [illegible] Қызметкер [illegible] Материалдық [illegible] жасайды.

– Қызметкер Жұмыс [illegible] Материалдық [illegible] жасайды.

4.1. Қызметкер Жұмыс [illegible] [illegible] міндетін [illegible] [illegible] міндеттемесін орындаған [illegible]

4.2. Қызметкердің келтірілген шығын өтеу туралы Жұмыс берушінің талабы бойынша Қызметкермен келтірілген шығын шығынды қамтамасыз ету мақсатында [illegible] шығарылып, тегін Қызметкерге жалдау туралы келісім-шарт жасасады.

4.3. Қызметкер Жұмыс берушіге келтірілген шығынды [illegible] өтеу туралы қайтаруға құқылы, егер болмаса жаңа Жұмыс берушіге Қызметкерге келтірілген шығынды өтемесе немесе толығымен өтеуге [illegible] жоқ.

4.4. Егер Қызметкер осы Шартта көзделген шығын өтеу міндеттемесін немесе толығымен келтірмесе, және осы міндетін бұзғаны үшін [illegible] жүктелмесе, Қызметкердің ұрлығы болғанда ол Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасымен көзделген тәртіпте қаралады.

5. Келтірілген шығын мөлшері шығынды Материалдық құндылықтарды немесе Жұмыс берушінің шығыны болғанда [illegible] Материалдық құндылықтарды қалпына келтіру құнына сәйкес анықталады. Шығынды Материалдық құндылықтардың құны қолданыстағы заңнамалық нормаларға қатысты [illegible] шегерілгенді Материалдық құндылықтардың сақталған құнына [illegible] бухгалтерлік есеп деректерінің негізінде анықталады.

Сонымен бірге Тараптар, егер Еңбек шартын тоқтату кезінде Қызметкер Жұмыс берушіге соңғы жұмыс күні Материалдық құндылықтарды қайтармаса, мұндай Материалдық құндылықтар Қызметкердің кінәсінен жоғалған болып саналатынын және оны келтірілген шығын осы Шартқа сәйкес қайтарылатынын растады.

6. Материалдық құндылықтарды сақтауды қамтамасыз ету [illegible] қызметкердің, оны еңбек міндеттемелерін орындауда пайдалану [illegible] олардың бұзылуын немесе болмауын сынтаңдыруға құқығы жоқ.

7. Қызметкер, егер Материалдық құндылықтар [illegible] жоғалса немесе бұзылса, материалдық жауапкершілікке тартылады.

8. Қызметкер Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 126-123 баптарымен, сондай-ақ ҚР Қылмыстық кодексінің 187,188 баптарымен танысты.

9. Осы Шартқа өзгерістер Еңбек шартының барлық кезеңі мерзімінде қолданылады. Осы Шартқа өзгерістер, егер Еңбек шартының қолданыстағы кезде Қызметкер Жұмыс берушіге ешқандай шығын келтірмесе және Қызметкер Жұмыс берушіге Материалдық құндылықтарды тиісті жағдайда қайтарып берсе, Еңбек шартының іс-әрекетін тоқтатумен қатар тоқтатылады. Сондай-ақ, жоғалған немесе Материалдық құндылықтарды жоғалтуға немесе бұзылуға қатысты Жұмыс берушіге келтірілген шығынды өтеу жөнінде Қызметкердің міндеттемесі [illegible] орындағанға дейін сақталады.

10. Осы Шарт заңды күш бірдей екі данада жасалып, бірінші данада тараптарда бері.ді.

Директорының

Горайымы

№ 8 қосымша

Арнайы киіммен, аяқ киіммен және өзге де жеке қорғану құралдарымен тегін қамтамасыз етілуге тиісті кәсіптер мен лауазымдар тізбесі

№	Кәсіп немесе лауазым	Жеке қорғану құралының атауы	Бір жылға берілетін норма (бірлік, жиынтық)
1.	Кітапханашы	Мақта-мата халат	1
2.	Гардеробшы	Мақта-мата халат	1
3.	Аула сыпырушы	Мақта-мата костюм	1
		Кеудешесі бар мақта-мата фартук	1
		Құрама колғап	6 жұп
		Қыста қосымша:	
		Жылы астарлы күртеше	1 – 2,5 жылға
		Пима	1 жұп – 3 жылға
		Пима кебісі	1 жұп - 2 жылға
		Жылдың басқа мезгілінде қосымша:	
		Ылғал өткізбейтін плащ	1 – 3 жылға
4.	Лаборант	Химиялық зертханада жұмыспен қамтылғанда:	
		Мақта-мата халат	1 – 1,5 жылға
		Кеудешесі бар резеңке фартук	Кезекші
		Резеңке колғап	Кезекші
		Қорғану көзілдіріті	Тозығы жеткеншe
		Физикалық зертханада жұмыспен қамтылғанда:	
		Диэлектрлік колғап	Кезекші
		Қысымды көрсетуші	Кезекші
		Оқшаулаған сабы бар құрал	Кезекші
		Диэлектрлік төсеніш	Кезекші
5.	Өндірістік оқыту шебері (еңбек жөніндегі нұсқаушы), құрал-жабдық инженері	Мақта-мата халат	1
		Берет	1
		Құрама колғап	2 жұп
		Қорғану көзілдіріті	Тозығы жеткеншe
6.	Аспазшы	Мақта-мата костюм	1
		Мақта-мата колпак	1
		Мақта-мата алжапқыш	1
		Былғары бәтеңке	1 жұп
		Кеудешесі бар клеенка	1
7.	Мұнай жуушы (басқа жұмыстармен)	Алжапқыш	1 жұп
		Резеңке етік	1 жұп
		Резеңке колғап	6 жұп
8.	Сақтарғыш	Мақта-мата костюм	1 жұп
		Құрама колғап	12 жұп
9.	Ғимараттар мен құрылыстарға қызмет көрсетуші жұмысшы	Барлық жұмыс түрлерінде (ағаштарды, бұрыштарды, жиектерді, ағаштарды, ағаштарды)	1 – 1,5 жылға
		Брезент костюм	1 жұп
		Резеңке етік	6 жұп
		Құрама колғап	6 сөмкеге
		Резеңке колғап	6 сөмкеге
		Күйдіруге арналған	
		Қыста сыртқы жұмыстарға қосымша	1 – 2,5 жылға
		Жылытқыш шалғыш	

		Ағарма шәйнек	1 – 2,5 литр
10	Бұлғыш	Сызғышы жұмыс тақтасы жанындағы кесік	
		Висмутпен қаптаған бояулар	1
		Су жуғыштың ыдысы	Кемінде
		Бұлғалағыш	Кемінде
		Пышақ	Кемінде
11	Оқушылар және олардың ата-аналарына	Мақта матадан жасалған	1
		Сұрамалы қолғап	6 жұп
		Ұлы – және – қызына пайдаланатын ерлі-зайыпты ортақ кесіс қолғапта	
		Резеңке етік	1 жұп
		Резеңке қолғап	2 жұп
12	Электр құрылғылары мен жабдықтарға қойылатын электромонтер	Мақта матадан жасалған комбинезон	1
		Диэлектрик қолғап	Кемінде
		Диэлектрик кілем	Кемінде
13	Дәрігер	Мақта матадан халат	1
14	Мектепке	Мақта матадан халат	1
15	Санитарка	Мақта матадан халат	1
16	Тәрбиешінің көмекшісі	Мақта матадан халат	1
17	Қонақтар	Костюм киім 1 мақта матадан тігілген, шаңнан, ылғалдан, жоғары температурамен жылу бөлінуден қорғаған комбинезон немесе шалбар	1
		Былғары етік қатқыл тұмсығымен. Суға төзімділігі сақтау бар мақта матадан жасалған қонғыштар немесе үлкен қорғаныс қасиеттері бар қонғыштар	
		Қорғаныс көзілдірігі	
		Дуылдаған тағы немесе мақтадан киім	
		Дуылдаған істіктің болуын болдырмайтын құлақшындар (немесе шуды болдырмайтын құлақшындар)	
		Газды дрогольді респиратор	
		В-1 типті жарық сүзгісі бар полукарбонатты немесе берік емес минералды шыныдан жасалған қорғаныс	
		Қысқа қосымша	
		Жалпы (қысқы) мақтадан жасалған күрте	
		Жылы қысқы қалпақ	
		Резеңке таңбасы бар қара етік немесе тұмсығы қатты оқшауланған	
		Ағаш арба шана	
		Бірқатар пен оқшауланған қолғаптар	
18	Тәжірибеші	Костюм күрте – шаң жоюсыз ылғалдан, ыдырауынан мақта матадан жасалған комбинезон немесе шалбар	1

		Былғары етік қатан тұмсығымен. полвинилхлоридті немесе кенеп алақандары бар матамен нығайтылған қолғаптар немесе үксас қорғаныс қасиеттері бар қолғаптар. Қорғаныс каскасы. Дулыға астары немесе мақта бас киім. Дулыға бекіткіші бар шуды басатын құлаққаптар (немесе шуды болдырмайтын құлақ тығындары). В-1 типті жарық сүзгісі бар поликарбонатты немесе беріктелмеген минералды шыныдан жасалған көзілдірік Қыста қосымша: Жылы (қыскы) мақтадан жасалған күрте. Жылы қыскы қалпақ. Резеңке табаны бар киіз етік немесе тұмсығы қатты оқшауланған былғары пима	

№ 9 қосымша

Қызметкерлерге жуу және залалсыздандыру құралдарын тегін беру нормалары, оларды тарату шарттары

№	Жуу және залалсыздандыру құралдарының түрлері	Жұмыс пен өндірістік факторлар атауы	1 айға берілетін норма
1.	Сабын	Ластанумен байланысты жұмыстар	400г
2.	Гидрофильдік әсері бар қолға арналған қорғаныш крем	Органикалық еріткіштермен жұмыс жасағанда	800 г
3.	Қолға арналған тазалаушы паста	Техникалық майлармен, майлағыштармен, күйемен, лактармен және бояулармен, шайырмен, мұнай өнімдерімен жұмыс жасағанда	100 мл
4.	Қолдың бүлінуін қалпына келтіретін крем	Қатты, қиын жуылатын ластанулар: майлармен, майлағыштармен, мұнай өнімдерімен, лактармен, бояулармен, шайырмен, желіммен, битуммен, силиконмен жұмыс жасағанда; қалпына келтіретін химиялық заттармен жұмыс жасағанда	200 мл

№ 10 қосымша

Сауын, ашу және залалсыздандыру құралдарын тиімді пайдалануға ие жұмыстар мен қызметтер тізбесі

№	Жұмыс немесе қызмет атауы
1	Аспазшы
2	Балалар бақшасы тәрбиешісі
3	Мұғалім-педагог
4	Аулашы-бақшашы
5	Сүтқарғы сатушы
6	Сүтқарғы-шофер
7	Шаруашы
8	Сәрюшы-пісіруші
9	Оқушылар оқыту шебері
10	Қожалар
11	Оқушылар

№ 11 қосымша

Еңбекті қорғау жөніндегі Келісім

Еңбекті қорғау жөніндегі осы Келісім – өзінің өкілеттіліктерінің шегінде еңбекті қорғау жөніндегі шараларды жоспарлау мен өткізуге ынтасын білдіреді.

Еңбекті қорғау жөніндегі шараларды жоспарлау өндірістегі жазатайым оқиғалардың, кәсіптік ауруларды алдын алуға, қызметкерлердің еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғауға, санитариялық-тұрмыстық қамтамасыз етуге бағытталған.

Осы Келісім әлеуметтік әріптестік туралы келісімге қол қойылған кезден бастап күшіне енеді және оған ажырамас бөлігі болып табылады.

Жұмыс беруші осы еңбекті қорғау жөніндегі Келісімге қосылған мерзімде келесі шараларды жүзеге асыруға міндетті.

Шаралардың атауы	Өткізу мерзімі
1. Ұйымдастырушылық шаралар	
1.1. Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму Министрлігінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы «Қызметкерлерді еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқыту, оларға нұсқама беру және білімдерін тексеру қағидаларын мен мерзімдерін бекіту туралы» № 1019 бұйрығына сәйкес еңбекті қорғау бойынша оқыту және білімдерін тексеру	Үйлем, нормативтер бойынша
1.2. Қызметкерлерді қауіпсіз жұмыс әдістерімен оқыту	Тұрақты
1.3. Еңбекті қорғау жөніндегі нұсқаулықтарды, жеке жұмыс түрлері бойынша және жеке кәсіптер бойынша әзірлеу, бекіту және қайта қарау.	Жылына бір рет
Нұсқаулықтарды кәсіподақ органдарымен келісу.	
1.4. Кіріспе нұсқаулықтарды және жұмыс орнындағы нұсқаулық жүргізудің жеке бағдарламаларын әзірлеу және бекіту.	Жылына бір, 10 қаңтарға дейін
1.5. Бекітілген үлгі бойынша кіріспе және жұмыс орнындағы нұсқаулық жүргізулі тіркеу журналдарымен қамтамасыз ету	Жылына бір, 10 қаңтарға дейін
1.6. Ұйымдарды еңбекті қорғау және өрт қауіпсіздігі жөніндегі нормативтік-құқықтық актілермен қамтамасыз ету	Тұрақты
1.7. Ұйымдағы кәсіптер мен жұмыс түрлерінің тізбесін әзірлеу және бекіту;	Үш жылдық мерзім
– алдын-ала және мерзімді медициналық тексеру кезінде	

[illegible]	
[illegible]	
[illegible]	
[illegible]	
[illegible]	
1.8. Ғимараттар мен ғимараттарды күрделі жөндеуге пайдалануға [illegible]	Жылына 2 рет наурыздың алғашқы онкүндігі тамыздың 3-ші онкүндігі
1.9. Еңбекті қорғау жөніндегі комиссияны ұйымдастыру	Жыл сайын 1-ші тоқсан
1.10. Еңбекті қорғау жөніндегі әкімшілік-қоғамдық бақылауды ұйымдастыру және жүргізу	Жыл бойы тұрақты
1.11. Қызметкерлерге еңбекті қорғау жөніндегі білімдерін тексеру комиссиясын ұйымдастыру	Бір жылдың жартыжылдығы

2. Техникалық шаралар

2.1. Су және газ [illegible] өндірістік коммуникациялар мен құрылыстарды жөнінде пайдалану мен апаттық қорғаулы қамтасыз ету максатында [illegible] қорғау және сигнализация жабдықтарды орнату	Қажеттілікке байланысты
2.2. Қызметкерлерге қауіпті және зиянды өндірістік факторлар [illegible] ұжымдық қорғау жабдықтарын жеткізу	Тұрақты
2.3. Жұмыс орындарын, тұрмыстық бөлмелерді жаппай өту [illegible] нормативтік [illegible] орналастыру жөніндегі [illegible]	Қажеттілікке байланысты
2.4. Өндірістік жабдықтарға, коммуникацияларға мен басқа да [illegible]	Қажеттілікке байланысты
2.5. Өндірістік бөлмелер жұмысын механизациялау, қауіпті және зиянды өндірістік факторлар жоқ [illegible]	Тұрақты
2.6. Нормативтік-анықтамалық [illegible]	Тұрақты
2.7. Ғимараттарды [illegible]	Нормативтерге сәйкес

3. Емдеу-профилактикалық және санитарлық-тұрмыстық шаралар

3.1. Қызметкерлерге [illegible]	Жылына 1 рет, [illegible]
3.2. [illegible]	Тұрақты
3.3. [illegible]	Жылына 1 рет
3.4. Ғимараттарды [illegible]	Шартты [illegible]

4. Жеке қорғаныс құралдарымен қамтамасыз ету шаралары

4.1. Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму Министрлігінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы «Еңбек қызметінің қолайсыз факторларының әсерінен қызметкерлерге күтпеген профилактикалық емдеу іс-шараларын өткізу, оларды дәрілік заттармен, емдік тамақпен, арнаулы киім, арнаулы аяқ киім, сүт немесе оларға теңдестірілген тағамдық өнімдерімен, сондай-ақ емдік-профилактикалық тамақтанумен қамтамасыз ету, сондай-ақ оларды дезинфекциялық, дезинсекциялық, дератизациялық іс-шаралармен, сондай-ақ санитариялық-гигиеналық тұрмыстық жағдайлармен, жеке гигиеналық мақсатқа арналған заттармен қамтамасыз ету, сондай-ақ медициналық мекемелерге, санаторийлерге, профилакторийлерге, емдеу-профилактикалық тамақтануға жіберу ережесін бекіту туралы» № 697 бұйрығына сәйкес арнаулы киім, арнаулы аяқ киім немесе жеке қорғану құралдарын беру	Нормативтік-құқықтық
4.2. Қызметкерлерді белгілеген нормаларға сәйкес сабынмен, жуғыш заттармен, сондай-ақ, бөлшек сауда орындарында, сауда залдарында, сервис орталықтарында, сервис орталықтарында, сервис орталықт

Келісімге
№1 қосымша

Оқыту-өндірістік шарты №

_____ қ. «__» _____ 20__ жыл

_____

(мекеменің толық атауы)

бұдан әрі «Жұмыс істеуге ерікті» деп аталатын, _____ негізінде әрекет ететін, _____ (мекеменің бірінші басшысы) «Жұмыс беруші» _____

_____

(ж.а.т.)

және екінші жағынан, бұдан әрі Қызметкер

_____

(тегі, аты, әкесінің аты, туған күні, мекенжайы, жеке куәлігінің нөмірі, берілген уақыты, кім берген)

_____

(жеке басын куәландыратын деректемелер)

_____

(кәсіптің (мамандықтың) толық атауы)

мында мекенжай бойынша тұратын:

_____

"Жұмыс беруші мен Қызметкер арасында 20__ жылы «__» _____ жасалған № _____ еңбек шартына (бұдан әрі қарай - Еңбек шарты) сәйкес, Қазақстан Республикасының Азаматтық кодексінің 446-бабына сәйкес осы оқыту-өндірістік шартын (бұдан әрі қарай - Шарт) төмендегі мазмұнда жасады:

1. Шарттың мәні

1.1. Қызметкер оқыған және өндірістің жетілдірген технологиясы Шарт жұмыс беруші мен Қызметкер арасындағы қарым-қатынасты реттейді.

2. Осы Шарттың талаптары бойынша Қызметкер қанша

_____ (оқыту-өндірістік тәжірибенің толық атауы)

_____ 20__ жылдан «__» _____ 20__ жылға дейінгі

_____

_____ (оқыту-өндірістік тәжірибенің толық атауы) өтеді

_____ (оқыту түрі)

_____ (ұйымдастыру нысаны)

3. Оқыту нәтижесінде Қызметкер _____

Тараптардың құқықтары мен міндеттері

2.1. Жұмыс беруші өзіне мынадай міндеттемелер алады:

2.1.1. Оқуға жіберілген уақытта Қызметкерге жұмыс орнын және еңбек ақысын сақтап қалу мерзімі ішінде сақтау;

2.1.2. оқуға өтініш берген кезде Қызметкерге осы Шартқа 1.2. тармағында көрсетілген міндеттемелерін орындау;

2.1.3. Қызметкермен осы Шартты уақытылы жасау;

2.2. Жұмыс беруші жүреді:

2.2.1. Қызметкермен осы Шартты белгіленген міндеттемелерді сақтау туралы қосымша келісімге отыру;

2.2.2. Қызметкермен шартты жұмысқа тыңыстар үшінші Қызметкерге осы Шартқа 2. бөлімінің 2.2. тармағының 2.2.1. тармақшасында көзделген міндеттемелер орындамаған жағдайда Қызметкермен шарттасу;

2.2.3. сертификаттаудың нәтиже бағдарламасы бойынша оқытуды өткен жағдайда, емтихандарды сәтті тапсырғандығы расталған құжатты ұсыну;

2.3. Қызметкер міндетті алады:

2.3.1. оқу жұмыс берушінің есебінен оқытудың күнін тиісті қаржы жылына арналған Республикалық бюджет туралы Қазақстан Республикасының заңында белгіленген 120 (бір жүз жиырма) айлық есептік көрсеткіштен асса – оқу шығындарының кейін. Жұмыс берушіге төлеп оқу күнінің қарай осы Шартқа анықталған кезеңге 120 (бір жүз жиырма) айлық есептік көрсеткіш 12 (он екі) айға теңестірілген кезінде өтуге.

Оқу күнін шетел валютасымен көрсетілген жағдайда оқу мерзімдерін есептеу үшін оқу күні Қазақстан Республикасы Ұлттық Банкінің осы Шарт жасалған күнге шетел валютасы бойынша шартты түрде өзгертіледі;

2.3.2. жұмыс берушіге оқуға байланысты шығыстарды жұмыс берушінің бастамасы бойынша немесе Қызметкердің кінәсі салдарынан еңбек шарты бұзылған жағдайда осы Шартқа белгіленген мерзімге дейін тепе-тең өтеуге;

2.3.3. жұмыс берушінің оқуға ақы төленгенін кейін Қызметкердің оқудан біржақты бас тартқан жағдайда, сонымен қатар оқыту ісі-шараларына дәлсіз себептерсіз қатыспаған жағдайда 10 (бес) жұмыс күнінде осы Шарт күні қолданылған күннен бастап іс жүзінде жұмыс берушінің нақты шығыстарын өтеуге;

2.3.4. сертификаттаудың нәтиже бағдарламасы бойынша оқыту жүргізілген соң Жұмыс берушіге ұйымдастырушы емтихан тапсырғанын растайтын құжат көрсетуге.

Жұмыс берушіге ұйымдастырушы емтихан тапсырғанын растайтын құжат көрсетуге Шартының 2.2. тармағының 2.2.1. тармақшаларында көзделген талаптарды орындаған жағдайда, Жұмыс берушіге 10 (бес) жұмыс күнінде осы Шарт қолданылған мерзімнен бастап Жұмыс берушінің жұмысқа шығыстарын өтеуге;

2.3.5. Жұмыс берушінің осы Шартты жасауға міндетті құжаттарды ұсынуды беруге;

2.4. Қызметкер Жұмыс берушінің осы Шарт талаптары бойынша өтуге ақы төлеуге тиісті сомаларды

3. Оқытуға жұмсалған шығыстар мен өтеу мерзімдері

3.1. Жұмыс берушінің Қызметкерге жұмсалған оқыту шығыстарының жалпы сомасы

_____ (_____) құрайды.

3.2. Өтеу мерзімі _____

4. Кепілдіктер мен өтемақылық төлемдері

4.1. Қызметкерге оқудан шығу кезінде Жұмыс беруші Қызметкердің жұмыс орнын (лауазымын) сақтап қалуға міндетті.

4.2. Қызметкерге оқуға жіберілген кезде Жұмыс беруші оған Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген жағдайлар мен шектеулерді ескере отырып, еңбекақы, сондай-ақ еңбекке уақытша жарамсыздығы бойынша жәрдемақы, сондай-ақ еңбекке уақытша жарамсыздығы бойынша жәрдемақы төлейді.

егер (бұл күні оқыту күніне кірмесе), тұлғалық және оқытуға дейінгі оқыту ұйымдастыруды тоқтатады.

5. Тараптардың жауапкершілігі

5.1. Қызметкердің оқу іс - шарасында сәйкесті білімге жатпаған Қызметкерге Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес тәртіптік жазалар қолданылады. Бұл ретте Қызметкер оқумен байланысты шығындарды толығымен қайтаруға міндетті.

5.2. Оқуға жұмыс берушінің бұйрығымен рәсімделген Қызметкер оқуын бастағанда Қызметкер мен Жұмыс беруші өзара келісім жасалмаған жағдайда Қызметкер осы Шарттың 5.1. тармағында көзделген жауапкершіліктен босатылады.

5.3. Осы Шартта көзделмеген өзге де жағдайларда, Тараптардың осы Шарт бойынша өз міндеттерін орындамаған немесе тиісінше орындамаған жағдайда Тараптар Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жауапты болады.

6. Еңсерілмейтін күш мән-жайлары

6.1. Осы Шарт бойынша міндеттемелердің ішінара немесе толық орындамауына, егер жазатайым оқиға, дүлей апат, әскери іс-қимылдар, ереуілдер, мемлекеттік органдардың актілері және т. б. еңсерілмейтін күш жағдайлары сияқты орындаудың мүмкін болмауы салдарынан, егер олар осы Шарт бойынша міндеттемелердің тікелей орындалуына ықпал етсе, Тараптар жауапты емес.

6.2. Еңсерілмейтін күш жағдайларына сілтеме жасайтын Тараптың дереу екінші Тарапты жазбаша түрде еңсерілмейтін күш жағдайларының басталуы туралы және немесе аяқталғаннан кейін хабардар етуге, бірақ 10 (он) күнтізбелік күннен кешіктірмей, сондай-ақ құзыретті орган берген осындай жағдайлардың пайда болу фактісін растайтын және немесе тоқтату туралы құжаттарды ұсынуға міндетті.

6.3. Жоғарыда көрсетілген шарттар сақталмаған жағдайда ешқандай мән-жайлар еңсерілмейтін күш ретінде қарастырылмайтынына Тараптар келісті. Тараптардың Шарт бойынша міндеттемелері қандай да бір жолмен алынуы немесе шектелуі мүмкін емес.

6.4. Егер міндеттемелерін толық немесе ішінара орындау 20 (жиырма) күнтізбелік күн ішінде мүмкін емес болғанда, Тараптардың кез - келгені осы Шартты бұзудың болжанатын күнінен 3 (үш) күнтізбелік күн бұрын бұл туралы екінші Тарапты алдын-ала жазбаша хабардар ете отырып, осы Шартты бұзуға құқылы.

7. Қорытынды ережелер

7.1. Осы шарт оған тараптар қол қойған күнінен бастан күшіне енеді және осы Шарт бойынша Тараптардың өз міндеттерін толық көлемде орындағанға дейін әрекет етеді.

7.2. Осы шартқа қатысты барлық өзгерістер мен толықтырулар егер олар жазбаша нысанда жасалып және Тараптармен қол қойылған жағдайда ғана жарамды. Осы Шартқа тиісті нысанда жасалған өзгерістер мен толықтырулар оның ажырамайтын бөлігі болып табылады.

7.3. Осы Шарт бойынша Тараптардың құқықтары мен міндеттері басқа Тараптың жазбаша келісімінсіз үшінші жаққа беріле алмайды.

7.4. Осы Шарт Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес толтырылады және реттеледі.

7.5. Осы Шартпен байланысты немесе туындаған Тараптар арасындағы барлық даулар мен келіспеушіліктер Тараптар арасындағы келіссөздер жолымен шешілуі тиіс. Реттелмеген даулар Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес Жұмыс берушінің орналасқан жері бойынша сотта шешіледі.

7.6. Осы шарт мемлекеттік тілде бірдей заң күшімен 2 (екі) данада жасалады, бірі қаналған әрбір тарапқа беріледі.

Келісімге
№ 13-қосымша

Білім және ғылым ұйымдарындағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі Өндірістік кеңес туралы
ЕРЕЖЕ

1. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

1.1. Білім және ғылым ұйымдарындағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі Өндірістік кеңес туралы осы ереже (бұдан әрі – Өндірістік кеңес) еңбекті қорғау талаптарын қамтамасыз ету, өндірістік жарақаттану мен кәсіби ауырулардың алдын алу, қызметкерлердің денсаулықтарын сақтау жөнінде кәсіподақ органдарының, қызметкерлердің, жұмыс берушінің бірлескен іс-әрекетін ұйымдастыру мақсатында Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес жасалды.

1.2. Өндірістік кеңес ұйым басшысының және (немесе) кәсіподақ комитетінің жазбаша ұсынысы бойынша құрылады.

1.3. Өндірістік кеңестің құрамына жұмыс берушінің және қызметкерлердің өкілдері тең негізде кіреді. Уәкілдік саны тараптар келісімімен анықталады. Тараптардың әрқайсысы өзінің өкілін Өндірістік кеңестің құрамынан орнын ауыстырып шақыра алады.

Өндірістік кеңестің құрамына жұмыс берушінің өкілдерін тағайындау ұйым басшысының бұйрығымен жүзеге асырылса, қызметкерлердің өкілдерін тағайындау кәсіподақ комитетінің шешімімен іске асырылады.

Өндірістік кеңестің құрамына қызметкерлердің атынан міндетті түрде еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор қосылады.

1.4. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі Өндірістік кеңесті осы кеңестің мүшелері қатарынан кеңес мүшелерімен сайланған төраға басқарады. Кеңес мүшелері хатшыны сайлайды.

1.5. Өндірістік кеңестің жұмысы әлеуметтік әріптестік принциптері негізінде құрылады. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі Өндірістік кеңестің шешімдері жұмыс беруші мен қызметкерлер үшін міндетті болып табылады.

1.6. Өндірістік кеңес өз қызметінде Қазақстан Республикасының заңдарын және өзге нормативтік құқықтық актілерін, барлық деңгейдегі әлеуметтік әріптестік туралы келісімдерді, ұжымдық шартты, еңбекті қорғау және еңбек қауіпсіздігі мәселелері бойынша жұмыс берушінің локальдық актілерін басшылыққа алады.

1.7. Өндірістік кеңес мемлекеттік еңбек инспекциясымен, сондай-ақ кәсіподақтың техникалық еңбек инспекциясымен өзара іс-әрекет жасайды.

1.8. Өндірістік кеңес өз қызметін тарапқа бекітілген жұмыс жоспарына сәйкес жүзеге асырады.

1.9. Осы Ереженің және кеңес жұмысының жоспарымен көзделген міндеттерді орындау кезінде, сондай-ақ еңбекті қорғау жөніндегі іс-шара өту кезінде Өндірістік кеңестің мүшелері жұмыс берушінің шешімі бойынша негізгі жұмыстарын орындаудан босатылады, алайда олардың орташа жалақысын сақтай отырып босатылады.

1.10. Өндірістік кеңес еңбек қауіпсіздігі жағдайының алдында атқарылған жұмыс туралы жылына кемінде бір рет есеп береді.

2. ӨНДІРІСТІК КЕҢЕСТІҢ НЕГІЗГІ МІНДЕТТЕРІ

2.1. Еңбекті қорғау және еңбек қауіпсіздігі мәселелері бойынша ұйымдастырушылық және өзге де іс-шараларды келісу. Өндірістік жарақаттану мен кәсіби аурулардың алдын алу, еңбекті қорғаудың мемлекеттік нормативтік талаптарын қадағалауды қамтамасыз ету жөніндегі болашақ және ағымдағы іс-шаралар жоспарын әзірлеу.

2.2. Қызметкерлерге жұмыс орындарындағы еңбекті қорғау және еңбек жағдайы денсаулыққа зиян келтіру тәуекелінің болуы, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларындағы жұмыс үшін қызметкерлерге тиісті жәрдемақылар, жеке қорғаныс құралдары туралы тараптардың ақпараттар беруіне жәрдемдесу.

2.3. Жұмыс орындарындағы еңбекті қорғау және еңбек жағдайларын тексеруді ұйымдастыру мәселелерін келісу, жұмыс берушіге тексеру нәтижелері бойынша еңбекті қорғау мен еңбек жағдайын жақсарту жөнінде ұсыныстар әзірлеу.

2.4. Жұмыс берушіге еңбекті қорғауға, жұмысты орындаудың қауіпсіз әдістері мен тәсілдеріне оқытуды ұйымдастыруға, сондай-ақ еңбекті қорғау бойынша белгіленген тәртіптегі нұсқаулықты өткізуді және еңбекті қорғау талаптарын білуін тексеруді ұйымдастыруға жәрдемдесу.

3. ӨНДІРІСТІК КЕҢЕСТІҢ НЕГІЗГІ ФУНКЦИЯЛАРЫ

3.1. Еңбекті қорғау және еңбек жағдайын жақсарту жөніндегі нұсқауларды жасау мақсатында жұмыс берушінің, қызметкерлердің ұсыныстарын қарау;

3.2. Қызметкерлерді еңбекті қорғау және еңбек жағдайын жақсарту, өндірістік жарақаттанудың, кәсіби аурулардың алдын алу жөнінде жүргізілетін іс-шаралар туралы ақпараттандыру;

3.3. Қызметкерлерді жуу және залалсыздандыру құралдарымен, арнайы киіммен, арнайы аяқ киіммен және басқа да жеке қорғаныс құралдарымен қамтамасыз ету, оларды сақтауды, жууды, тазалауды, жөндеуді, залалсыздандыруды ұйымдастыру жөніндегі қолданыстағы нормативтер туралы ақпараттандыру;

3.4. Жұмыс берушіге жұмыска қабылдау кезіндегі міндетті алдын ала және міндетті мерзімді медициналық тексерулі, медициналық тексерістер нәтижелерін есепке алуды ұйымдастыру бойынша іс-шараларға жәрдемдесу;

3.5. Зиянды (қауіпті) еңбек жағдайында жұмыс жасайтын қызметкерлерге белгіленген тәртіпте сүттің және басқа бірдей азық-түліктің, емдеу-алдын алу тағамдарының уақытында тегін берілуіне жәрдемдесу;

3.6. Өндірістегі жазатайым оқиғалардан міндетті әлеуметтік сақтандыру, еңбекті қорғау жөніндегі іс-шараларды қаржыландыру мәселелерін қарауға, сондай-ақ өндірістік жарақаттану мен кәсіби ауруларды қысқарту жөніндегі ескерту шараларына бағытталған қаражаттардың жұмсалуын бақылауды жүзеге асыруға жәрдемдесу;

3.7. Жұмыс берушіге еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жұмыстарын ұйымдастыруды жетілдіру жөнінде ұсыныстар дайындау және ұсыну, еңбекті қорғау талаптарын аз ғана орындаған қызметкерлерді марапаттау;

3.8. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі локальдық актілер жобалары бойынша ұсыныстарды дайындау, аталған жобаларды әзірлеуге және тексеруге қатысу.

4. ӨНДІРІСТІК КЕҢЕС:

4.1. Жұмыс берушімен жұмыс орындарындағы еңбек жағдайы, өндірістік жарақаттану мен кәсіби аурулар туралы, қауіпті және зиянды өндірістік факторлардың болуы мен олардың әсерінен қорғау жөнінде қабылданған шаралар, денсаулыққа зиян келтіруін тәуекел туралы ақпарат алуға.

4.2. Мәжілістерде қызметкерлерді жұмыс орындарында қауіпсіз еңбек жағдайлары және еңбекті қорғауды қамтамасыз ету, олардың еңбекті қорғауға кепілдіктері мен

құқықтарының қалыптасуы мәселелері бойынша еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектордың, жұмыс берушінің және оның өкілдерінің хабарламаларын тыңдауға;

4.3. Мекемелерде еңбекті қорғау талаптарын бұзуға жол берген лауазымды тұлғалар мен қызметкерлерді тыңдау, жұмыс берушіге оларды Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жауапқа тарту жөнінде ұсыныстар енгізуге;

4.4. Өндірістік кеңестің құзырлығындағы мәселелер бойынша еңбекті қорғау жөнінде ұжымдық шарттың (ұжымдық шарт) бөлімше ұсыныстар дайындауға қатысуға;

4.5. Жұмыс берушіге еңбекті қорғау және еңбек жағдайын жақсарту жөніндегі іс-шараларға белсенді қатысқан қызметкерлерді ынталандыру туралы ұсыныстар енгізуге;

4.6. Еңбекті қорғау туралы заңнаманы қолданумен, еңбек жағдайының өзгеруімен, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс жасайтын қызметкерлерге заңнамамен көзделген кепілдіктер мен өтемақылардың берілуімен байланысты еңбек дауларын шешуге қатысуға құқылы.

Келісімге
№ 14-қосымша

Білім және ғылым ұйымдарындағы еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор туралы
ЕРЕЖЕ

1. Жалпы ережелер

1.1. Қазақстандық салалық білім және ғылым қызметкерлері кәсіподағының ұйымдастырушылық құрылымына кіретін білім ұйымдарындағы еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор туралы осы Үлгілі ереже ХЕҰ-ның 1971 жылғы 23-маусымдағы «Кәсіпорындардағы қызметкерлер өкілдерінің құқығын қорғау және оларға мүмкіндік беру туралы» №135 конвенциясына, ҚР Еңбек кодексіне, ҚР-ның «Кәсіптік одақтар туралы» Заңына сәйкес жасалды.

1.2. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласында бақылауды жүзеге асыратын қызметкерлердің өкілі болып, кәсіподақ комитетімен сайланады және ұйымдардағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі Өндірістік кеңеспен бекітіледі.

Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор еңбек қауіпсіздігіне қоғамдық бақылауды жүзеге асырады.

Бақылаудың мақсаты - қызметкерлерге пайдалы және қауіпсіз еңбек жағдайын жасау, өндірістегі жазатайым оқиғалар мен кәсіби аурулардың алдын алу, өндірістегі жазатайым оқиғалар мен кәсіби аурулардың дұрыс және уақытында тексерілуі мен есепке алынуын, қызметкерлерге олардың еңбек міндеттерін орындауға байланысты жарақаттану немесе денсаулықтарына келтірілген басқа зақымдану кезінде толық көлемде шығынның өтелуін бақылау болып табылады.

1.3. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі Өндірістік кеңестің мүшесі болып табылады.

1.4. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлар ретінде қажетті білімі мен икемі бар, өздерінің іскерлік қасиетімен білім ұйымдарындағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғауды қамтамасыз ету жөнінде жұмыс беруші мен оның өкілдерінің қызметіне қоғамдық бақылауды жүзеге асыра алатын тұлғалар бола алады.

1.5. Техникалық еңбек инспекторы өз қызметінде мемлекеттік еңбек инспекциясымен өзара әрекет жасайды.

2. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор қызметінің негізгі міндеттері мен бағыттары

2.1. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор қызметіндегі негізгі міндет- кәсіподақ мүшелерінің пайдалы және қауіпсіз еңбек жағдайларына құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау болып табылады.

2.2. Барлық деңгейдегі кәсіподақ органдарына жұмыс берушілер мен қызметкерлердің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау заңнамасын қалағалануына қоғамдық бақылауды жүзеге асыруға кәсіподақтардың құқықтарын орындауға жәрдемдесу.

2.3. Әлеуметтік әріптестік туралы келісімдер мен ұжымдық шарттарға еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғауға қатысты ұсыныстар әзірлеп, енгізуге қатысу.

2.4.Жұмыс орындарындағы еңбекті қорғау жағдайын бақылауды, жұмыс берушінің еңбекті қорғау жөніндегі ережелер мен талаптарды орындауын, еңбекті қорғау саласында қызметкерлердің заңды құқықтары мен мүдделерінің қалағалануын бақылауды жүргізу.

2.5. Еңбекті қорғау жөніндегі заңнаманы қолдануға және еңбекті қорғау туралы келісімдер мен ұжымдық шарттар бойынша міндеттемелерді орындауға байланысты еңбек дауларын қарау кезінде мемлекеттік, қоғамдық ұйымдарда, түрлі инстанциялағы соттарда кәсіподақ мүшелерінің мүдделерін білдіру.

3. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектордың негізгі міндеттері мен құқықтары

Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор өз қызметін орындай отырып:

3.1. - еңбекті қорғау туралы заңнаманың қалағалануын:

- ұжымдық шарт (келісім) міндеттерінің орындалуын бақылауды жүзеге асырады.

3.2. - жұмыс берушінің лауазымды тұлғасынан өндірістегі жазатайым оқиғалар және кәсіби аурулар туралы мәліметтер, құжаттар, локальдық құқықтық актілер мен қоғамдық бақылау нысанына қатысты мәселелер бойынша өзге ақпараттарды сұрауға және алуға;

- жұмыс берушіге заңнамада, ұжымдық шартта (ұжымдық шартқа анықталған бұзушылықтарды жою жөнінде карауға міндетті ұсыныстарды беруге;

- лауазымдық тұлғаларға жұмыс орнына алкогольдік, есірткі және уландырғыш заттармен мас болу жағдайында келген, еңбек қауіпсіздігін камтамасыз етуді талап ететін жеке қорғаныс құралдарын колданбайтын, заңнамамен көзделген жағдай мен тәртіпке еңбекті қорғау мәселелері бойынша білімін тексеруден, нұскаулықтан, медициналық тексерістен өтпеген қызметкерлді тиісті күні жұмыстан босатуды ұсынуға;

- өндірістегі жазатайым оқиғаға, апатқа және басқа ауыр зардаптарға әкеліп соғуы мүмкін немесе әкеліп соккан еңбекті қорғау талаптарын бұзушылық анықталған кінәлі ұйым қызметкерлерінің еңбекті қорғау мәселелері бойынша білімдерін қайтадан тексеруді және еңбекті қорғау бойынша кезектен тыс нұскаулықтан [illegible] ұсыныстар беруге;

- лауазымды тұлғалардан қызметкерлердің өмірі мен денсаулығына қауіп төндіретін еңбекті қорғау жөніндегі бұзушылықтарды шұғыл жоюды [illegible] мен денсаулығына тікелей қауіп төнген жағдайда, бұзушылықты [illegible] тоқтатуды талап етуге;

- өндірістік кеңес пен кәсіподақ комитетінің мәжілістерінде еңбек [illegible] еңбекті қорғауды қоғамдық бақылау мәселелерін шығаруға;

- анықталған бұзушылықтар бойынша кажетті шаралар [illegible] еңбек инспекциясына жүгінуге;

- өндірістік кеңес пен кәсіподақ комитетінің [illegible] жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандыру шартын [illegible] ұсыныстар енгізуге;

- қызметкердің еңбек міндеттерін орындауына [illegible] кәсіптегі айырылу дәрежесі анықталған жағдайда [illegible]

денсаулығына зиян келтірілген шығыстарды, қызметкердің денсаулығына зиян келтіруден келтірілген қосымша шығыстарды өтеуді талап етуге;

- еңбек заңнамасымен, ұжымдық шарттармен, келісімдермен көзделген өзге де іс-әрекеттерді орындауға құқылы.

3.3. - жұмыс орындарындағы еңбекті қорғау мен еңбек жағдайын;

- жарық беру қондырғыларының, жабдықтардың, құралдардың, құрылғылар мен құрал-саймандардың, көлік және жүк көтергіш құралдарының қауіпсіздік талаптарына сәйкестігін;

- жұмысшылардың кажетті арнайы киіммен, арнайы аяқ киіммен және басқа да жеке қорғаныс құралдарымен уақытында қамтамасыз етілуін, оларды дұрыс пайдалануды және тиісті күтім жасауды (жөндеу, жуу және т.б.) ұйымдастыруды;

- еңбекті қорғау жөнінде нұсқаулықты жүргізу және жұмысшыларды еңбектің қауіпсіз тәсіліне үйрету сапасы мен уақыттылығын;

- санитарлық-тұрмыстық үй-жай жағдайын, жұмысшыларды сабынмен, жуу және залалсыздандыру құралдарымен қамтамасыз етуді, ауыз су режимін ұйымдастыруды;

- жұмыс уақыты мен тынығу уақыты туралы заңнаманың қадағалануын бақылайды.

-қызметкерді жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандыру шартының талаптарын сақтау

-денсаулығына зиян келтіруден туындаған шығындардың, жұмыскердің еңбек міндеттерін орындауына байланысты еңбекке кәсіби қабілетінен айрылу дәрежесі белгіленген жағдайда оның денсаулығына келтірілген қосымша шығындардың орнын толтыру

3.4. - өндірістегі жазатайым оқиғалар мен кәсіби ауруларды тексеруге;

- еңбекті қорғау мен еңбек жағдайының санитарлық-техникалық жай-күйлерін талқылауға;

- ғимараттар мен құрылыстардың пайдалануға дайындығын олардың еңбекті қорғау нормалары мен ережелерінің талаптарына сәйкестігін анықтау мақсатында пайдалануға қабылдау жөніндегі комиссияның жұмысына;

- еңбек жағдайлары бойынша жұмыс орындарын аттестаттаудан өткізу жөнінде іс-шараларды дайындауға қатысады.

-еңбек (қызметтік) міндеттерін орындау кезінде қызметкерлерді жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандыру шартын жасау (ҚР 27.02.2017 ж. № 49-VI Заңы)

-қызметкердің қызметтік міндеттерін орындауға байланысты денсаулығына зиян келтірген шығындарын, қызметтік міндеттерін орындаумен байланысты денсаулығына зиян келтіру салдарынан қызметкердің еңбекке қабілеттілігін жоғалтуынан туындаған шығыстарын өтеу бойынша шаралар қабылдау Қазақстан Республикасының 2017 жылғы 30 маусымдағы № 80-VI Заңымен)

4. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектордың жұмысын ұйымдастыру және қоғамдық бақылауды жүзеге асыру тәртібі

4.1. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор өз жұмысында заңнаманы, шаруашылық кеңесінің Ережесін, Қазақстандық салалық білім және ғылым қызметкерлері профсоюзының Жарғысын, еңбекті қорғау жөніндегі ереже мен нұсқаулықты, сондай-ақ осы Ережені басшылыққа алады.

4.2. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор өз қызметін жұмыстың тікелей басшысымен, мемлекеттік (кәсіпорындағы) еңбекті қорғауды ұйымдастыруға жауапты қызметкерлерімен, бастауыш кәсіподақ ұйымымен, мемлекеттік еңбек инспекциясымен [illegible]

4.3. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор еңбекті қорғау жөніндегі заңнама талаптарының, ұжымдық шарттың (ұжымдық шартты) орындалуын анықтаған [illegible]

- [illegible] жұмыс берушіге хабарлап, бұзушылықты жою жөнінде шара [illegible]

- [illegible] жұмыс берушіге ұсынады.

[illegible] мемлекеттік органдар) шешімінің негізінде анықталған [illegible] комиссия ұсынысы бойынша.

[illegible] Шешімдер комиссия отырысы жиырма бесінші жұмыс берушіге тапсырылады [illegible] комиссия [illegible] мәселелер бойынша жүргізілген сараптама қорытындысы жөніндегі техникалық [illegible] ұсынады.

[illegible] Еңбек қорғау комиссиясы техникалық инспекторларының жұмысын камтамасыз [illegible] жұмыс жүргізуімен қамтамасыз етеді.

Еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқыту мен ақпараттандыруды [illegible] нормативтік құжаттар және нұсқаулықтармен камтамасыз [illegible].

Еңбекті қорғау жағдайын жақсарту жоспарлы сметінен ұсыныстарды жүзеге [illegible].

Еңбекті қорғау комиссиясы техникалық инспекторларын бөлімдер жұмыс [illegible] жағдайлары, оларды [illegible] камтамасыз етеді.

Еңбекті қорғау комиссиясы техникалық инспекторларды моральдық және материалдық [illegible] ынталандыруға қарастырады.

[illegible] Қоғамдық ескерту [illegible] жүзеге асыруға кедергі келтіретін үшін жұмыс берушінің [illegible] шешімі [illegible] жазалау тартылады.

Приложение 15

«Шығыс Қазақстан облысының білім және ғылым саласындағы әлеуметтік әріптестік және әлеуметтік еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі облыстық салалық комиссия туралы ЕРЕЖЕ»

Жалпы ережелер

1. Облыстық салалық комиссия Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес құрылатын әлеуметтік әріптестік жүйесінің тұрақты жұмыс істейтін органы болып табылады.

2. Облыстық салалық комиссияның құрамына «Шығыс Қазақстан облысының білім басқармасы» ММ (бұдан әрі – Басқарма) және тиісті тараптарды құрайтын «Шығыс Қазақстан облысы білім және ғылым саласы қызметкерлерінің жергілікті кәсіподақ одағы» ҚҚ (бұдан әрі – Кәсіподақтар одағы – Комиссия (бұдан әрі – Тараптар) кіреді.

3. Комиссия қызметінде Қазақстан Республикасының Конституциясын, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексін, Қазақстан Республикасының заңнамалық нормативтік құқықтық актілерін, Қазақстан Республикасының халықаралық шарттарын, осы Ережені басшылыққа алады.

Облыстық салалық комиссияның негізгі міндеттері мен міндеттері

4. Облыстық салалық комиссияның негізгі міндеттері әлеуметтік-еңбек қатынастарын [illegible] және әлеуметтік әріптестік тараптарының мүдделерін үйлестіру болып табылады.

5. Облыстық салалық комиссияның негізгі міндеттері болып табылады:

1) әлеуметтік-еңбек және оларға байланысты экономикалық қатынастарды реттеудің [illegible] жасау;

2) қызметкерлердің топтарының мүдделерін объектиді ескеру негізінде қоғамдық [illegible] камтамасыз ету;

3) еңбек саласындағы қызметкерлердің құқықтарының, еркіндіктерін камтамасыз ету;

4) еңбек әлеуметтік қорғау туралы жүзеге асыруға жәрдемдесу;

5) [illegible] ұйымдарды дамытуда тараптармен мүдделер [illegible] кәсіпкерлер процесіне ықпал ету;

6) [illegible] тараптарды дамыту [illegible] мемлекеттік саясатты іске асыру [illegible] ұсыныстар енгізу;

7) әлеуметтік-еңбек қатынастары саласындағы мемлекеттік саясатты іске асыру [illegible] ұсыныстар енгізу

5.7. Ұжымдық деңгейде әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттеудің жаңа қағидаттарын әзірлеуде басшылық, кәсіподақ және жұмыс берушілер арасындағы тең құқықты ынтымақтастықты қамтамасыз ету.
5.8. Кәсіподақ, Жұмыс берушілер және жергілікті мемлекеттік органдар арасында ұжымдық шарттарды жасауға, өңірлік салалық келісімдер мен ұжымдық шарттарды дайындауға және жасауға жәрдемдесу.
5.9. Облыстық салалық ұжымдық шарт талаптарының орындалуын ұйымдастыру және бақылау.
5.10. Әлеуметтік серіктестік тәжірибесін әзірлеу және тарату.
5.11. Салалық комиссиямен, Әлеуметтік әріптестік және әлеуметтік еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі облыстық үшжақты комиссиямен өзара іс-қимыл.

Облыстық салалық комиссияның негізгі функциялары

6. Облыстық салалық комиссияның функциялары болып табылады:
6.1. Бас, салалық, облыстық үшжақты және өңірлік салалық келісімдердің Республикалық үшжақты, республикалық салалық, Облыстық үшжақты комиссияның және Облыстық салалық комиссияның шешімдерінің Тарифтердің орындалуын қамтамасыз ету.
6.2. Саланың өңірлік бағдарламалық және стратегиялық құжаттарын (Тарифтердің бастамасы бойынша) қарау.
6.3. Әлеуметтік-еңбек жанжалдары мен ереуілдердің алдын алу және оларды шешу жөніндегі іс-шараларды әзірлеу және ұйлестіру.
6.4. Жұмыспен қамтуды қамтамасыз етуге және жұмыссыздықты азайтуға бағытталған шараларды ұйлестіру.
6.5. Облыстық салалық ұжымдық шарт жасау және оның орындалуын бақылау.
6.6. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі комиссияны құру.
6.7. Ұжымдық еңбек дауларының алдын алу және шешу үшін Еңбек арбитраждық комиссиясын құру.
6.8. Келісімдер мен ұжымдық шарттарды әзірлеуге және қабылдауға қатысу үшін бақылаушылар тобын құру.
6.9. Облыстық салалық комиссияның негізгі мақсаттары мен міндеттеріне қол жеткізуге бағытталған басқа да функцияларды жүзеге асыру.

Облыстық салалық комиссиясының құқықтары

7. Облыстық салалық комиссия өзіне жүктелген негізгі міндеттерді орындауға құқылы:
7.1. Өз отырыстарында әлеуметтік-еңбек қатынастары саласындағы келісілген саясатты іске асыру мәселелерін қарау.
7.2. Атқарушы органдардың, жұмыс берушілер мен қызметкерлердің бірлестіктерінің ұжымдық шарт жобасын әзірлеуде, аталған ұжымдық шартты орындауда, комиссия шешімдерін орындауда мүдделерін ұйлестіру.
7.3. Атқарушы органдардан, жұмыс берушілерден және (немесе) қызметкерлер өкілдерінен облыстағы білім беру саласындағы әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттейтін жасалатын және жасалған ұжымдық шарттар, ұжымдық шарттар туралы мәліметтерді сұрату.
7.4. Қабылданған шешімдердің орындалуын бақылауды жүзеге асыру және оларды жауапты тұлғалар орындамаған жағдайда әлеуметтік серіктестіктің тиісті тарапына анықталған бұзушылықтарды жою және ұжымдық шарт талаптарын орындамағаны үшін кінәлі тұлғаларды жауапкершілікке тарту туралы ұсыныстармен ақпарат жіберу.
7.5. Атқарушы органдардан ұжымдық келіссөздер жүргізу және ұжымдық шарт жобасын дайындау, аталған ұжымдық шартты орындалуын бақылауды ұйымдастыру үшін қажетті әлеуметтік жағдай туралы ақпаратты сұрату және алу.
7.6. Әлеуметтік-еңбек қатынастары саласындағы нормативтік құқықтық актілерді әзірлеу бойынша ұсыныстарды уәкілетті мемлекеттік органдардың қарауына енгізу.

7.7. Сыныптар мен мамандарды тарта отырып, жұмыс топтарын құру.
7.8. Комиссия отырыстарына жергілікті атқарушы органдарының, қоғамдық бірлестіктердің өкілдіктерінің, еңбекші қауымдастықтардың шақыру.
7.9. Атқарушы органдар, жұмыс берушілер мен қызметкерлер бірлестіктері комиссия белгілеген мерзімдерде қарауға және орындауға міндетті бірлескен ұжымдық шарттар мен шешімдер қабылдауға.
7.10. Оны іс-шараларды ұйымдастырушылармен келісілген тәртіпте әлеуметтік-еңбек қатынастары және әлеуметтік әріптестік мәселелері бойынша халықаралық, республикалық, өңірлік, өңіраралық кеңестер, конференциялар, конгрестер, семинарлар өткізіп қатысу.

Облыстық салалық комиссиясының құрамы және оны құру тәртібі

8. Облыстық салалық комиссияны құру қағидаттары болып табылады:
8.1. Комиссия қызметіне жергілікті атқарушы билік өкілдерінің, жұмыс берушілер мен қызметкерлердің өкілдерінің міндетті түрде қатысуы.
8.2. Тараптардың өкілеттігі.
8.3. Өкілдіктің теңдігі.
8.4. Тараптардың теңдігі.
8.5. Тараптардың өзара жауапкершілігі.
9. Облыстық салалық комиссия Тараптар өкілдерінің тең санынан – әр Тараптан бес адамнан тепе-теңдік негізінде құрылады.
10. Басқарма мен Кәсіподақ өз өкілдерінің жеке құрамын және оларды ротациялау тәртібін дербес белгілейді.
11. Облыстық салалық комиссиясының шешімімен комиссия мүшелерінің арасынан төраға мен төрағаның орынбасары сайланады.
Төраға мен Төрағаның орынбасары бір партиядан сайлана алмайды.
12. Облыстық салалық комиссия өз шешімімен әр тараптан екі өкілден жұмыс тобын құрады.
13. Жұмыс тобы өз қызметін Облыстық салалық комиссия үйлестірушісінің жетекшілігімен жүзеге асырады және комиссия отырыстарын дайындауды қамтамасыз етеді.

Облыстық салалық комиссиясының үйлестірушісі

14. Облыстық салалық комиссияның үйлестірушісі Тараптардың бірлескен шешімімен Облыстық салалық комиссиясының құрамына кірмейтін тұлғалар қатарынан тағайындалады.
Облыстық салалық комиссиясының үйлестірушісі:
14.1. Тараптардың қызметіне араласпайды және дауыс беруге қатыспайды.
14.2. Облыстық салалық комиссиясының жұмысына қатысу үшін жұмыс берушілер мен қызметкерлердің өкілдерін, Облыстық салалық комиссиясының құрамына кірмейтін жергілікті атқарушы органдардың өкілдерін, сондай-ақ талымдар мен мамандарды басқа ұйымдардың өкілдерін шақырады.
14.3. Облыстық салалық комиссия мен жұмыс тобының жұмысын қамтамасыз етеді.
14.4. Облыстық салалық комиссия мен жұмыс тобының жобаларын әзірлейді және оларды орындалуын бақылайды.
14.5. Тараптардың ұсынысы бойынша үйлестіруге өзге міндеттер жүктеуге болады.
14.6. Облыстық салалық комиссия отырыстары арасындағы кезеңде өз міндеттерін орындау мақсатында Облыстық салалық комиссиясының шешімдерін орындауды бақылайды.

Облыстық салалық комиссиясының шешімдерін ұйымдастырмаудың салдары

[illegible]

[illegible]

[illegible]

Согласовано:
ОО «Локальный профсоюз работников просвещения, высшего образования, науки и других бюджетных организаций Восточно-Казахстанской области»
Председатель _____ Н.Б. Киселова

КОММУНАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ РАЙОНА АЛТАЙ»
УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ ВОСТОЧНО-КАЗАХСТАНСКОЙ ОБЛАСТИ

Коллективный договор
о социальном партнёрстве между работодателем и работниками КГУ «Сельскохозяйственный колледж района Алтай» УО ВКО на 2025-2028 годы

Село Чапаево

Оглавление:

1. Общие положения.
2. Трудовой договор.
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.
5. Рабочее время и время отдыха.
6. Оплата и нормирование труда.
7. Гарантии и компенсации.
8. Охрана труда и здоровья.
9. Гарантии профсоюзной деятельности.
10. Обязательства Профсоюза.
11. Управление организациями образования, повышение эффективности социального партнёрства.
12. Контроль за выполнением Коллективного договора. Ответственность Сторон.

Перечень приложений:

1. Положение о согласительной комиссии по разрешению индивидуальных трудовых споров (Приложение № 1).
2. Порядок учета согласования и мотивированного мнения выборных профсоюзных органов при принятии актов работодателя и расторжения трудового договора по инициативе работодателя (Приложение № 2).
3. Положение о режиме рабочего времени и времени отдыха работников организаций образования (Приложение № 3).
4. Продолжительность ежегодного оплачиваемого трудового отпуска (Приложение № 4).
5. Перечень работников, имеющих право на доплату, дополнительный ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск за работу во вредных, опасных, тяжелых условиях (Приложение № 5).
6. Правила выплаты премий, оказания материальной помощи и установления надбавок к должностным окладам работников государственных организаций образования (Приложение № 6).
7. Макет договора о полной материальной ответственности (Приложение № 7).
8. Перечень профессий и должностей работников по бесплатному обеспечению специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (Приложение № 8).
9. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, условия их выдачи (Приложение № 9).
10. Перечень работ и профессий, дающих право на получение бесплатно мыла, смывающих и обезвреживающих средств (Приложение № 10).
11. Коллективный договор по охране труда (Приложение № 11).
12. Договор на обучение (Приложение № 12).
13. Положение о Производственном совете по безопасности и охране труда в организациях образования и науки (Приложение № 13).
14. Положение о техническом инспекторе по безопасности и охране труда в организациях образования и науки (Приложение № 14).
15. Положение об областной отраслевой комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений в сфере образования и науки Восточно-Казахстанской области (Приложение № 15).

с. Чапаево

"____" _____ 2025 г.

1. Общие положения.

1.1 Настоящий Коллективный договор о социальном партнерстве (далее – Коллективный договор) заключено между работодателем КГУ "Сельскохозяйственный колледж района Алтай" УО ВКО (далее – Колледж), Первичной Профсоюзной организацией КГУ "Сельскохозяйственный колледж района Алтай" УО ВКО (далее – Профсоюз) и является правовым актом, регулирующим трудовые отношения КГУ "Сельскохозяйственный колледж района Алтай" УО ВКО.

1.2. Коллективный договор заключено в соответствии с Конституцией Республики Казахстан, Трудовым кодексом Республики Казахстан (далее – ТК РК), иными законодательными и нормативными правовыми актами, с целью определения взаимных обязательств представителей работников и работодателей по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников организации образования и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Генеральным отраслевым Соглашением в социальном партнёрстве, региональными отраслевым Соглашением.

1.3.Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- члены профсоюза и лица присоединившиеся к профсоюзу, в лице их председателя профсоюзного комитета колледжа (ПК) – Дусуповой Е.А (далее – работники);

-работодатель в лице его представителя – и.о. директора Намарбай Е.В (далее работодатель).

1.4 Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право своими письменными заявлениями поручить Профсоюзу представлять их интересы по вопросам, относящимся к работодателям, а также присоединиться к настоящему соглашению. Профсоюз представляет интересы работников и распространяет действие положений Коллективного договора на тех, не являющихся членами профсоюза, при условии ежемесячного перечисления последними на счет Профсоюза 2 процента от заработной платы.

1.5 Действие настоящего Коллективного договора распространяется на работников, не являющихся членами профсоюза, и лиц, присоединившихся к нему.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен руководителем структурных подразделений обучающихся работников в течение 10 рабочих дней с момента подписания.

Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения настоящего Коллективного договора, способствовать их выполнению.

1.7. Для решения спорных вопросов по заключению, изменению, дополнению Коллективного договора, а также для контроля за выполнением, а также для решения иных вопросов, вытекающих из Коллективного договора, в течение трёх рабочих дней с момента подписания Коллективного договора создаётся постоянно действующая комиссия по контролю за выполнением Коллективного договора (далее – Комиссия) в составе трёх человек, из числа представителей работодателя и работников.

Комиссия обязана рассмотреть поступившие к ней предложения, жалобы, заявления в течение 10 дней с момента их поступления.

Изменения и дополнения в Коллективный договор вносятся по взаимному согласию сторон, по инициативе одной из сторон, с последующим уведомлением другой стороны.

Изменения и дополнения, внесенные в Коллективный договор, вступают в силу с момента подписания сторонами.

Изменения и дополнения, внесенные в Коллективный договор, не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством Республики Казахстан.

Изменения и дополнения, внесенные в Коллективный договор, не могут ухудшать положение работников по сравнению с ранее заключенным Коллективным договором.

Изменения и дополнения, внесенные в Коллективный договор, не могут ухудшать положение работников по сравнению с ранее заключенным Коллективным договором.

Изменения и дополнения, внесенные в Коллективный договор, не могут ухудшать положение работников по сравнению с ранее заключенным Коллективным договором.

[illegible]

1.8. При возникновении [illegible] Коллективный договор. Стороны [illegible] принимают соответствующее решение.

1.9. Коллективный договор [illegible] в течение трехдневный срок [illegible]

1.10. При смене собственника [illegible] в коллективный договор по истечении Работодатель [illegible] трехдневный срок. В течение трехдневного срока [illegible] новый собственник вправе изъять подтверждение [illegible] заключения нового коллективного договора.

1.11. При ликвидации организации образованной [illegible] действие до момента прекращения [illegible] данной организации.

1.12. Стороны вправе вносить изменения и дополнения в [illegible] договор. Стороны инициируют внесение изменений или дополнений [illegible] другой стороне письменное уведомление о начале [illegible] переговоров по заключению Коллективного договора.

Принятые сторонами изменения и дополнения к [illegible] оформляются отдельными протоколами и являются [illegible] которые являются неотъемлемой частью [illegible]

1.13. В течение срока действия Коллективного договора [illegible] вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение [illegible]

1.14. Перечень обязательств по повышению [illegible] приводит к снижению уровня социально-экономического [illegible] организации образования.

1.15. Настоящий Коллективный договор вступает в силу [illegible] сторонами (Протокол № [illegible]) и действует в течение трех лет.

1.16. Стороны установили обязательность [illegible] разрешения индивидуальных трудовых споров в соответствии с [illegible] кодексом Российской Федерации. Согласительная комиссия по [illegible] равного числа представителей от каждой стороны. Индивидуальные трудовые споры между работниками и организацией образования [illegible] рассмотрению согласительной комиссией по заявлению сторины трудового спора [illegible] трудовым кодексом РФ.

Согласительная комиссия по разрешению индивидуальных трудовых споров является постоянно действующим органом и создается в каждом [illegible] образования [illegible] и имеет статус юридического лица, а также в филиалах [illegible] юридического лица и формируется из равного числа представителей профсоюзного комитета и работодателя.

Порядок работы и организация деятельности согласительной комиссии определяются положением о согласительной комиссии (Приложение № [illegible])

1.17. Стороны согласились [illegible] трудовых споров [illegible] Трудовым кодексом РФ, законами.

1.18. Перечень нормативно-правовых актов:

Трудовой кодекс Российской Федерации;

Трудовой договор;

Устав учреждения;

Правила внутреннего трудового распорядка;

Трудовые договоры работников.

6) решения о назначении [illegible] работникам [illegible] снижения имеющейся квалификационной категории;

7) решения о снижении имеющейся квалификационной категории;

8) инструкции по охране труда.

С учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета [illegible] профсоюзной организации определяются:

1) приказы об изменении условий труда;

2) приказы о расторжении трудовых [illegible]

3) приказы об объявлении рабочих [illegible]

4) приказы о сокращении и изменении [illegible] расписания;

5) приказы о поощрениях и взысканиях;

6) приказы о премировании, назначении [illegible] и материальных пособий;

7) приказы о введении режима неполного рабочего времени;

8) приказы о разделении ежедневной работы на части;

9) приказы о применении суммированного учета рабочего времени;

10) иные акты, затрагивающие трудовые отношения сторон.

1.18. Стороны пришли к соглашению о том, что [illegible] работодателя принимаются по согласованию с Исполнительным комитетом территориальной профсоюзной организации (филиала Профсоюза), на обслуживании которой находится учреждение (предприятие):

1) акты о сокращении штата или численности работающих, о коллективном высвобождении рабочей силы от пяти до десяти человек;

2) определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей, количество обучающихся на каждый календарный год.

1.19. Акты о ликвидации организаций и массовом одновременном высвобождении работников более десяти человек согласуются с областным комитетом Профсоюза.

1.20. Наличие согласования профсоюзного органа определяется путем проставления на документе подписи председателя профсоюзного органа. Согласование и мотивированное мнение Профсоюза запрашивается и выносится в Порядке, согласованном сторонами настоящего Коллективного договора (Приложение № 2).

2. Трудовой договор.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан (далее ТК РК), другими законодательными и нормативными правовыми актами, условиями (положениями) организаций образования и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Генеральным, отраслевым, региональными отраслевыми Соглашениями и настоящим Коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор регистрируется в книге учета трудовых договоров. Один экземпляр подписанного сторонами и заверенного печатью организации-работодателя трудового договора выдается работнику на руки. Факт вручения одного экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника в книге учета трудовых договоров.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Трудовые договоры могут быть оформлены в электронном формате, подписанные в единой системе. Любые изменения в Трудовом договоре могут быть внесены в электронном документе в режиме онлайн с помощью электронной цифровой подписи (ЭЦП), у внесены в единую систему учета трудовых договоров (ЕСУТД).

заключение трудового договора с работником, впервые устраивающимся на работу, также производиться в форме электронного документа, удостоверенного посредством электронной цифровой подписи. Имеющиеся трудовые договоры в письменной форме должны быть переведены в электронный формат.

2.3. Трудовой договор с работником на работу, которая носит постоянный характер, может быть заключён на неопределенный срок либо на срок не менее одного года. Данное условие распространяется на работников, трудовой договор с которыми заключается на условиях совместительства.

При истечении срока трудового договора стороны вправе продлить его на неопределённый или определённый срок, но не менее одного года.

В случае истечения срока действия трудового договора, если ни одна из сторон в последнего рабочего дня (смены) письменно не уведомила о прекращении трудовых отношений, он считается продлённым на тот же срок, на который был ранее заключен, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2 статьи 51 ТКРК.

Количество продлений срока трудового договора, заключенного на определённый срок не менее одного года, не может превышать двух раз, кроме как для работников, достигших пенсионного возраста.

При продолжении трудовых отношений после двух продлений, трудовой договор считается заключенным на неопределённый срок.

Трудовой договор на срок менее одного года может заключаться только на время исполнения определенной работы, на время замещения временно отсутствующего работника, на время выполнения сезонной работы.

При взаимном решении о продолжении трудовых отношений работодателя и работника, достигшего пенсионного возраста, работодатели вправе продлевать ежегодно действующий трудовой договор с внесением в него изменений и изданием приказа. В случае же, что не будет связаться расторжением трудового договора в соответствии с пунктом 24 пункта 1 ст. 52 ТК РК (достижение пенсионного возраста), и компенсационные выплаты не выплачивается. Работодатель производит компенсационную выплату в соответствии с пунктом 9 статьи 55 ТК РК только в случае расторжения трудового договора согласно пункту 24 пункта 1 ст. 52 ТК РК.

Также при взаимном решении о продолжении трудовых отношений работодателя и работника, достигшего пенсионного возраста, работодатели вправе расторгнуть действующий трудовой договор по окончании учебного года с последующим его заключением повторно. В данном случае трудовой договор считается расторгнутым согласно пункту 24 пункта 1 ст. 52 ТК РК (достижение пенсионного возраста), и не может по пункту 24 пункта 1 ст. 52 ТК РК производит компенсационную выплату в соответствии с пунктом 9 статьи 55 ТК РК, предусмотренным договором и по ним выплаты в размере, предусмотренном пунктом. При этом после окончания полного срока трудового договора заключается. При этом после достижения пенсионного возраста трудовой договор заключается с работником, достигшим пенсионного возраста, трудовой договор заключается на основании пункта 2 статьи 34 и статьи 51 ТК РК и только с согласия сторон,

25. Если на дату прекращения или расторжения трудового договора Работник находится в ежегодном основном трудовом отпуске или ином отпуске, либо фактично не трудоустроен, расторжение трудового договора с Работником осуществляется в первый день его выхода на работу, за исключением случаев, предусмотренных подпунктами 11), 18), 20) и 24) пункта 1 статьи 52 ТК РК и случаев лишения временно отсутствующего работника.

26. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 28 ТК РК, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, размер заработной платы, льготы, компенсации и

27. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме в порядке, установленном ТК РК.

Об изменении условий труда руководители организации образования обязаны письменно предупредить работника и профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации не менее чем за один месяц до введения изменений.

Заключаемый с лицом с инвалидностью трудовой договор должен содержать условия по оборудованию рабочих мест с учётом их индивидуальных возможностей.

27. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, учебным программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации с учётом мнения профкома.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Предварительное распределение учебной нагрузки завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов, групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников с их предварительной учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде и до ухода их в очередной отпуск. С началом учебного года фактическая учебная нагрузка может не совпадать с предварительно распределенной по причине изменения в штатном составе организации образования, в связи с результатами комплектования контингента обучающихся, в связи с изменениями учебных планов.

28. При установлении педагогическим работникам, для которых данная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объём и преемственность преподавания предметов в классах, группах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормативно определенной законодательством устанавливается только с их письменного согласия.

29. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее по совместительству в течение основной работы в той же организации, а также педагогическим работникам других образовательных организаций (кроме работников органов управления, отделов образования и учебно-методических кабинетов, центров), при условии, что данная организация является местом основной работы для каждого из них

основной работы, обеспечены учебной нагрузкой в объёме не менее чем на одну ставку заработной платы.

Стороны договорились, что руководящим работникам организаций образования (директорам, заведующим и их заместителям) по согласованию с уполномоченным органом (Управлением образования и/или РОО/ГорОО) может быть предоставлена дополнительная педагогическая работа (нагрузка) на условиях совмещения или совместительства в пределах не более 8/10 часов в соответствии со специальностью, указанной в дипломе. Указанная дополнительная педагогическая нагрузка предоставляется руководящим работникам только в том случае, если педагогические работники, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой в объёме не менее чем на одну ставку заработной платы. В связи с производственной необходимостью (неделимость учебного плана, временное отсутствие педагога и другие случаи) может допускаться нагрузка более чем 50%.

2.10. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другим работникам.

2.11. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.12. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговорённой в трудовом договоре или приказе руководителя организации, возможны:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов, групп;
- временного увеличения объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учётом их специальности и квалификации другая работа в той же организации на всё время простоя либо в другой организации, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
- восстановления органом, рассматривающим трудовой спор, на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет или после окончания этого отпуска.

2.13. По инициативе работодателя изменение существенных условий труда педагогических работников допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы организации, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за один месяц.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

2.14. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим Коллективным договором, Уставом (Положением) организации образования, правилами внутреннего трудового распорядка и иными актами по вопросам труда, действующими в организации.

2.15. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РК и иными законами Республики Казахстан. При расторжении трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ст. 52 ТК РК, за исключением случаев, предусмотренных подпунктами 11), 12), 21), 20) и 23), работодатель обязан получить предварительно мотивированное мнение профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

2.16. При приеме на работу руководители государственных учреждений и казенных предприятий руководствуются ТК РК, Законом РК «О статусе педагога», Законом РК «Об образовании», профессиональными стандартами, Типовыми квалификационными характеристиками должностей педагогических работников и приравненных к ним лиц, утверждёнными приказом министра образования и науки Республики Казахстан от 31 июля 2009 года № 338 и другими соответствующими нормативными правовыми актами.

При этом в соответствии с подпунктом 5 пункта 3 статьи 77 Конституции РК и статьей 43 Закона РК от 6 апреля 2016 года № 480-V «О правовых актах», которыми предусмотрено, что законы, устанавливающие или усиливающие ответственность, возлагающие новые обязанности на граждан или ухудшающие их положение, обратной силы не имеют. В случае если работник был принят на работу до введения в действие нормативно-правовых актов, устанавливающих новые требования, или внесения изменений в действующие акты, ухудшающие их положение, и соответствовал на момент приема на работу предъявляемым требованиям, то тогда такой работник имеет полное право продолжать свою педагогическую деятельность в той должности, на которую был принят и работает.

2.17. Стороны договорились в том, что в случае отсутствия в населенных пунктах, отдаленных от райцентров и городов, квалифицированных педагогов, имеющих педагогическое образование по соответствующей специальности, в целях исполнения государственного общеобязательного стандарта обучения, в исключительных случаях, по решению педагогического совета и аттестационной комиссии организации образования, предоставлять возможность преподавать учителям смежных и иных других специалистов, а также принимать на работу лиц, не имеющих педагогического образования, но имеющих педагогико-профессиональные и иные предметно-технические, и иные высшие профессиональные образования по профилю согласно пункту 1 статьи 5 Закона Республики Казахстан от 27 декабря 2019 года «О статусе педагога».

2.18. В случае если в организации отсутствуют приказы, связанные с порядком хранения, перемещения, записи, работники руководящего состава организации образования принимают на себя обязательства по обеспечению изъятия, использования и уничтожения приказов.

Работодатель обязуется обеспечить сбор, обработку, в соответствии с Законом Республики Казахстан от 21 мая 2013 года «О персональных данных и их защите» и использовать сведения, относящиеся к персональным данным работника в соответствии с Законом Республики Казахстан «О персональных данных и их защите» и использовать сведения, относящиеся к персональным данным работника только для обеспечения выполнения трудовых обязанностей.

Стороны обязуются не разглашать персональные данные работника третьим лицам, кроме случаев, предусмотренных законодательством Республики Казахстан.

- разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам. При этом указанные лица должны иметь право получать только персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций, и соблюдать режим конфиденциальности.

- осуществлять передачу персональных данных работника в пределах организации в соответствии с актом работодателя, с которым должен быть ознакомлен работник.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3.1 Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1.1. Управление образования определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд организаций образования.

3.1.2. Управление образования по согласованию с Профсоюзом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей, количество обучающихся на каждый календарный год.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации всех работников.

3.2.2. Повышать за счет средств работодателя квалификацию педагогических и медицинских работников организаций образования не реже чем один раз в 3 года.

3.2.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.2.4. При возмещении расходов работникам государственных учреждений, предприятий Республики Казахстан, направляемым в служебные командировки в пределах Республики Казахстан, руководствоваться действующим актуальным законодательством Республики Казахстан на текущий момент.

В случае направления работника на обучение для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), заработную плату по месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по месту работы и оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, расходы на проживание) в порядке и размерах, предусмотренных действующим законодательством для лиц, направляемых в служебные командировки.

Вопрос о том, может ли работник ежедневно возвращаться из места командировки к месту постоянной работы, в каждом конкретном случае решается, исходя из мнения командированного работника, ответственным секретарем центрального исполнительного органа (должностным лицом, на которое в установленном порядке возложены полномочия ответственного секретаря центрального исполнительного органа), а в случаях отсутствия таковых – руководителем государственного учреждения, в котором работает командированный, с учетом дальности расстояния, условий транспортного сообщения, характера выполняемого задания, а также необходимости создания работнику условий для отдыха.

При командировке, продолжительность которой превышает 5 часов работнику выплачиваются командировочные расходы в полном объеме.

3.2.5. Организовывать проведение аттестации педагогических и непедагогических работников организаций образования в соответствии с Приказом министра образования и науки Республики Казахстан от 27 января 2016 года № 83 «Об утверждении Правил и условий проведения аттестации педагогических работников и приравненных к ним лиц, занимающих должности в организациях образования, реализующих общеобразовательные

[illegible] программы дошкольного, начального, основного среднего, общего среднего образования, программы технического и профессионального, послесреднего образования, в иных гражданских служащих в сфере образования и науки», с изменениями и дополнениями. По результатам аттестации устанавливать педагогическим работникам, соответствующим полученным квалификационным категориям, начиная с наступления нового учебного года, а непедагогическим работникам – со дня присвоения квалификационной категории.

При переходе с методической работы на преподавательскую деятельность квалификационная категория методиста приравнивается к квалификационной категории по преподаваемому предмету, указанному в дипломе, и сохраняется до истечения её срока действия.

При переходе с преподавательской деятельности на методическую работу имеющаяся квалификационная категория по предмету приравнивается к квалификационной категории методиста и сохраняется до истечения её срока действия.

Данная норма действует также при переходе с методической работы на руководящую должность и наоборот.

В случае несогласия с решением аттестационной комиссии работник может обжаловать его в судебном порядке.

13. Квалификационные категории продлеваются на основании заявлений педагогических работников, но не более чем на три года в следующих случаях:

1) временная нетрудоспособность педагогического работника;

2) нахождение в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;

3) нахождение в служебной командировке, на обучении (стажировке) по специальности за пределами Республики Казахстан;

4) возобновление работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от причин её прекращения;

5) смена места работы в пределах Республики Казахстан;

6) осуществление педагогической деятельности лицами, прибывшими в Республику Казахстан из стран ближнего и дальнего зарубежья при наличии документов, подтверждающих образование, трудовой стаж и квалификационную категорию;

7) переведенных в организации образования из уполномоченного органа в области образования, органов управления образованием, методических кабинетов, институтов повышения квалификации.

14. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогическим работникам, которым до пенсии по возрасту остается не более **4 лет**, квалификационные категории сохраняются до наступления имеющихся у них квалификационных категорий пенсионного возраста. При этом педагогический работник подает в аттестационную комиссию организации образования письменное заявление с просьбой сохранить квалификационную категорию до наступления пенсионного возраста и освобождается от очередного присвоения (подтверждения) категории.

В указанных случаях, когда по инициативе работодателя и с согласия работника достигшего пенсионного возраста, трудовые отношения продолжаются, но при этом срок квалификационной категории продлевался по вышеуказанным основаниям и истек, то аттестационная комиссия организации образования имеющаяся квалификационная категория понижается на одну ступень с правом такого работника в последующем подтвердить и тем повысить категорию на общих основаниях в соответствии с Правилами аттестации.

В случаях, если квалификационная категория работника пенсионного возраста не продлевалась, и истек срок действия имеющейся квалификационной категории пенсионного возраста, то действие имеющейся квалификационной категории прекращается.

Педагогические работники пенсионного возраста, работающие более одного года как в штате организации образования, так и по трудовому договору, аттестуются на общих основаниях.

3.5. В случае если по объективным причинам педагогический работник не проходит процедуру аттестации в предусмотренные законодательством сроки, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 3.3. настоящего Коллективного договора, то такому работнику понижается имеющаяся у него квалификационная категория на одну ступень с правом подтверждения имеющейся или присвоения более высокой квалификационной категории в соответствии с Правилами аттестации.

3.6. Также стороны договорились, что в случае, если педагогическим работником проводится педагогическая деятельность не по специальности, указанной в дипломе об образовании, в связи с тем, что такой работник принимался на работу, когда требования законодательства позволяли работать не по специальности, указанной в дипломе, и повышать квалификационную категорию в соответствии с занимаемой должностью, а также если такой работник имеет квалификационную категорию (2, 1 или высшую и/или модератора, эксперта, исследователя, мастера) по преподаваемому предмету, аттестация проводится по занимаемой должности на основании сертификата, полученного в результате прохождения курсов повышения или переподготовки в организациях образования.

3.7. Также стороны согласились, что в случае временного отсутствия аттестуемого на работе в период аттестации аттестационная комиссия (в том числе экспертная группа) рассматривает соответствие деятельности педагогического работника заявленной квалификационной категории на основании представленных им документов в установленные Правилами сроки.

3.8. В случае если педагогический работник был переведен в другую организацию образования, но при этом подавал заявление в установленные Правилами аттестации сроки по предыдущему месту работы с приложением подтверждающих документов, то аттестационная комиссия соответствующего уровня рассматривает соответствие деятельности педагогического работника заявленной квалификационной категории на основании представленных им документов в аттестационную комиссию по бывшему месту работы.

3.9. Уровень оплаты труда в соответствии с присвоенной/подтвержденной квалификационной категорией педагогическим работникам организаций дошкольного воспитания и обучения, начального, основного среднего, общего среднего, специального (коррекционного), дополнительного, технического и профессионального, послесреднего образования устанавливается с 01 сентября учебного года, а при получении/подтверждении квалификационной категории с октября по декабрь включительно текущего учебного года – с 01 января нового календарного года, по текущего учебного года.

Все решения о продлении (сохранении, понижении) квалификационной категории педагогических работников принимаются и оформляются решением работодателя на основании решения аттестационной комиссии.

Аттестация медицинских работников проводится в порядке, предусмотренном законодательством для работников здравоохранения.

3.10. Управление (работодатель) принимает на себя обязательство сохранить место работы и должность, среднюю заработную плату за работником, имеющим средний уровень квалификации, на время нахождения в учебном отпуске для сдачи зачётов, экзаменов и защиты выпускной квалификационной работы, при условии его обучения в высших учебных заведениях по специальности и/или профилю, соответствующей занимаемой должности, в порядке повышения квалификации.

3.11. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации обучаемых по направлению работодателя осуществляются за счёт средств работодателя

иных сроков не запрещенных законодательством Республики Казахстан в договоре о повторном обучении (Приложение №1.2)

Договор обучения должен содержать

1) указание на конкретную профессию, специальность, квалификацию, подлежащую обучаемым, и (или) наименование курса квалификации;

2) права и обязанности работодателя и обучаемого;

3) срок обучения и срок отработки у работодателя после завершения обучения;

4) порядок и случаи возмещения работодателю затрат, связанных с обучением, пропорционально не доработанному сроку отработки;

5) гарантии и компенсационные выплаты, связанные с обучением;

6) ответственность сторон.

Договор обучения может содержать иные условия, определенные коллективным договором сторон (ст.118 ТК РК)».

В случае если договор обучения не заключен, но при этом профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации обучаемых произведены по направлению работодателя, тогда такое обучение осуществляется за счет средств работодателя, включая командировочные расходы при обучении в другой местности.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4.1 Руководитель обязуется:

4.1.1. Обеспечить уведомление работодателям и Профсоюзным комитетам в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за один месяц до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение (свыше 10 человек в течение месяца), уведомлять Профсоюз не позднее чем за полтора месяца до его начала, в случаях ликвидации организации образования иного массового (свыше 10 человек в течение месяца) высвобождения рабочей силы уведомление Профсоюза не позднее чем за два месяца.

4.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. п. 1) и п. 2) и п. 1) ст. 52 ТК РК (ликвидация организации; сокращение численности или штата работников) предоставлять свободное от работы время не менее пяти часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.2 Стороны договорились, что:

4.2.1 Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют:

- работники предпенсионного возраста (1 года до пенсии);
- работники, проработавшие в данной организации 10 и более лет;
- многодетные (четверо и более детей, не достигших совершеннолетия и или обучающихся очно в высших средне-специальных учебных заведениях) родители;
- работники, имеющие высокие качественные показатели в труде.

4.2.2 Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата, а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

4.2.3. При появлении новых рабочих мест в организации, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в ней и не имеющих и не имевших дисциплинарные взыскания, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности и штата.

4.2.4 При наличии возможности сокращения рабочих мест (должностей) в первую очередь принимать в нижеуказанном порядке следующие меры:

- ликвидация всех вакансий, увольнение совместителей;
- сокращение численности административно-управленческого персонала;

- ограничение (запрет) совмещения профессий и должностей;

- проведение внутренних переводов подлежащих высвобождению работников на вакантные места, соответствующие их квалификации, а при отсутствии таких вакансий на иные имеющиеся в других, подведомственных Управлению, организациях вакансии.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1 Рабочее время работников организаций определяется Положением о режиме рабочего времени *(Приложение № 3)*, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями возлагаемыми на них Уставом (Положением) организации.

5.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций образования устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

При осуществлении организацией образования своей деятельности по шестидневной рабочей неделе с учебными занятиями в течение пяти рабочих дней рабочее время вышеуказанных работников регулируется и конкретизируется с учетом изменений по учебно-воспитательному процессу актами работодателя, Правилами трудового распорядка и актами социального партнерства (Соглашениями и коллективным договором).

5.1.3. Для педагогических работников и приравненных к ним лиц организаций образования, за исключением административно-управленческого персонала, устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

В рабочее время педагогов в зависимости от занимаемой должности включается: учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая деятельность, предусмотренная должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом: методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, мониторинговая работа, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий с обучающимися.

Продолжительность рабочего времени педагогов, для которых установлена нормативная учебная нагрузка согласно п. 3 ст. 8 Закона Республики Казахстан «О статусе педагога», определяется исходя из их фактической учебной нагрузки в неделю и исчисляется в астрономических часах. Короткие перерывы (перемены), предусмотренные между уроками (занятиями, лекциями), являются рабочим временем педагога.

Объем учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава определяется организацией образования самостоятельно в зависимости от квалификации работника и профиля кафедры и не может превышать 700 часов в учебном году.

5.1.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - с инвалидностью до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Работа в условиях неполного рабочего времени не влечет для работника каких-либо ограничений в продолжительности оплачиваемого трудового отпуска (п. 2 ст. 70 ТК РК).

5.1.5. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника, не допускающего перерывов между занятиями.

Педагогическим работникам, осуществляющим преподавание в зависимости от имеющейся учебной нагрузки и расписания занятий может быть предусмотрен один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации. Решение о предоставлении методического дня оформляется приказом Работодателя.

5.1.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом организации образования (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению как в организации образования, так и вне ее.

5.1.7. Привлечение работников организации образования к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается на основании п. 1 ст. 85 ТК РК, с их письменного согласия или по их просьбе на основании акта работодателя, за исключением случаев, предусмотренных статьей 86 ТК РК, когда привлечение к работе может быть осуществлено без согласия работника:

1) предотвращения чрезвычайных ситуаций, стихийного бедствия или производственной аварии либо немедленного устранения их последствий;

2) предотвращения и расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, гибели или порчи имущества;

3) выполнения неотложных, заранее непредвиденных работ, от сроков выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

На основании ст. 109 ТК РК оплата работы в праздничные и выходные дни, ночное время (с 22.00 до 06.00 следующих суток), производится в повышенном размере согласно условиям трудового или коллективного договоров и (или) акта работодателя, но не ниже чем в двойном размере, исходя из дневной (часовой) ставки работника.

5.1.8. В случаях, предусмотренных ст. 77 ТК РК, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.1.9. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном действующим законодательством Республики Казахстан.

5.1.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников организации, включая сотрудников, работающих на условиях совместительства.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.1.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается с их письменного согласия к выполнению хозяйственных работ, не

требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, уборка организации и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.1.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым руководителем организации по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации не позднее [illegible] до начала наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее чем за [illegible] месяца до его начала.

В случаях внесения изменений в график отпусков работник должен быть извещён письменно не менее чем за две недели до начала отпуска.

Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или любое удобное для них время имеют следующие работники:

а) родители (опекуны, попечители), воспитывающие несовершеннолетнего ребенка (до 18 лет) в одиночестве;

б) женщины, имеющие трёх и более детей;

в) работники, получившие трудовое увечье;

г) любые работники при наличии у них путёвок на лечение.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.ст. 93-95 ТК РК.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять работникам ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск соответствующей продолжительности *(Приложение № 4)*.

Педагогическим работникам, принятым на работу в период с августа по январь [illegible] год, предоставлять авансом продолжительностью, установленной действующим законодательством РК для соответствующей категории работников.

Не допускать предоставление отпуска работнику в летнее каникулярное время за фактически отработанное время без письменного согласия самого работника.

5.2.2. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с ТК РК (Приложение №4);
- инвалидам первой и второй групп продолжительностью не менее шести внеплановых дней в соответствии с п.п. 2 п.1 ст. 89 ТК РК.

5.2.3. Предоставлять работникам по их письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – до 5 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 7 дней;
- для проводов детей в армию – до 5 дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 7 дней;
- родителям, жёнам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, – до 15 дней;
- работающему лицу с инвалидностью – до 10 дней.

5.2.4. Предоставлять работникам по их заявлению на основании соответствующих документов оплачиваемый отпуск до трех дней в случаях смерти близких родственников (отец, мать, сын, дочь, брат, сестра, супруг, супруга, свёкор, свекровь).

5.2.5. Предоставлять неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации дополнительный оплачиваемый отпуск – 5 дней.

5.3. Для организаций, реализующих учебные программы среднего общего, профессионального и технического, послесреднего, дополнительного образования, для специальных и специализированных организаций образования, как правило, устанавливается шестидневная рабочая неделя. При этом с учётом времени проведения

непосредственных занятий с учениками (обучающимися) в данных организациях может быть установлена пятидневная рабочая неделя, как для педагогических работников, так и для работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций образования. Пятидневная рабочая неделя устанавливается для организаций управления, методического и технического обеспечения образования. Общим выходным днем является воскресенье. Для организаций, работающих в режиме пятидневной рабочей недели, выходными днями являются суббота и воскресенье. Правилами внутреннего трудового распорядка организаций образования может предусматриваться пятидневная рабочая неделя для работников отдельных профессий.

На каникулярное время педагогическим работникам, работающим по шестидневной рабочей неделе, а также другим работникам, не занятым в учебном процессе, устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями — суббота и воскресенье.

Переход с шестидневной рабочей недели на пятидневную рабочую неделю осуществляется на основании акта работодателя с внесением изменений в трудовые договоры работников, правила внутреннего трудового распорядка, графики работы сменности и при необходимости в учредительные документы организации (устав, положение и др.)

В случае если организация образования осуществляет свою деятельность по шестидневной рабочей неделе, но при этом учебные занятия с обучающимися проходят в течение пяти рабочих дней, то педагогические работники, непосредственно занятые учебно-воспитательной деятельностью, проводят свои занятия в течение пяти рабочих дней или в течение определенного количества дней в соответствии с расписанием занятий.

Указанные педагогические работники в случае отсутствия в шестой день недели (субботу) занятий и (или) мероприятий, участие в которых предусмотрено должностными обязанностями работника, вправе повышать квалификацию, заниматься самообразованием и осуществлять подготовку к занятиям по своему усмотрению как по месту работы, так и за пределами организации образования.

При этом заработная плата, количество дней отпуска остаются неизменными и никак не влияют на то число дней, которое педагогические работники, непосредственно занятые учебно-воспитательной деятельностью, проводят в организации образования, отрабатывая свою учебную нагрузку, предусмотренную трудовым договором в полном объеме.

5.4. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по организации образования, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, а также в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут.

5.5. Дежурство педагогических работников должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.6. С стороны определения учетного суммированный учет рабочего времени вводится для сторожа, воспитателей, дежурных по режиму, дежурных по обыкновенно, операторов отдельных установок, кочегаров, помощников воспитателей, механиков, состав, кладовщиков. Переход на суммированный учет рабочего времени проводится приказом руководителя организации образования с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета. Учетным периодом в этих случаях является квартал, при этом продолжительность рабочего времени не может быть любой с учетом предоставления междусменного отдыха не менее 12 часов.

5.7.1 Стороны договорились увеличить оплачиваемый трудовой отпуск на шесть дней и предоставлять их совместно с очередным трудовым отпуском работникам Отдела образования:

- завхозу;
- сторожу;
- делопроизводителю, секретарю, переводчику;
- медицинским работникам;
- заместителям заведующих;
- руководителям районных/городских методических объединений организаций технического и профессионального образования;
- главным бухгалтерам и бухгалтерам;
- главным экономистам/филиалов и т.д., экономистам филиалов;
- техническому персоналу (работнику по обслуживанию зданий, сторожу, дворнику, электрику и т.д.) организаций образования и другому персоналу организаций образования за работу во время каникул по согласованию с руководителем (вахта и т.д.) и на участке увеличить оплачиваемый трудовой отпуск на пять дней и предоставлять их совместно с очередным трудовым отпуском.

5.7.1. Стороны договорились увеличить оплачиваемый трудовой отпуск на три дня и предоставлять их совместно и непрерывно с очередным трудовым отпуском в качестве поощрения работникам Отдела образования:

- методисту кадровой службы;
- инспектору кадров, государственным служащим по управлению человеческими ресурсами и персоналом (за работу на компьютере).

5.7.2. Стороны договорились увеличить оплачиваемый трудовой отпуск на шесть дней и предоставлять их совместно и непрерывно с очередным трудовым отпуском работникам Отдела образования по вопросам охраны прав и защиты интересов несовершеннолетних детей, в том числе и государственным служащим (методисту, инспектору, главному специалисту по опеке) за психологическую нагрузку при восстановлении семей социально уязвимых слоев населения.

6. Оплата и нормирование труда.

6.1. Стороны исходят из того, что оплата труда работников организации образования осуществляется на основе постановления Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2015 года № 1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий».

Минимальный размер тарифной ставки (оклада) специалистам системы образования и науки, независимо от форм собственности, не может быть ниже минимального стандарта оплаты труда, установленного вышеуказанным постановлением Правительства РК и настоящим Коллективным договором. Система оплаты труда распространяется на работников государственных коммунальных предприятий на праве хозяйственного ведения (далее - ГКП на ПХВ) в области образования, по ведомственным Управлению, вытекает из настоящего Коллективного договора, является минимальной при заключении городских и районных соглашений, коллективных договоров в организациях области. Оплата труда педагогов, осуществляющих профессиональную деятельность в частных организациях образования, определяется их учредителями или уполномоченным на то лицом в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан. Оплата труда педагогических, медицинских, административных работников организаций образования производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей.

должности, а работников из числа рабочих – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

Коллективный договор не ограничивает право работодателей в предоставлении дополнительных обязательств и гарантий для работников, принимаемых коллективными договорами.

Размер месячной заработной платы или размер месячной тарифной ставки работника первого (наименьшего) разряда работников организаций частной формы собственности, предусмотренный условиями трудового, коллективного договоров и (или) актами работодателя, не может быть ниже полуторакратного минимального размера месячной заработной платы, установленного на соответствующий финансовый год законом Республики Казахстан о республиканском бюджете, а для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда – умноженного на отраслевой коэффициент.

Стороны пришли к соглашению о том, что, при переходе организации образования в режим хозяйственного ведения путем реорганизации – работникам, являющимся членами Профсоюза и работникам, присоединившимся к коллективным договорам, сохраняются виды доплат и надбавок, установленные Законом Республики Казахстан «О статусе педагога» и ПП РК № 1193. Размеры данных доплат и надбавок не могут быть ниже установленных действующим законодательством Республики Казахстан.

Отраслевой коэффициент для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в размере не менее 1,8.

Значения межразрядных коэффициентов в тарифной сетке, устанавливаемые коллективного договорами и коллективными договорами, не могут быть менее 1,2.

6.2. Оплата труда педагогов, медицинских, библиотечных работников организаций образования производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам в месте выполнения ими работы ежемесячно в денежной форме. Заработная плата должна быть выплачена работникам не позднее десятого числа следующего за оплачиваемым месяца.

6.4. Заработная плата работников организаций образования включает в себя:

- должностной оклад (тарифная ставка);
- повышение, надбавки и доплаты за условия труда гражданским служащим, работникам организаций, содержащимся за счет средств государственного бюджета, работникам казенных предприятий;
- выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, локальными нормативными актами организации.

Размер заработной платы педагогов, для которых установлена нормативная учебная нагрузка, прямо зависит от объема учебной нагрузки и не зависит от числа рабочих дней в месяце. Месячная заработная плата вакантных работников исчисляется исходя из фактической учебной нагрузки.

Месячная заработная плата предусмотрена для организаторов ПВП (преподавателей, руководителей начальной военной подготовки и физвоспитателей) формируется из должностного оклада и оплаты учебных часов по фактической педагогической нагрузке, с применением надбавок и доплат.

Исчисление заработной платы воспитателей дошкольных классов, дошкольных групп, специальных воспитателей и учителей при организациях общего среднего образования, производится в размере ставки – 24 часа в неделю за курс обучения, независимо от количества детей, занятых в данных классах.

6.4.1. Повышение тарифных ставок (ЗП) с 1 сентября 2023 года, установление надбавки за ученую степень и звание – постоянное. Производство по выплате надбавки за ученую степень и звание

Республики Казахстан от 17 августа 2023 года № 699 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2015 года №1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий», касается только воспитателей групп воспитанников организаций дошкольного воспитания и обучения, мини центров, классов предшкольной подготовки общеобразовательных школ повышение распространяется и на послеобеденное рабочее время воспитателей (вторая смена), в том числе и групп продленного дня при их наличии.

Пункт 6.4.1. вступает в законную силу с 01.09.2023 года.

6.5. Руководитель принимает на себя обязательство назначать и выплачивать следующие доплаты и надбавки работникам организации образования за условия труда, установленные Законом Республики Казахстан «О статусе педагога» и постановлением Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2015 года № 1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий» за:

- совмещение должностей (расширение зоны обслуживания);
- особые условия труда;
- углубленное преподавание отдельных предметов профильного направления;
- доплата работникам, занятым на тяжелых (особо тяжелых) физических работах и работах с вредными (особо вредными) и опасными (особо опасными) условиями труда;
- квалификационный уровень;
- организацию производственного обучения;
- квалификационную категорию;
- степень магистра по научно-педагогическому направлению, в том числе доплата за степень магистра по научно-педагогическому направлению устанавливается руководителям, заместителям руководителей организаций начального, основного среднего, общего среднего образования, имеющим дополнительную педагогическую работу в виде учебной нагрузки в данном учебном заведении на тех же условиях, что и для остальных педагогических работников имеющих степень магистра по научно-педагогическому направлению. *Данную доплату производить за счет экономии средств, предусмотренных на содержание соответствующего государственного учреждения по плану финансирования или плану развития.*
- наставничество;
- работу в ночное время;
- работу в выходные и праздничные дни;
- сверхурочную работу;
- выполнение обязанностей временно отсутствующего работника с исходя из фактического объема;
- классную квалификацию;
- почетное звание;
- ученую степень;
- статус «Гвардия»;
- заведование отделением (кабинетом);
- особые условия труда.

И по другим основаниям в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

6.6.4 вправе приняти к сведению о том, что не стану рассматривать заполнение учебной нагрузки педагогов, перечисленных в приказе Министра образования и науки Республики Казахстан от 15 апреля 2020 года № 145 «Об утверждении Перечня должностей педагогов» и работ и другой нормативно-правовой акт, в том числе педагогов, работающих по совместительству по вакантной ставке, в случае отсутствия уполномоченного органа, вступившего в законную силу, в том числе учебно-методическая, воспитательная, учебной, лаборантов, заведующих кабинетами

спитательной работе, учебно-производственной работе ведущих преподавание и/или
ую педагогическую работу (методист, психолог, социальный педагог и т.п.), мастеров
производственного обучения колледжей и т.д. как совмещение должностей или
расширение зоны обслуживания. Увеличение фактической учебной нагрузки (в том числе
ение обязанностей по другим педагогическим должностям) данных лиц будет
оваться как совместительство со всеми вытекающими правовыми последствиями, в
м числе и выплатой пособия на оздоровление за фактическую учебную нагрузку
ение учебных занятий, выполнение другой педагогической работы по другим
жностям в организации образования).

6.7. Стороны пришли к соглашению о том, что доплата за заведование кабинетами
лабораториями, мастерскими) назначается по результатам их аттестации комиссиями
ганизаций образования, проводимой ежегодно в период с 20 по 30 августа. Результаты
аттестации кабинетов (лабораторий, мастерских) оформляются приказом руководителя
ганизации образования. В случае если на начало учебного года аттестация не
проведена, назначение доплаты производится по результатам предыдущей аттестации.

6.8. Стороны договорились, что в перечень получателей доплат за работу с детьми
подростками с ограниченными возможностями в развитии и обучении, нуждающимися в
особых условиях воспитания или в длительном лечении, а также за работу с детьми-
сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, входят:

- руководители организаций образования;
- педагоги всех должностей и специальностей;
- работники организаций образования: помощники воспитателей, лаборанты,
медицинские работники всех специальностей, библиотекари, повара.

Доплата за совмещение должностей (расширение зоны обслуживания) работникам,
выполняющим дополнительную работу в пределах рабочего времени по основной
должности (профессии), составляет до 50% от должностного оклада самого работника.
Данная доплата не распространяется на руководителей государственных учреждений,
казенных предприятий и их заместителей, при выполнении дополнительной работы,
предусмотренной функциональными обязанностями. В данном случае подразумевается
выполнение обязанностей руководителя, возложенное на заместителя руководителя и
(или) выполнение обязанностей заместителя руководителя другими заместителями, если
такое замещение предусмотрено функциональными обязанностями.

Доплата работникам за выполнение обязанностей временно отсутствующего
работника рассчитывается исходя из фактического объёма, но не менее 50% от
должностного оклада самого работника. Фактический объём выполняемой работы
определяется по соглашению между работником и работодателем, должен быть указан в
приказе работодателя и может быть установлен в размере 100%, если фактический объём
выполняемой работы, то есть выполнение обязанностей временно отсутствующего
работника, проводится в полном объеме.

Работникам, выполняющим обязанности временно отсутствующего работника в
свободное от своей основной работы время, в частности воспитателям дошкольных
учреждений, доплата назначается и выплачивается в размере 100 % от должностного
оклада самого работника.

Педагогам всех организаций образования, ведущим уроки (занятия) по физической
культуре и имеющим звание кандидат в мастера спорта (КМС), производить надбавку к
заработной плате за спортивное звание в размере 7% от БДО. Данная доплата является
постоянной и производится с момента предоставления подтверждающего удостоверения в
кадровую службу работодателя.

Доплата за подготовку чемпионов и призеров по любому виду спорта официальных
мероприятий (организованных государственными органами в области
физической культуры и спорта) 10% от БДО – за каждое занятое призовое место в
индивидуальных соревнованиях, (командное – 15%), за каждое занятое призовое место в

[illegible] спортивных соревнованиях в размере 10% от должностного оклада [illegible] тарифной оклад). Данные доплаты являются разовыми.

6.8.1. Работникам организаций образования [illegible] бухгалтеров и экономистов за расширение зоны обслуживания [illegible] от своей основной работой, предусмотренной трудовым [illegible] должностной инструкцией, дополнительной работы в течение [illegible] рабочего дня – не менее 50% от должностного оклада [illegible]

Водителям автотранспортных средств учреждений [illegible] грузовых автобусов и др.) за обслуживание нескольких [illegible] расширение зоны обслуживания, совмещение должностей [illegible] производится в размере 50% от должностного оклада [illegible]

Производить доплату бухгалтерам, главным бухгалтерам, [illegible] экономистам, финансистам/главным финансистам [illegible] расписании которых отсутствуют должности работников [illegible] государственными закупками, за работу по государственным закупкам в размере [illegible] должностного оклада самого бухгалтера. Данную доплату производить по основной работу и только одному бухгалтеру. Бухгалтерам, главным экономистам/главным экономистам, финансистам/главным финансистам [illegible] образования, работающим в сельской местности, производить доплату в размере [illegible] 25 (двадцать пять) процентов от окладов и тарифных ставок [illegible] видами деятельности в городских условиях.

6.9. Стороны условились, что суммы доплаты [illegible] ставок, установленных постановлением Правительства Республики [illegible] декабря 2015 года № 1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих [illegible] организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, бюджетов [illegible] казенных предприятий» выплачиваются пропорционально [illegible] часов:

1) на проверку тетрадей и письменных работ учителям и преподавателям [illegible] исключением учителей 1-4 классов общеобразовательных школ и школ-интернатов [illegible] всех видов;

2) на преподавание по предметам профильного направления в классах [illegible] школах и школах-интернатах, школах-интернатах-колледжах для одаренных детей;

3) педагогическим работникам по предметам профильного направления [illegible] классов, групп с углубленным изучением отдельных предметов [illegible] педагогическим работникам, работающим в режиме инноваций, экспериментов [illegible] технические линии, учебно-воспитательные комплексы, [illegible] образовательного направления, а также в организациях [illegible] которых работа по воспитанию детей ведется на иностранном языке;

4) за работу с детьми с ограниченными возможностями в физическом развитии, [illegible] возможностями в умственном развитии, подлежащими обучению в [illegible] образования, психоневрологическими диспансерами [illegible] организациях образования;

5) за работу с детьми в центрах адаптации несовершеннолетних и специальных [illegible] организациях технического и профессионально-образования, школах [illegible] (именных) общеобразовательной системы и других учреждениях [illegible] исполнения уголовно-исполнительной системы [illegible] лишением свободы;

6) за работу с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, в [illegible] детских домах-интернатах, домах [illegible] для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в [illegible] домах ребенка, в [illegible] группах с интернатом [illegible]

7) за организацию производственного обучения мастерам производственного обучения организаций технического и профессионального образования;

8) за квалификационный уровень учителям организаций образования, реализующим образовательные программы начального, основного и общего среднего образования, прошедшим повышение квалификации по образовательным программам, по не более нормативной учебной нагрузки в порядке, установленном Законом Республики Казахстан «О статусе педагога»;

9) за учебные программы по обновленному содержанию образования учителям государственных организаций образования, реализующим учебные программы начального, основного среднего и общего среднего образования, производится доплата, но не более нормативной учебной нагрузки в порядке, установленном Законом Республики Казахстан «О статусе педагога»;

10) за квалификацию педагогического мастерства учителям государственных организаций образования, реализующим учебные программы начального, основного среднего и общего среднего образования, успешно прошедшим национальный квалификационный тест, по не более нормативной учебной нагрузки в порядке, установленном Законом Республики Казахстан «О статусе педагога».

Стороны договорились, что согласно пункту 9 ст. 139 ГК РК и п.п. 1) пункта 2 ст. 53 Закона РК «Об образовании» педагогическим работникам, работающим в сельской местности и являющимся гражданскими служащими, по решению местных представительных органов должностные оклады (ставки) будут рассчитываться с учетом повышения на 25%. Педагогическими работниками, имеющими данное право, считать всех работников, включая руководящих работников государственных учреждений и казенных предприятий (директоров, заведующих и их заместителей), указанных в перечне педагогических работников, утвержденных приказом министра образования и науки Республики Казахстан от 15 апреля 2020 года № 145 «Об утверждении Перечня должностей педагогов».

6.9.1. Стороны договорились, что в соответствии с Законом Республики Казахстан от 18 декабря 1992 года N 1787-XII «О социальной защите граждан, пострадавших вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском испытательном ядерном полигоне» работники учреждений образования, работающие на территориях, пострадавших вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском испытательном ядерном полигоне, вне зависимости от наличия экологического удостоверения, имеют право на:

1) дополнительную оплату труда в зависимости от зоны радиационного риска;

2) дополнительный оплачиваемый отпуск, который предоставляется совместно с ежегодным трудовым отпуском в количестве дней в зависимости от зоны радиационного риска.

6.10. Стороны исходят из того, что за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся оплата труда педагогов производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествовавшей началу каникул.

6.11. На педагогов, выполняющих педагогическую деятельность без занятия штатной должности (учителя, преподаватели, воспитатели и т.д.), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки. Тарификационные списки разрабатываются тарификационными комиссиями, создаваемыми приказами руководителей организаций образования с обязательным включением в них представителей Профкома.

6.12. Работодатели обязуются при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой пени, рассчитанной исходя из учётной ставки рефинансирования Национального Банка Республики Казахстан на день исполнения обязательств за каждый просроченный календарный день.

6.13. Работодатели принимают на себя обязательство ежемесячно в день выплаты заработной платы работникам в письменной форме извещать каждого работника о составных частях его заработной платы, причитающейся ему, размерах и основаниях произведённых удержаний, в том числе перечисленных обязательных пенсионных взносах, об общей сумме, подлежащей выплате.

6.14. Работодатели принимают на себя обязательство обеспечить премирование работников, назначение персональных доплат, выплату материальной помощи за счет экономии средств, предусмотренных на содержание соответствующего государственного учреждения по плану финансирования, или по смете, утверждённой для казённого предприятия, в порядке, установленном Правилами выплаты премии, оказания материальной помощи и установления надбавок к должностным окладам работников (Приложение № 6).

6.15. Изменение оплаты труда производится:

- при увеличении стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории педагогическим работникам:

- педагогам, которым присвоены квалификационные категории в июне-августе текущего года – с сентября того же года;

- педагогам, которым присвоены квалификационные категории в ноябре-декабре текущего года – с января следующего года;

- при присвоении почетного звания «Заслуженный» – со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук, доктора наук – со дня вынесения решения президиума или коллегии Комитета по контролю в сфере образования и науки Министерства образования и науки Республики Казахстан о выдаче диплома.

Для исчисления стажа работы по специальности в организации образования создается комиссия по установлению трудового стажа, состав которой утверждается руководителем соответствующей организации, в данной комиссии обязан быть председатель профкома организации образования.

6.16. При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.17. Стороны пришли к соглашению, что тарификационные списки и учебная нагрузка учителей, воспитателей, других работников, чья заработная плата определяется нормативной учебной нагрузкой, формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп) в соответствии со стандартами образования и нормативными правовыми актами. При исчислении заработной платы воспитателя предшкольных классов в организациях общего среднего образования не принимается во внимание количество непосредственно проводимых им учебных занятий. Независимо от фактического количества про тарифицированных часов преподавания воспитателю предшкольных классов выплачивается заработная плата в размере одной ставки за один класс.

Для работников, выполняющих обязанности временно отсутствующего работника в свободное от своей основной работы время, в частности воспитателей дошкольных учреждений, воспитателей классов предшкольной подготовки общеобразовательных школ доплата назначается и выплачивается в 100 % размере от должностного оклада самого работника.

6.18. Стороны пришли к соглашению о том, что работодатели (только организации начального, основного, основного среднего образований) при определении оплаты труда учителей информатики, самопознания, музыки, изобразительного искусства, преподавателя-организатора НВП, технологии, физической культуры, учителей специальных дисциплин специализированных организаций образования, учителей курсов вариативной части рабочего учебного плана, педагогов-психологов, учителей-дефектологов (олигофренопедагог, сурдопедагог, тифлопедагог), педагогов дополнительного образования, педагогов-организаторов, учителей-логопедов относят их в зависимости от уровня квалификации к соответствующим реестровым должностям «учителя всех специальностей», в организациях технического и профессионального образования, послесреднего образования к соответствующей квалификационной группе «педагог».

6.19. Стороны в соответствии с п. 7 ст. 123 ТКРК пришли к соглашению о том, что перечень должностей и работ, занимаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за обеспечение сохранности имущества и ценностей, переданных работникам, входят следующие работники:

- заместитель руководителя организации образования по административно-хозяйственной части;
- заведующий хозяйством;
- педагогические работники, получающие доплату за заведование кабинетом;
- главный бухгалтер (бухгалтер);
- кассир;
- экспедитор;
- заведующий складом;
- кладовщик;
- старший мастер;
- заведующий библиотекой (библиотекарь);
- водитель;
- лаборант;
- сторож;
- медицинская сестра (врач).

Сторонами Коллективного договора утвержден типовой договор о полной материальной ответственности работника (Приложение № 7).

6.20. Стороны пришли к соглашению, что простой не по вине работников оплачивается в размере текущей заработной платы без учета доплат, надбавок и вознаграждений.

6.21. Стороны пришли к соглашению о том, что работодатели уведомляют профсоюз при изменении условий оплаты труда работников организаций образования, вызванных любыми причинами, в том числе введением подушевого нормативного финансирования, изменения организационно-правовой формы организаций.

6.22. Оплата труда педагогов, осуществляющих профессиональную деятельность в частных организациях образования, определяется их учредителями или уполномоченным ими лицом в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

6.23. С 1 января 2023 года должностные оклады медицинских работников, в том числе медицинским работникам с истекшим сроком действия свидетельств о присвоении квалификационных категорий (далее свидетельств) исчисляются с учетом ранее присвоенных квалификационных категорий (высшая, первая, вторая), выданных свидетельств после 2015 года.

6.24. В соответствии приказом Министра здравоохранения от 20 декабря 2020 года № ҚР ДСМ № 283/2020 «Об утверждении правил подтверждения результатов непрерывного профессионального развития работников здравоохранения», в целях мотивации

профессионального роста медицинских работников, применить требования к уровням квалификаций по результатам непрерывного профессионального развития работников здравоохранения по следующим критериям достижения:

1) для исчисления оплаты по достижению уровня квалификации «вторая квалификационная категория» согласно Постановлению 1193 требуется повышение квалификации в объеме не менее 5 кредитов (150 часов) и результаты неформального образования не менее 30 ЗЕ, рекомендательное письмо от профильной профессиональной ассоциации (при наличии), непрерывный стаж 5 лет;

2) для исчисления оплаты по достижению уровня квалификации «первая квалификационная категория» согласно Постановлению 1193 требуется повышение квалификации в объеме не менее 5 кредитов (150 часов) и результаты неформального образования не менее 60 ЗЕ, рекомендательное письмо от профильной профессиональной ассоциации (при наличии), непрерывный стаж 5 лет после достижения «второй квалификационной категории»;

3) для исчисления оплаты по достижению уровня квалификации «высшая квалификационная категория» согласно Постановлению 1193 требуется повышение квалификации в объеме не менее 5 кредитов (150 часов) и результаты неформального образования не менее 90 ЗЕ, рекомендательное письмо от профильной профессиональной ассоциации (при наличии), непрерывный стаж 5 лет после достижения «первой квалификационной категории».

Подтверждение уровней квалификаций по достижению «второй», «первой» и «высшей» квалификационных категорий являются добровольной.

7. Гарантии и компенсации.

7.1. Стороны договорились, что руководитель:

7.1.1. Выплачивает педагогам пособие на оздоровление в размере не менее одного должностного оклада один раз в календарном году при предоставлении им оплачиваемого трудового отпуска.

Размер пособия на оздоровление педагогам рассчитывается из их фактической учебной нагрузки на день предоставления отпуска. Лицам, работающим на условиях совместительства, пособие назначается и выплачивается на общих основаниях (как по основному месту работы, так и по работе на условиях совместительства).

При переходе организаций образования на режим хозяйственного ведения путём реорганизации педагогам и работникам выплата пособия на оздоровление сохраняется.

Для улучшения организации труда, повышения эффективности и в соответствии с п.1 п.3 и п.п. 1 п. 2 статьи 157 ТК РК взамен пособия на оздоровление квалифицированным работникам (не являющимся гражданскими служащими), состоящим в трудовых отношениях с государственными учреждениями, казенными предприятиями (в том числе на праве хозяйственного ведения), акционерными обществами, производить доплату к очередному ежегодному трудовому отпуску в размере должностного оклада.

Выплачивает компенсацию за расходы на топливо и коммунальные услуги педагогическим и медицинским работникам организаций образования в максимальном размере, но не менее чем в трехстороннем Соглашении о социальном партнерстве между Восточно-Казахстанским областным акиматом, территориальным объединением работодателей Восточно-Казахстанской области и представителем работников «Профсоюзный Центр Восточно-Казахстанской области» на 2021-2023 годы, с ежегодным повышением компенсации не менее чем на 20%.

При прекращении или расторжении трудового договора с работниками, занятыми на вредных, опасных, тяжелых условиях труда, включая сезонных работников, выплачивать компенсационную выплату за неиспользованный дополнительный отпуск пропорционально отработанному периоду.

7.1.2. Организует общественное питание для работников (столовые, буфеты, комнаты (места) для приёма пищи).

7.1.3. Предоставляет работникам гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РК, а именно: сохранение места работы, должности средней платы в полном объеме в случаях:

- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при направлении на медицинский осмотр;
- при направлении в служебные командировки;
- для работников, являющихся донорами;
- в связи с потерей работы;
- в связи с вызовом повесткой в суд, органы внутренних дел, прокуратуру и т.д. в качестве стороны по делу, свидетеля, специалиста и т.д.
- в других случаях, предусмотренных законодательством.

7.1.4. При увольнении работника организации, подведомственной Управлению образования, отделам образования/просвещения, в том числе являющегося гражданским служащим, в связи с достижением им пенсионного возраста (п. п. 9 п. 2 ст. 157 ТКРК) производит выплату пособия по увольнению в размере одного должностного оклада (тарифной ставки) при условии, что ранее работник не получал данную компенсацию.

Расторжение трудового договора по указанному основанию допускается по достижении работником пенсионного возраста, установленного Законом Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан», с уведомлением работника не менее чем за один месяц до даты расторжения трудового договора.

С педагогическим работником, достигшим пенсионного возраста, трудовой договор по указанному основанию расторгается по окончании учебного года.

7.1.5. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечным фондом организаций образования в служебных целях.

7.1.6. Поощряет гражданских служащих и других работников организаций образования за добросовестное исполнение должностных обязанностей, высокое качество выполнения работ, за инициативу, творческую активность, достижения в работе:

1) продвижением по гражданской службе;
2) денежным вознаграждением;
3) объявлением благодарности;
4) награждением грамотой, знаками, ведомственными и государственными наградами;
5) присвоением почётных званий.

7.1.7. Устанавливает дополнительные меры поощрения педагогов посредством учреждения местных знаков отличия и почётных званий с выплатой единовременного вознаграждения или без таковой и иных форм стимулирования, в том числе к праздничным датам, установленным в Республике Казахстан.

7.1.8. Предоставляет в первоочередном порядке места в дошкольных организациях по месту жительства детям педагогов в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан.

7.1.9. Вправе устанавливать полные или частичные выплаты для приобретения путёвок на санаторно-курортное лечение и отдых, а также иные льготы, направленные на социальную поддержку педагога.

7.1.10. Вправе устанавливать дополнительные стимулирующие выплаты педагогам в виде вознаграждения в размере не менее 300-кратного месячного расчетного показателя (далее – МРП), установленного законом о республиканском бюджете и действующего на 1 января соответствующего финансового года.

7.2. Педагог при осуществлении профессиональной деятельности имеет право на:

- отсрочку от призыва на воинскую службу в соответствии с Законом Республики Казахстан «О воинской службе и статусе военнослужащих»;

– жилище, в том числе служебное и (или) общежитие, в соответствии с законодательством Республики Казахстан;

– земельные участки под индивидуальное жилищное строительство в порядке, предусмотренном законодательством Республики Казахстан.

7.3. Педагогу, подготовившему победителя, призера международных олимпиад, конкурсов и спортивных соревнований среди обучающихся и воспитанников по перечню, определяемому уполномоченным органом в области образования, за счет экономии по деятельности соответствующей государственной организации образования выплачивается единовременное вознаграждение в размере трёх должностных окладов.

7.4. Работодатели организаций образования за счет сэкономленных средств вправе оказать материальную помощь работнику в случаях и размерах:

1) смерти членов его семьи, близких родственников (супругов, родителей, детей, усыновителей, усыновленных, полнородных и неполнородных братьев и сестер, дедушек, бабушек, внуков) или свойственников (братьев, сестер, родителей и детей супругов) – 20 МРП;

2) вступления в брак – 10 МРП;

3) рождения ребенка, усыновления или удочерения детей – 20 МРП;

4) лечения, требующего дополнительных финансовых затрат (стационарное или амбулаторное лечение более 10-ти календарных дней, кроме санаторно-курортного) –15 МРП;

5) причинения имущественного вреда работнику вследствие совершения в отношении его противоправных действий (разбой, кража и др.), а также стихийных бедствий (пожар, наводнение, землетрясение и др.) – 15 МРП.

7.5 Стороны договорились, что при дистанционной работе размер компенсации, выплачиваемой работодателем, составляет 1 (один) Месячный Расчетный Показатель (МРП) в месяц. Данная компенсация изменяется в соответствии с изменением МРП на новый финансовый год.

7.6. Стороны согласились о том, что в случае если педагог имеет 2 педагогических образования, одно из которых средне-специальное (техническое-профессиональное) по соответствующей специальности (преподаваемому предмету), а другое – высшее педагогическое или послевузовское педагогическое, но не по специальности, то считать таких педагогов специалистами высшего уровня квалификации.

7.7. Стороны пришли к соглашению, не засчитывать в срок пребывания в должности руководителя (заведующего, директора) организации образования время нахождения в отпуске по беременности и родам и в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста до трех лет (статьи 99, 100 ТК РК).

Не включать в ротационный список руководителей организаций образования лиц пенсионного возраста, которым осталось до достижения пенсионного возраста менее года.

В список руководителей, подлежащих ротации, включать руководителей вновь созданных организаций образования по виду деятельности и типу организации образования. При ротации первых руководителей организаций образования именовался квалификационная категория ротируемого сохраняется до истечения ее срока действия.

При упоминании в нормативно-правовых актах «общественные объединения в сфере образования» считать представителей ОО «Локальный профсоюз работников образования и науки Восточно-Казахстанской области»

8. Охрана труда и здоровья.

8.1 Работодатель обязуется:

8.1.1 Обеспечить право работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих профессиональный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

8.1.2 Проводить со всеми принятыми на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников по охране труда на начало учебного года.

8.1.3 Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств образования.

8.1.4. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с перечнем профессий и должностей (приложение № 8).

8.1.5. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя.

8.1.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работников.

8.1.7 Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.1.8. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.1.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с Профкомом.

8.1.10. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.1.11. Создать в организациях образования Производственный совет по безопасности и охране, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Профкома.

8.1.12 Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по законодательству при исполнении им трудовых обязанностей.

8.1.13. Осуществлять совместно с Профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.

8.1.14 Оказывать содействие представителям Профсоюза, членам Производственного совета по безопасности и охране, техническим инспекторам по охране труда. В случае выявления ими при проведении контроля за состоянием охраны труда. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их восстановлению. Предусмотреть материальное и нематериальное поощрение для членов Профкома, инспекторов по охране труда по результатам их работы (дополнительные выходные дни к очередному трудовому отпуску в количестве 3 дней).

8.1.15. Обеспечить прохождение всех видов обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.1.16. Обеспечить работников бесплатно мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами и по согласованному перечню. (Приложение № 9, Приложение № 10).

8.1.17. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

8.2. Профсоюз обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников;

- проводить работу по оздоровлению работников-членов Профсоюза.

8.3. Стороны договорились о том, что работодатели обязуются:

- ежегодно выделять на выполнение мероприятий по охране труда не менее 1% от фонда оплаты труда на основании заключенного коллективного договора по охране труда (Приложение № 11);

- обеспечивать работников на вредных/опасных участках работы питанием в соответствии с приказом от 28 декабря 2015 года № 1054 Министерства здравоохранения и социального развития «Об утверждении Правил выдачи работникам молока или равноценных пищевых продуктов и (или) специализированных продуктов для лечебного (лечебного и профилактического) питания, специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, обеспечения их средствами коллективной защиты, санитарно-бытовыми помещениями и устройствами за счет средств работодателя»

8.4. Стороны договорились, что Управление Подведомственные организации/Работодатели в целях предупреждения профессиональных заболеваний и отравлений, укрепления здоровья работников берут на себя обязательство предоставлять лечебное и оздоровительное питание в виде 0,5 литра молока (не менее 2,5% жирности) в рабочую смену кочегарам (операторам котлов) котельных на твердом топливе в зависимости от проведения аттестации рабочих мест в котельных по условиям труда организаций образования.

Молоко не выдается: 1) в нерабочие дни; 2) в дни отпуска; 3) в дни служебных командировок; 4) в дни учебы с отрывом от производства; 5) в дни выполнения работ на других участках, где выдача молока и лечебного профилактического питания (далее - ЛПП) не предусмотрена; 6) в период временной нетрудоспособности.

Выдача молока и ЛПП за прошедшее время или за несколько смен вперед, а также выплата компенсации за неполученное вовремя молоко и ЛПП не допускается».

9. Гарантии профсоюзной деятельности.

9.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза и его структурных организаций, осуществляющих выборных профсоюзных органов определяются законом «О профессиональных союзах», иными законами Республики Казахстан, Уставом Профсоюза и реализуются с учетом Генерального коллективного договора, иных соглашений, коллективного договора, настоящего Коллективного договора, иных локальных нормативных актов.

9.2. Стороны договорились о том, что не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, давление или иная форма воздействия в отношении любого работника в вопросах членства в профсоюзе или профсоюзной деятельности.

9.3. Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители обязаны:

9.3.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и свобод,

деятельности и не препятствует созданию и функционированию профсоюзных организаций в учреждениях и организациях отрасли.

9.2. Предоставлять выборному профсоюзному органу независимо от численности работников помещение или рабочее место, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, отоплением, освещением и телефонной связью, завозу угля, дровам для работы выборного профсоюзного органа и проведения совещаний, а также оргтехникой, средствами связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет) и необходимыми нормативные документы, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, бесплатно предоставлять имеющиеся рекреационные средства и создавать другие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа.

9.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов и членам организаций, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач, предоставленных законодательством прав.

9.4. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, жилищно-бытового обеспечения, расчета предприятий общественного питания, условий проживания работников и другим социально-экономическим вопросам.

9.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, членских взносов, а также других работников - не членов профсоюза, которым распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета организации на расчетный счет Профсоюза средств в размере 1% от вышеуказанной заработной платы. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей заработной платы.

9.6. Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников организации.

9.7. Сторона признает гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

9.7.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателем Профкома - без предварительного согласия Профсоюза.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателей Профкома - без предварительного согласия Профсоюза.

9.7.2. Увольнение по инициативе работодателя, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и другие) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателей Профкома - с согласия Профсоюза.

9.7.3. Члены выборных профсоюзных органов, технические инспекторы по охране труда, председатели профсоюзной организации и создаваемых в организациях комиссии освобождаются от основной работы на время, необходимое для выполнения совместных с работодателем комиссиях общественных обязанностей, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, за сохранением средней заработной платы.

9.8. Не допускать увольнения работников организации, являющихся членами Совета и Исполнительного комитета Профсоюза, по инициативе работодателя, за исключением случаев ликвидации организации.

председателей Профкома не позже 10 рабочих дней в год, а также на работников организаций образования, являющихся членами двухсторонней комиссии по заключению коллективных договоров по заключению коллективных договоров не позже 7 рабочих дней.

9.5. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, а также члены Профсоюза освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, семинаров и других мероприятий, созываемых Профсоюзом на время, необходимое для участия в данных мероприятиях.

9.6. Сторона признают гарантии освобожденных работников (избранных делегированных) в состав профсоюзных органов:

9.6.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их выборных полномочий прежняя работа (должность), а при её отсутствии другая равноценная работа (должность) в той же или, с согласия работника, в другой организации образования.

9.6.2. За освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа сохраняются социально-трудовые права, гарантии и льготы, действующие в организации образования, в соответствии с коллективным договором, коллективного договорами.

9.6.3. При окончании срока полномочий в составе выборного профсоюзного органа в течении срока действия квалификационной категории, присваиваемой по результатам аттестации (в период исполнения полномочий или в течение шести месяцев после их окончания), освобожденным работникам Профсоюза по их заявлению продлевается срок действия квалификационной категории на период до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более чем на три года.

9.7. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности организации образования и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение руководящих должностей.

9.8. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном трудовым законодательством Республики Казахстан, с согласия соответствующего профсоюзного органа.

9.9. Стороны могут совместно принимать решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

9.10. Стороны принимают необходимые меры по недопущению вмешательства представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзных организаций и их органов, затрудняющего осуществление ими своих уставных задач.

9.11. Управление образования не препятствует Профсоюзу в осуществлении общественного контроля за исполнением трудового законодательства. Профсоюз силами своих специалистов вправе осуществлять плановые проверки по соблюдению трудового законодательства в организациях образования.

По результатам проверок Профсоюз направляет руководителям организации образования соответствующие акты и предложения по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав работников.

Порядок проведения проверок, формы и виды проверок определяются соответствующим актом Профсоюза.

9.12. Члены Профкома включаются в состав комиссий организации образования по тарификации, аттестации педагогов, расследованию несчастных случаев на производстве

...ании рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других, а также в ...ответствии педагогической этике.

9.13. В целях повышения правовой грамотности Управление образования совместно с профсоюзом обеспечивает регулярное (один раз в квартал) правовое обучение руководителей, специалистов, педагогов и работников образования через проведение ...ий правового всеобуча.

9.14. Стороны договорились о создании единой базы учёта молодых специалистов.

10. Обязательства Профсоюза.

Профсоюз обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан и законом Республики Казахстан «О профессиональных союзах».

Представлять во взаимоотношениях с работодателями интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили Профсоюз представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации.

10.2. Осуществлять общественный контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за своевременным и полным перечислением работодателями на расчетный счет Профсоюза членских профсоюзных взносов.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Направлять Управлению образования информацию о нарушении руководителями организаций образования норм ТК РК и иных нормативных актов о труде, условий коллективных договоров, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного воздействия к виновным.

10.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в согласительной комиссии и в суде.

10.7. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением обязательных пенсионных взносов в пенсионные накопительные фонды.

10.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.9. Участвовать в работе комиссий организаций образования по тарификации, аттестации педагогов, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогов организаций образования.

10.11. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в организациях образования.

11. Управление организациями образования, повышение эффективности социального партнерства.

11.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ...ственность за функционирование и развитие образовательных организаций ...ной-казахстанской области и необходимость улучшения социально-экономического ...жения работников **Стороны:**

11.1.1. Осуществляют согласованные действия по реализации государственной ...программы развития образования на 2020-2025 годы, Законов Республики Казахстан и

нормативных правовых актов, направленных на развитие образования и социальных гарантий работников.

11.1.4. Совместными усилиями способствуют реализации в полном объеме национальных образовательных проектов.

11.1.5. Совместно добиваются повышения уровня жизни, оплаты труда и социальных гарантий работников образования.

11.1.6. В установленном порядке в пределах компетенции при формировании местного бюджета обращаются в органы исполнительной и законодательной власти за значимыми средствами:

- охрану труда и пожарную безопасность в организациях образования, создание рабочих мест по условиям труда;
- проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников организаций образования;
- переподготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогов и педагогических работников;
- оплату компенсаций, связанных с командировками;
- дополнительные стимулирующие выплаты педагогам.
- в других случаях.

11.1.5. Способствуют развитию творчества, повышению профессионализма педагогов, обеспечивают организационное и финансовое сопровождение творческих конкурсов «Лучший педагог», «Учитель года», «Лучшая организация профессионального педагогического образования», «Воспитатель года», «Лучший классный руководитель» и т.д.

11.1.6. Организуют систематическое обучение руководителей и других работников организаций образования нормам трудового и отраслевого законодательства.

11.1.7. В целях решения производственных вопросов деятельности учреждений образования Восточно-Казахстанской области способствуют созданию советов организаций образования по видам деятельности.

11.1.8. Стороны договорились:

- молодыми работниками считать специалистов в возрасте до 35 лет и имеющих стаж работы по специальности до 3 лет;
- ежегодно разрабатывать и реализовывать план работы с молодыми специалистами;
- развивать систему наставничества для педагогических работников через Совет по работе с молодёжью;
- проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых педагогических сотрудников;
- привлекать молодёжь к организации и проведению культурно-спортивных мероприятий;
- осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива организаций, ведущего активную, эффективную общественную и профессиональную работу.
- привлекать представителей молодежной комиссии профсоюзных комитетов к участию в работе производственного совета и согласительной комиссии по разрешению индивидуальных трудовых споров.
- активно использовать нормативную правовую базу по молодежной политике с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;
- оказывать помощь молодым педагогическим сотрудникам в соблюдении установленных им законодательством льгот и дополнительных гарантий;
- своевременно предоставлять информацию и оказывать помощь молодым педагогическим сотрудникам при оформлении документов для вступления в различные программы по улучшению жилищных условий.

Стороны договорились всех комплекс мероприятий по реализации молодежной политики осуществлять во взаимодействии и сотрудничестве с политическими партиями и общественными организациями.

II.2. Управление:

II.2.1. Обеспечивает полное и своевременное финансирование образовательных организаций в соответствии с объемами бюджетных обязательств, утвержденными законодательством Республики Казахстан.

II.2.2. Принимает решение в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Республики Казахстан, коллективного договора, всех уровней и настоящим Коллективным договором, по установлению либо изменению условий труда и иных социально-экономических условий с уведомлением Профсоюза.

II.2.3. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию, необходимую для заключения коллективного договора, контроля за его выполнением и по другим вопросам, предусмотренным ТК РК, иными законами и подзаконными нормативными правовыми актами, настоящим Коллективным договором.

II.2.4. Сотрудничает с Профсоюзом и своевременно рассматривает конструктивные предложения и требования.

II.2.5. Обеспечивает участие представителей Профсоюза по согласованию в работе совещаний, комиссий (в том числе и выездных) и других мероприятиях, на которых рассматриваются вопросы производственного характера, а также по согласованию включает представителей профсоюза при рассмотрении обращений (жалоб), поступивших в Управление.

II.2.6. Включает представителей Профсоюза по согласованию в Коллегию Управления, аттестационную комиссию, другие комиссии (в том числе и выездные), рабочие группы по рассмотрению обращений работников учреждений/предприятий образования и коллегиальные органы Управления. Создает условия, обеспечивающие участие работников в управлении организациями образования в рамках, предусмотренных ТК РК и настоящим Коллективным договором.

II.3. Профсоюз:

II.3.1. Обеспечивает в соответствии с Законом Республики Казахстан «О профессиональных союзах», Уставом Профсоюза представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников организаций образования.

II.3.2. Оказывает помощь членам Профсоюза и представителям работодателей в вопросах разъяснения трудового законодательства, разработки актов работодателей, в обучении руководителей организаций образования основам трудового права и кадровой работы, а также в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

II.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов Сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

II.3.4. Способствует соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей работниками – членами Профсоюза.

II.3.5. Вносит предложения Управлению по разработке систем и форм оплаты труда, управлению организациями образования, ведению переговоров по совершенствованию обязательств соглашений, принятию текущих и перспективных программ социально-экономического и кадрового развития, способствующих полному качественному выполнению обязанностей работников по трудовому договору.

II.3.6. Содействует предупреждению в образовательных организациях коллективных трудовых споров.

II.3.7. Осуществляет общественный контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

[illegible] Коллективного договора. Ответственность Сторон

[illegible]

[illegible] Коллективный договор в течение [illegible]

[illegible]

[illegible] Трудовой кодекс Республики Казахстан [illegible]

[illegible] в Отраслевой комиссии

[illegible] в Отраслевой комиссии

[illegible] Коллективного договора

[illegible] контроль за реализацией Плана мероприятий [illegible]

[illegible] коллективного договора

[illegible] трудовых споров, связанных с [illegible]

[illegible] Стороны не вправе [illegible] в порядке, [illegible] Республики Казахстан. В разрешении [illegible] Стороны по [illegible] трудовых споров

[illegible] Стороны

[illegible] трудовых споров, [illegible] могут привлекаться [illegible]

[illegible] Коллективный договор действует с 01 сентября 2025 года в течение [illegible] Республики Казахстан.

12.8. Коллективный договор действует с 01 сентября 2025 года в течение [illegible]

[illegible] Коллективного договора [illegible]

[illegible] Коллективного договора

Подписи сторон:

И.О. директора КГУ «Сельскохозяйственный колледж района Алтай» УО ВКО Назарова Е.В.	Председатель Первичной профсоюзной организации КГУ «Сельскохозяйственный колледж района Алтай» УО ВКО Достанова Б.
М.П.	М.П.

Приложение № 1

Положение о согласительной комиссии по разрешению индивидуальных трудовых споров.

1. Общие положения.

1. Согласительная комиссия по разрешению индивидуального трудового спора является постоянно действующим органом, образуется из равного числа представителей профсоюзного комитета и администрации организации.

Число членов согласительной комиссии по ____ человека от каждой стороны.

2. Представители профсоюза выделяются в комиссию постановлением профсоюзного комитета из числа членов профсоюза, а представители администрации — приказом руководителя организации.

3. Состав согласительной комиссии помещается на видном месте для сведения работников.

4. Согласительная комиссия по разрешению индивидуальных трудовых споров образуется на срок до 3 лет, то есть на срок действия коллективного договора либо коллективного договора о социальном партнерстве. В течение этого срока стороны могут изменять своих представителей в порядке, установленном для формирования состава комиссии; полномочия всех представителей истекают одновременно с истечением срока, на который образована комиссия.

Обязанности председателя и секретаря на каждом заседании согласительной комиссии выполняются поочередно представителем комитета профсоюза и представителем работодателя. При этом обязанности председателя и секретаря на одном и том же заседании не могут выполняться представителями одной стороны.

На каждом заседании комиссии сторонами назначаются председатель и секретарь следующего заседания, на которых возлагается подготовка и созыв заседания.

6. Техническое обслуживание комиссии по трудовым спорам (делопроизводство, хранение дел, подготовка и выдача выписок из протоколов заседаний и пр.) осуществляется работодателем. Руководитель организации своим приказом назначает работника, на которого возлагается работа по техническому обслуживанию комиссии.

7. Делопроизводство согласительной комиссии ведется отдельно от общего делопроизводства в особом разделе номенклатуры дел.

2. Вопросы, рассматриваемые согласительной комиссией.

1. Согласительная комиссия является обязательным досудебным первичным органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих в организации между работниками и работодателем. Согласительная комиссия вправе рассматривать все без исключения возникающие индивидуальные трудовые споры.

2. Согласительная комиссия рассматривает споры работников, связанные с применением трудового законодательства, коллективного договора, соглашений и иных локальных правовых актов, трудовых договоров, в том числе об (о):

1) оплате труда;

2) переводе на другую работу и перемещении на другое рабочее место;

3) оплате труда, в том числе при совмещении должностей, временном замещении отсутствующего работника, совместительстве, за работу в сверхурочное, ночное время, выходные и праздничные дни;

4) праве на получение и размере причитающихся работнику вознаграждений, предусмотренных действующей системой оплаты труда;

5) выплате компенсаций и предоставлении гарантий;

6) возврате денежных сумм, удержанных из заработной платы работника;

7) предоставлении отпусков.

8) выдаче специальной одежды, специальной обуви, средств индивидуальной защиты, лечебно-профилактического питания.

9) выплате заработной платы за время вынужденного прогула или разницы в зарплате за время выполнения нижеоплачиваемой работы в связи с незаконным увольнением;

10) взыскании заработной платы, включая надбавки, предусмотренные системой оплаты труда;

12) применении дисциплинарных взысканий;

13) неправильных или неточных записях в трудовой книжке сведений о назначении или изменении трудового договора, если эти записи не соответствуют приказу (распоряжению) или иным предусмотренным законодательством документам

14) восстановлении на работе, об изменении даты и формулировки причины увольнения;

15) возмещении причиненного материального ущерба;

16) соблюдении режима рабочего времени и времени отдыха;

17) отмене решений аттестационной комиссии.

Согласительная комиссия является обязательным органом по рассмотрению других индивидуальных трудовых споров, связанных с применением трудового законодательства, коллективного и трудовых договоров, актов работодателя.

3. Порядок работы комиссии по трудовым спорам.

1. Трудовой спор рассматривается комиссией, если работник не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с администрацией организации.

2. Прием заявлений, поступающих в комиссию, производится работодателем, за подписью и на бланках нанимателя ведется переписка с гражданами и организациями от имени комиссии по трудовым спорам (направление вызовов, дача ответов и т.п.). Все расходы по работе комиссии несет Работодатель.

3. Работники могут обращаться в согласительную комиссию по трудовым спорам:

- по спорам о восстановлении на работе – до истечения одного месяца со дня получения копии акта работодателя о прекращении трудового договора;

- по другим трудовым спорам – в течение одного года с того дня, когда работник или работодатель узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Течение срока обращения по рассмотрению индивидуальных трудовых споров приостанавливается в период действия договора о медиации по рассматриваемому трудовому спору, а также в случае отсутствия согласительной комиссии до ее создания.

При пропуске по уважительным причинам установленного срока комиссия по трудовым спорам может его восстановить.

4. Согласительная комиссия по трудовым спорам обязана рассматривать трудовые споры в 15-дневный срок со дня регистрации заявления.

5. Работник, по заявлению которого рассматривается трудовой спор, должен быть приглашен на заседание комиссии не позднее, чем за три дня.

6. Заседания комиссии по трудовым спорам проводятся в такое время, чтобы члены комиссии, заинтересованный работник, а также свидетели и приглашённые специалисты и эксперты могли присутствовать на заседании в удобное для них время.

7. Все споры должны рассматриваться согласительной комиссией по трудовым спорам в присутствии работника, подавшего заявление. Заочное рассмотрение спора допускается лишь по письменному заявлению работника.

При неявке работника на заседание комиссии рассмотрение его заявления откладывается до следующего заседания. При вторичной неявке работника без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии данного заявления с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление вновь.

[illegible]

[illegible]

[illegible]

...ия в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы при ...ном переводе на другую работу, но не более чем за шесть месяцев.

3. При задержке работодателем исполнения решения о восстановлении на работе ...ельная комиссия выносит решение о выплате работнику средней заработной ...ы или разницы в заработной плате за время задержки исполнения решения.

5. Порядок вынесения и исполнения решений по отдельным спорам.

1. В случаях незаконного перевода, перемещения, изменения существенных ...ий труда либо отстранения от работы работник подлежит восстановлению на ...ней работе, на прежнем рабочем месте и ему восстанавливаются прежние ...ственные условия труда.

Перемещение должно быть обосновано производственными, организационными ...экономическими причинами.

Перевод и перемещение работника, в том числе произведенные с согласия ...ника, считаются незаконными, если это противопоказано ему по состоянию здоровья ...соответствии с медицинским заключением или требованием законодательства (запрет ...ечения труда отдельных категорий работников, в частности женщин и ...совершеннолетних).

Не может быть признан прогулом отказ работника приступить к работе, на ...орую он был переведен с нарушением закона.

При отсутствии доказательств, подтверждающих обоснованные производственные, ...анизационные или экономические причины, изменение существенных условий труда ...ается незаконным.

2. При вынесении решения о восстановлении на работе комиссия по трудовым ...орам одновременно принимает решение о выплате работнику среднего заработка за ...ремя вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения ...еоплачиваемой работы.

3. Разрешая спор о применении к работнику мер дисциплинарного взыскания, ...миссия по трудовым спорам может отменить взыскание, наложенное незаконно или не ...ответствующее тяжести проступка.

Однако комиссия не может заменить одну меру другой мерой взыскания, ...скольку в соответствии со ст. 65 ТК РК право выбора меры дисциплинарного взыскания ...надлежит Работодателю.

4. Решение о восстановлении на работе незаконно переведенного на другую работу ...ботника подлежит немедленному исполнению.

5. При рассмотрении споров о взыскании денежных сумм согласительная комиссия ...трудовым спорам может принять решение о возврате невыплаченных и незаконно ...держанных сумм работнику за период, не превышающий трех лет до момента обращения ...согласительную комиссию.

6. Суммы, взысканные с Работодателя, выплачиваются работнику в срок, ...становленный для выплаты заработной платы, ближайший после вынесения решения ...миссией.

6. Гарантии работы членов комиссии по трудовым спорам.

1. Работникам, избранным в состав комиссии по трудовым спорам, за время работы ...миссии сохраняется средняя заработная плата.

2. Наложение дисциплинарных взысканий и увольнение по инициативе нанимателя ...ов комиссии по трудовым спорам (если они являются членами профсоюза) ...ускается только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

3. Заключение (продление) трудовых договоров с членами комиссии по трудовым ...ам допускается на срок не менее срока их полномочий.

Приложение № 2

Порядок учета согласования и мотивированного мнения выборных профсоюзных органов при принятии актов работодателя и расторжении трудового договора по инициативе работодателя

1. Работодатель в случаях, предусмотренных Коллективным договором, а также коллективного договоров, перед принятием решения, принимаемого с учетом мотивированного мнения профсоюзного органа или по согласованию с ним, направляет проект решения и обоснование по нему в соответствующий выборный орган профсоюзной организации.

2. Выборный орган профсоюзной организации (далее – Профком) не позднее семи рабочих дней со дня получения проекта указанного решения направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

3. В случае если мотивированное мнение Профкома не содержит согласия с проектом решения работодателя либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения направить проект и обоснование по нему в согласительную комиссию, образованную в порядке ст. 159 ТКРК, в целях достижения взаимоприемлемого решения.

4. При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять решение, которое может быть обжаловано Профкомом в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Профком также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном ТКРК.

5. Решение о мотивированном мнении принимается Профкомом коллегиально на своем заседании в присутствии не менее половины членов Профкома большинством голосов.

6. Заседание Профкома должно быть оформлено протоколом, в котором указывается число избранных в его состав членов, число присутствующих на заседании, принятое мнение, к которому пришли на заседании, и его обоснование (мотивировка).

7. При обосновании своего мнения Профком может ссылаться на действующее законодательство, коллективный договор, коллективного договора, при определенных обстоятельствах на трудовые договоры конкретных работников, а также на обстоятельства, фактически сложившиеся в организации образования к моменту принятия решения работодателем и Профкомом.

8. При необходимости уточнения всех обстоятельств в связи с предстоящим принятием работодателя Профком вправе пригласить на свое заседание представителей работодателя, иных специалистов и экспертов.

9. В случае если Профком выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом, который подписывают работодатель и председатель Профкома.

10. При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель в течении десяти рабочих дней со дня направления в Профком проекта приказа и иных документов имеет право принять окончательное решение.

11. Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющего его интересы Профкома права обжаловать увольнение непосредственно в суд.

Образец обращения работодателя к выборному органу профсоюзной организации о получении мотивированного мнения либо для согласования и обоснование по нему

Дата и исходящий
номер документа

(наименование выборного органа профсоюзной организации)

ОБРАЩЕНИЕ
о даче мотивированного мнения выборного органа либо для согласования с профсоюзной организацией

_____ направляет проект
(наименование организации)

_____
(наименование локального нормативного акта)

и обоснование по нему с приложением всех необходимых документов.

Прошу в течение пяти рабочих дней направить в письменной форме мотивированное мнение по данному проекту акта работодателя.

Приложение: на _____ листах.

Руководитель организации (подпись, фамилия и инициалы)

***

Образец мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации

Дата и исходящий
номер документа

(наименование организации)

(должность руководителя)

ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА ЗАСЕДАНИЯ

_____
(наименование выборного органа профсоюзной организации)

О мотивированном мнении по вопросу

_____ (наименование вопроса)

рассмотрел полномочным составом обращение

_____ (наименование профсоюза)

Работодателя № ___ от «___» _____ 20___ г. по проекту

_____ (наименование локального акта)

обоснование к нему и документы, подтверждающие необходимость и законность принятия нормативного акта работодателя.

На заседании «___» _____ 20___ г.

[illegible] норм, предусмотренных Трудовым Кодексом РК и [illegible] условие коллективного договора и соглашения при [illegible]

[illegible] мотивированное мнение:

МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ

[illegible]

проекту [illegible]

[illegible] соответствует (не соответствует) требованиям, установленным трудовым [illegible] РК и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы [illegible] регулирующими принятие данного акта, пунктам (статьям) [illegible] договора или коллективного договора, не ухудшает (ухудшает) положение [illegible]

Указать иные замечания и дополнения к проекту по содержанию, срокам введения, [illegible]

[illegible] _____ считает возможным

(наименование проекта)

[illegible] работодателем _____

(наименование проекта)

Председатель
профсоюзной организации _____ _____

(подпись) (фамилия)

[illegible] мнение профсоюзного органа [illegible] 20 [illegible] г.

[illegible]

* * *

Образец обращения работника к выборному органу первичной профсоюзной организации для получения мотивированного мнения об увольнении работника

[illegible]

Обращение
[illegible] мотивированного мнения выборного органа
первичной профсоюзной организации

[illegible]

(наименование профсоюзной организации)

на основании п. п. ___ п. 1 ст. 54 Трудового Кодекса РК и обоснование по нему с приложением следующих документов:

(перечень заверенных копий документов)

(краткое содержание и ссылка на правовые нормы актов, распоряжения)

Прошу в течение семи рабочих дней направить в письменной форме мотивированное мнение по проекту данного акта (приказа, распоряжения).

Приложение: на ___ листах.

Руководитель организации _____

(подпись, фамилия, инициалы)

***

Примерный образец оформления мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации по проекту приказа работодателя.

Дата и исходящий
номер документа

(наименование организации)

(должность, ФИО руководителя)

ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА ЗАСЕДАНИЯ

(наименование выборного органа первичной профсоюзной организации)

О проекте мотивированного мнения по вопросу принятия работодателем

(наименование проекта приказа работодателя)

рассмотрел полномочным составом _____

(наименование органа первичной профсоюзной организации)

обращение № ___ от «___» _____ 20___ г. по проекту _____

(наименование проекта приказа работодателя)

обоснование к нему и документы, подтверждающие законность его издания работодателем.

На заседании «___» _____ 20 __ г. _____

(наименование профсоюза)

на основании условий коллективного договора проверено соблюдение работодателем действующих норм трудового законодательства, соглашений всех уровней при подготовке проекта приказа о расторжении трудового договора с _____

(ФИО работника, должность, профессия, место работы увольняемого)

Утверждено следующее мотивированное мнение:

Мотивированное мнение

(наименование выборного профсоюзного органа)

по проекту _____

(наименование проекта приказа руководителя)

Представленный работодателем проект приказа о расторжении трудового договора с _____ _____ _____
(ФИО работника, должность)

Проект приказа и приложенные к нему документы подтверждают (не подтверждают) правомерность его принятия.

Проект приказа соответствует (не соответствует) требованиям, установленным статьями ___ ТК РК, не нарушает (нарушает) условий трудового договора работника.

Проект приказа учитывает (не учитывает) дополнительные обязательства связанные с трудовой деятельностью работника в организации, не учтенные работодателем при подготовке проекта приказа о расторжении трудового договора с _____ _____ _____
(ФИО работника)

На основании изложенного считаем возможным (невозможным) принятие работодателем решения об издания приказа о расторжении трудового договора _____ _____
_____ _____
(ФИО работника, должность)

в соответствии с п. п. ____) п. 1 ст. 54 ТКРК.

Председатель
профсоюзной организации _____ _____
(подпись) (ФИО)

Мотивированное мнение профсоюзного органа ___ от «__» _____ 20__ г. получил(а) ___ _____ _____ _____
(ФИО руководителя организации)

«__» _____ 20___ г. _____
(подпись)

Приложение № 3

Положение о режиме рабочего времени и времени отдыха работников государственных организаций образования

1. Общие положения

1.1. Положение о режиме рабочего времени и времени отдыха работников государственных организаций образования (далее - Положение) устанавливает порядок регулирования режима рабочего времени и времени отдыха работников с учетом особенностей деятельности образовательных организаций различных типов и видов.

1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха работников организаций образования определяется с учетом режима деятельности организации (круглосуточное пребывание обучающихся, воспитанников, пребывание их в течение определенного времени, сезона, сменности учебных занятий и других особенностей работы организации образования) и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения или предприятия, коллективным договором, разрабатываемыми в соответствии с ТК РК, ЗРК «Об образовании», «О статусе педагога», приказом МОН РК от 21.04.2020 года № 153 «Об утверждении Правил определения особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагога» и иными нормативными правовыми актами, настоящим Положением.

1.3. Режим работы руководителей государственных учреждений и предприятий образования, их заместителей, других руководящих работников определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью организации образования, исходя из нормальной продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю.

1.4. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам организаций образования обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

1.5. В организациях образования с пятидневной рабочей неделей выходными днями являются суббота и воскресенье. В организациях образования с шестидневной рабочей неделей выходным днем является воскресенье.

1.6. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогов и других работников, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности организации и устанавливается настоящим Положением, графиками работы, коллективным договором.

2. Режим рабочего времени учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования организаций образования в период учебного года

2.1. Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, педагогами дополнительного образования (далее – педагогические работники, ведущие преподавательскую работу) характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

2.2. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее – учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся 1 класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом организации образования с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении сдаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка организации образования.

2.3. Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом организации образования и правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, и индивидуальными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций

оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

– организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

– временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- дежурствами в организации образования в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи;

- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

При составлении графика дежурств педагогических работников в организации образования в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы организации, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

В дни работы к дежурству по организации образования педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

2.4. Дни недели (периоды времени, в течение которых организация образования осуществляет свою деятельность) свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

2.5. Режим рабочего времени учителей, преподавателей организаций образования, у которых по не зависящим от них причинам (сокращение количества часов по учебному плану и учебным программам и (или) классов, групп и др.) в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной им на начало учебного года, до конца учебного года определяется количеством часов пропорционально сохраняемой им заработной платы, с учетом времени, необходимого для выполнения педагогической работы, предусмотренной в п. 2.3 настоящего Положения.

2.6. Для исчисления месячной заработной платы педагогов, осуществляющих профессиональную деятельность в государственных организациях дополнительного образования обучающихся и воспитанников, устанавливается нормативная учебная нагрузка в неделю 18 часов.

3. Разделение рабочего дня на части.

3.1. При составлении графиков работы педагогов и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных настоящим Положением.

[illegible]

[illegible]

[illegible]

- подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе, обработки данных и обобщения полученных результатов, заполнения отчетной документации, а также повышения своей квалификации.

7.2. Режим рабочего времени определяется исходя из общей продолжительности рабочего времени, установленной:

по должностям педагогических работников системы технического и профессионального, послесреднего образования:

- директор учебного заведения технического и профессионального, послесреднего образования, профессионального лицея, училища молодежи – 24 часов в неделю;
- воспитатель интернатных организаций общежитий организаций технического и профессионального, послесреднего образования – 36 часов в неделю;
- заместитель директора по научной работе – 40 часов в неделю;
- заместитель директора по учебно-воспитательной работе – 40 часов в неделю;
- заместитель директора по учебно-производственной работе – 40 часов в неделю;
- заведующий отделением в организациях технического и профессионального, послесреднего образования – 40 часов в неделю;
- заведующий учебной частью в организациях технического и профессионального, послесреднего образования – 40 часов в неделю;
- заведующий учебно-производственной (учебной) мастерской организаций технического и профессионального, послесреднего образования – 36 часов в неделю;
- мастер производственного обучения организаций технического и профессионального, послесреднего образования – 36 часов в неделю;
- методист учебного заведения технического и профессионального, послесреднего образования – 36 часов в неделю;
- педагог-психолог – 36 часов в неделю;
- преподаватель-организатор НВП (преподаватель-организатор начальной военной и технологической подготовки) – 36 часов – фактическая получная недельная нагрузка;
- преподаватель общеобразовательных дисциплин учебного заведения технического и профессионального образования – 18 часов в неделю;
- преподаватель специальных дисциплин организаций технического и профессионального, послесреднего образования – 18 часов в неделю;
- старший мастер организаций технического и профессионального, послесреднего образования – 36 часов в неделю;

по должностям педагогических работников системы дошкольного воспитания и обучения, среднего общего и дополнительного образования:

- руководитель (начальник, директор, заведующий дошкольной организации-организации среднего образования (начальной, неполной средней, общего среднего), технического и профессионального, послесреднего образования, специализированной организации образования, специальной организации образования, организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, организации дополнительного образования для детей и взрослых, учебно-научно-методического (методического) центра (кабинета), центров по работе с одаренными детьми дополнительного образования (центра, комплекса), института повышения квалификации (филиала) – 40 часов в неделю;
- заместитель руководителя организации образования по дошкольному воспитанию и обучению, научной, учебной, научно-практической (клиники), учебно-производственной, учебно-воспитательной, учебно-методической, учебно-исследовательской, воспитательной работе, дополнительного образования (центра, комплекса), по начальному, по профильному, информатизации начальной военной и технологической подготовки, по технологии, по образованию (безопасности жизнедеятельности), по дополнительному образованию, по профессиональному обучению – 40 часов в неделю;
- учителя всех специальностей – 18 часов в неделю;

преподаватель-организатор НВП (преподаватель-организатор начальной военной и технологической подготовки) – 36 часов + фактическая поурочная недельная нагрузка;

- учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог, педагог-ассистент, олигофренопедагог, сурдопедагог, тифлопедагог, социальный педагог и другие специалисты при работе с детьми с особыми образовательными потребностями на основании рекомендаций психолого-медико-педагогических консультаций (ПМПК), осуществляющих психолого-педагогическое сопровождение, выполняющих непосредственную реализацию учебных программ различного уровня и видов образования в соответствии с ГОСО: в дошкольных организациях – 24 часа; в организациях среднего образования – 36 часов в неделю;

- педагог-психолог, логопед, дефектолог, олигофренопедагог, сурдопедагог, тифлопедагог, социальный педагог и другие специалисты, не осуществляющие реализацию учебных программ в соответствии с ГОСО – 36 часов в неделю;

- логопед, дефектолог, олигофренопедагог, сурдопедагог, тифлопедагог, социальный педагог и другие специалисты кабинетов психолого-педагогической коррекции, ПМПК – 18 часов;

- аккомпаниатор организации дополнительного образования – 18 часов в неделю;

- воспитатель организации образования: для дошкольных организаций, предшкольных групп дошкольного воспитания и обучения, предшкольных классов организаций образования, для детских юношеских спортивных организаций образования – 24 часа в неделю; для воспитателей интернатных организаций, лагерей отдыха – 30 часов в неделю; для воспитателей специальных организаций образования и организаций образования для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей – 25 часов в неделю;

- методист организации образования – 36 часов в неделю;

- музыкальный руководитель детской дошкольной организации – согласно нормативной нагрузке – 24 часа в неделю;

- педагог дополнительного образования (в т.ч. музыкальный руководитель (концертмейстер) – 18 часов в неделю;

- педагог-организатор – 36 часов в неделю;

- педагог казахского, русского языка организации дошкольного воспитания и обучения 24 часа в неделю;

- старший вожатый, вожатый организации образования – 36 часов в неделю;

- хореограф детской дошкольной организации – 24 часа в неделю;

- инструктор по физической культуре детской дошкольной организации – 24 часа в неделю;

- инструктор по физической культуре, непосредственно занимающийся учебно-воспитательной деятельностью специальной организации образования – 36 часов в неделю.

Приложение № 4

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска

№	Наименование должности	Количество рабочих дней	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
1	Педагоги всех организаций образования	[illegible]											
	Руководитель районного, городского (школьного) методического объединения	[illegible]											
	Руководитель методического объединения организации технического и профобразования	[illegible]											
2	Гражданские служащие, не являющиеся педагогическими работниками, в том числе:	[illegible]	[illegible]										
	- заведующий библиотекой, библиотекарь	[illegible]	[illegible]										
	- заведующий библиотекой, библиотекарь санаторной организации образования	[illegible]	[illegible]										
	- главный бухгалтер	[illegible]	[illegible]										
	- бухгалтер	[illegible]	[illegible]										
	- врачи всех специальностей	[illegible]											
	- водитель автотранспортного средства	[illegible]	[illegible]										
	- главный экономист	[illegible]	[illegible]										
	- переводчик	[illegible]	[illegible]										
	- делопроизводитель секретарь	[illegible]	[illegible]										
	- диетическая сестра	[illegible]											
	- заведующий складом	[illegible]											
	- заместитель руководителя организации образования по хозяйственной части	[illegible]											[illegible]
	- заведующий [illegible]	[illegible]											

- инженер,	30			
- инспектор,	30			
- кассир,	30			
- комендант,	30			
- лаборант,	30			
- машинист (оператор) котельной установки,	30			6
- машинист (кочегар) котельной, занятый обслуживанием паровых и водогрейных котлов, работающих на жидком топливе и газе,	30			6
- машинист (кочегар) котельной, занятый обслуживанием паровых и водогрейных котлов, работающих на твердом минеральном топливе: 1) при загрузке вручную, 2) при механической загрузке,	30			12 6 6
- оператор стиральных машин,	30			
- обувщик,	30			
- парикмахер,	30			6
- повар,	30			6
- помощник воспитателя,	30			
- плотник,	30			
- рабочий по обслуживанию зданий и сооружений,	30			12
- средний медицинский персонал,	30	3		12
- младший медицинский и обслуживающий персонал (младшая медицинская сестра по уходу за больными (санитарка), буфетчик, официант, мойщик посуды, банщик, сестра-хозяйка, няня, уборщик производственных помещений) *(в специальных санаторных учреждениях)*,	30			6
- слесарь-сантехник,	30			6
- шеф-повар,	30			
- швея,	30	3		
- экономист,	30			
- экспедитор,	30			6
- электрик,	30		16,7	
- электросварщик	24	- 5 дней всем, кто принял участие в работе по текущему		
3 Наемные рабочие, не являющиеся гражданскими служащими, в том числе: - уборщик служебных помещений,				

		решению организации образования	
- кастелянша санаторной организации образования; - обслуживающий персонал санаторной организации образования: буфетчик, официант, мойщик посуды, мойщик тары, кладовщик, уборщик производственных помещений, парикмахер, - пахтер, - гардеробщик, - дворник, - истопник, - кастелянша, - кладовщик, - кухонный рабочий, - подсобный рабочий, - сладовщик, - сторож			

Приложение № 5

Перечень работников, имеющих право на доплату, дополнительный ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск за работу во вредных, опасных, тяжелых условиях

№	Наименование должности	Количество дней отпуска 12	Рабочее время в неделю в часах 36
1.	Врач организаций образования, средний медицинский персонал организаций образования, старший медицинский персонал организаций образования	6	36
2.	Рабочие прачечных	6	36
3.	Повар	6	36
4.	Уборщик служебных помещений	12	36
5.	Работники и обслуживающий персонал санаторной и вспомогательной школы-интерната, в т.ч.: – библиотекарь, кастелянша, лаборант, врачи, – средний и младший медицинский персонал, санитарка, мойщик посуды, помощник воспитателя, уборщик производственных помещений, парикмахер		

Приложение № 6

Правила

выплаты премий, оказания материальной помощи и установления надбавок к должностным окладам работников государственных организаций образования

1. Общие положения

1. Настоящие Правила разработаны в соответствии с постановлением Правительства Республики Казахстан от 29 декабря 2007 года № 1393 «Вопросы системы труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий» в целях упорядочения системы поощрения работников за надлежащее выполнение должностных и трудовых обязанностей, а также повышения материальной заинтересованности работников организаций в повышении качества образования, выполнении трудовых функций.

2. Настоящие Правила распространяются на работников организаций образования, подведомственных Управлению образования Восточно-Казахстанской области.

2. Условия премирования

3. Основными показателями, характеризующими результаты деятельности работника, дающими право на его премирование, являются:

1) соблюдение трудовой дисциплины;

2) результаты работы за отчетный период;

3) образцовое выполнение должностных обязанностей, творческое отношение к работе и другие достижения в работе;

4) важнейшие праздничные даты;

5) надлежащее исполнение функций и задач, возложенных на работника.

4. Премирование работника не производится:

1) при наличии у него неснятого (погашенного) дисциплинарного взыскания;

2) проработавшего в данной организации менее шести месяцев;

3) в период прохождения испытательного срока;

4) работников, осуществляющих работу на условиях совместительства.

3. Условия установления надбавок к должностному окладу

5. Установление надбавок к должностному окладу работника осуществляется за возложение на него расширенного круга обязанностей, достаточный опыт (стаж) работы в работе, сочетающиеся с высоким профессиональным уровнем и компетенцией, с участием в применении на практике, а также другие показатели.

6. Надбавки также могут быть установлены при переводе (назначении) работника на нижеоплачиваемую должность более легкую работу, связанную с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, полученными в связи с исполнением трудовых обязанностей в этой организации, до восстановления трудоспособности лицом установления инвалидности.

7. Максимальный размер надбавки не должен превышать пятидесяти процентов от должностного оклада.

4. Условия оказания материальной помощи

8. Оказание материальной помощи работнику может осуществляться в порядке его ходатайства материальным положением и трудным

1) смерти членов его семьи, близких родственников (родителей, супругов, братьев, сестер, детей);

2) вступления в брак;

3) рождения ребенка, усыновления или удочерения детей;

4) лечения, требующего дополнительных финансовых затрат (стационарное или амбулаторное лечение более 10-ти календарных дней, кроме санаторного);

5) причинения имущественного вреда работнику вследствие совершения в отношении его противоправных действий (разбой, кража и др.), а также стихийных бедствий (пожар, наводнение, землетрясение и др.).

5. Порядок утверждения и выплаты премий, оказание материальной помощи и установление надбавок к должностным окладам работников

9. Премирование работников и установление надбавок к должностному окладу производится приказом руководителя организации образования.

10. В приказе указываются фамилия и должность работника, основания и размеры премирования (надбавки).

11. Приказ об оказании материальной помощи работнику издается руководителем организации образования на основании письменного заявления работника.

12. Премирование, оказание материальной помощи и установление надбавок за счет экономии расходов осуществляется:

1) в течение года не более 50% от общего объема сэкономленных средств по смете, а в декабре — в полном объеме сэкономленных средств за год по следующим видам расходов:

- командировочные расходы;
- коммунальные услуги;
- электроэнергия;
- отопление;
- услуги связи;
- транспортные услуги;
- текущий ремонт основных средств;
- арендная плата по основным средствам;
- расходы по выплате вознаграждений (интересов) по кредитам;

2) в полном объеме сэкономленных средств по смете по следующим видам расходов:

- заработная плата;
- налоги и другие обязательные платежи в бюджет.

По решению руководителя организации образования допускается направление экономии средств по смете на премирование, оказание материальной помощи и установление надбавок по другим видам расходов.

Приложение № 7

Договор о полной материальной ответственности

г. Усть-Каменогорск «___» _____ 20___ г.

_____

(полное наименование организации образования)

именуемое в дальнейшем **«Работодатель»**, в лице директора (заведующего) _____

(ФИО)

действующего на основании Устава, с одной стороны и

_____,

ойку

именуемый(-ая) в дальнейшем **«Работник»**, действующий(-ая) от своего имени как физическое лицо, с другой стороны, далее совместно именуемые **«Стороны»**, в целях обеспечения сохранности материальных ценностей, принадлежащих Работодателю и согласно Трудовому кодексу Республики Казахстан заключили настоящий Договор о полной материальной ответственности (далее – Договор) о нижеследующем:

1. Работник, занимающий у Работодателя на основании трудового договора № ____ от «__» _____ 20____ г. (далее – Трудовой договор) должность _____ и выполняющий работу, непосредственно связанную с приемкой, передачей, хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе выполнения своих трудовых обязанностей товарно-материальных ценностей, принадлежащих Работодателю и получаемых Работником по накладной, акту приема-передачи, расходному кассовому ордеру или под отчет по доверенности (далее – «Материальные ценности»), а также в случаях, когда материальная ответственность работника, занимающего определенную должность, предусмотрена законодательством РК, принимает на себя полную материальную ответственность за необеспечение сохранности переданных ему Работодателем Материальных ценностей.

Обязанности Работника по обеспечению сохранности материальных ценностей прекращаются с момента возврата Материальных ценностей уполномоченному представителю Работодателя по акту приема-передачи.

2. В связи с изложенным в п. 1 настоящего Договора Работник обязуется:

2.1. бережно относиться к материальным ценностям и принимать меры к предотвращению причинения убытков Работодателю в связи с утратой или повреждением материальных ценностей;

2.2. своевременно сообщать Работодателю обо всех обстоятельствах, угрожающих обеспечению сохранности вверенных ему материальных ценностей;

2.3. своевременно возвратить Работодателю по акту приема-передачи материальные ценности по завершении их использования или не позднее, чем в последний рабочий день при прекращении или расторжении Трудового договора по любой причине;

3. Работодатель обязуется создавать Работнику условия, необходимые для обеспечения сохранности вверенных ему материальных ценностей при условии надлежащего исполнения Работником своих трудовых обязанностей.

4. В случае:

- необеспечения по вине Работника сохранности вверенных ему материальных ценностей по какой-либо причине, включая утерю, поломку в результате небрежного обращения Работника с материальными ценностями или умышленных действий Работника, умышленного уничтожения или умышленной порчи материальных ценностей;

- в случае невозврата Работником материальных ценностей Работодателю.

4.1. Работник обязан выплатить Работодателю размер причиненного вреда, определяемый в соответствии с п. 5 настоящего Договора. Выплата производится в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.

4.2. Приказ Работодателя о возмещении вреда Работником должен быть издан не позднее двух недель со дня обнаружения причиненного Работником вреда и незамедлительно доведен до сведения Работника в письменном виде под его подпись.

4.3. Работник вправе добровольно возместить Работодателю размер причиненного вреда, в противном случае Работодатель оставляет за собой право взыскать невозмещенную сумму причиненного вреда с Работника в судебном порядке.

7. Если Работник не будет согласен с размером или порядком возмещения вреда, предусмотренного настоящим Договором, и при недостижении согласия между сторонами по данному вопросу спор по заявлению Работника будет рассматриваться в порядке, предусмотренном действующим законодательством Республики Казахстан.

8. Размер причиненного вреда рассчитывается исходя из стоимости утраченных материальных ценностей или стоимости восстановления материальных ценностей, пригодных, по мнению Работодателя, восстановлению. Стоимость утраченных материальных ценностей определяется на основании данных бухгалтерского учета, исходя из балансовой стоимости (себестоимости) материальных ценностей за вычетом износа по установленным действующим законодательством нормам.

При этом Стороны признают, что если при прекращении Трудового договора Работник не произвел возврат материальных ценностей Работодателю в последний рабочий день, такие материальные ценности будут признаны утраченными по вине Работника, и причиненный этим вред будет подлежать возмещению в соответствии с настоящим Договором.

9. Работник, виновный в несоблюдении сохранности материальных ценностей, не вправе ссылаться на их повреждение или отсутствие в качестве основания для освобождения его от выполнения трудовых обязанностей.

10. Работник не несет материальной ответственности, если утрата или повреждение материальных ценностей произошли не по его вине.

11. Работник ознакомлен со статьями 120-123 Трудового кодекса РК, а также статьями 187, 188 Уголовного Кодекса РК.

12. Действие настоящего Договора распространяется на все время действия Трудового договора. Действие настоящего Договора может быть прекращено одновременно с прекращением действия Трудового договора только в случае, если на момент прекращения действия Трудового договора Работником не причинен никакой вред Работодателю и Работник полностью возвратил Работодателю Материальные ценности в надлежащем состоянии. В противном случае обязательства Работника по возмещению Работодателю вреда, связанного с утратой или повреждением Материальных ценностей, сохраняются до их исполнения в полном объеме.

13. Настоящий Договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному экземпляру для каждой из сторон.

Работодатель

Работник

Приложение № 8

Перечень профессий и должностей работников по бесплатному обеспечению специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты

№	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1.	Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	1
2.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	1
3.	Дворник	Костюм хлопчатобумажный	1
		Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	1
		Рукавицы комбинированные	6 пар
		Зимой дополнительно:	
		Куртка на утепляющей прокладке	1 на 2,5 года
		Валенки	1 п. на 3 года
		Галоши на валенки	1 п. на 2 года
		В остальное время года дополнительно:	
		Плащ непромокаемый	1 на 3 года
4.	Лаборант	При занятости в химической лаборатории:	
		Халат хлопчатобумажный	1 на 1,5 года
		Фартук прорезиненный с нагрудником	дежурный
		Перчатки резиновые	дежурные
		Очки защитные	до износа
		При занятости в физической лаборатории:	
		Перчатки диэлектрические	дежурные
		Указатель напряжения	дежурный
		Инструмент с изолирующими ручками	дежурный
		Коврик диэлектрический	дежурный
5.	Мастер производственного обучения (инструктор по труду), инженер по оборудованию	Халат хлопчатобумажный	1
		Берет	1
		Рукавицы комбинированные	2 пары
		Очки защитные	До износа
6.	Повар	Костюм хлопчатобумажный	1
		Передник хлопчатобумажный	1
		Колпак хлопчатобумажный	1
		Ботинки кожаные	1 пара
7.	Посудомойщик (рабочий кухни)	Фартук клеёнчатый с нагрудником	1
		Сапоги резиновые	1 пара
		Перчатки резиновые	1 пара
8.	Слесарь-ремонтник	Костюм хлопчатобумажный	1 на 9 мес.
		Рукавицы комбинированные	12 пар
9.	Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений	При выполнении работ по ремонту канализационной сети и ассенизаторских устройств:	
		Костюм брезентовый	1 на 1,5 года

		Сапоги резиновые	1 пара
		Рукавицы комбинированные	6 пар
		Перчатки резиновые	дежурные
		Противогаз шланговый	дежурный
		При наружных работах зимой дополнительно:	
		Куртки на утепляющей прокладке	1 на 2,5 года
		Брюки на утепляющей прокладке	1 на 2,5 года
10.	Сторож	При занятости на наружных работах:	
		Костюм вискозно-лавсановый	1
		Плащ х/б с водоотталкивающей пропиткой	дежурный
		полушубок	дежурный
		Валенки	дежурные
11.	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат хлопчатобумажный	1
		Рукавицы комбинированные	6 пар
		При мытье полов и мест общего пользования дополнительно:	
		Сапоги резиновые	1 пара
		Перчатки резиновые	2 пары
12.	Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Полукомбинезон хлопчатобумажный	1
		Перчатки диэлектрические	дежурные
		Галоши диэлектрические	дежурные
13.	Врач	Халат белый хлопчатобумажный	1
14.	Медицинская сестра	Халат белый хлопчатобумажный	1
15.	Санитарка	Халат хлопчатобумажный	1
16.	Помощник воспитателя	Халат хлопчатобумажный	1
17	Кочегар	Костюм куртка + полукомбинезон или брюки из ткани хлопчатобумажной, пыленепроницаемой с защитой от повышенной температуры и теплового излучения. Ботинки кожаные с жестким подноском. Рукавицы из ткани с хлопчатобумажной с водоотталкивающей пропиткой или перчатки с аналогичными защитными свойствами. Каска защитная. Подшлемник под каску либо хлопчатобумажный головной убор. Наушники противошумные с креплением на каску (либо вкладыши противошумные). Респиратор газоэрозольный. Очки с поликарбонатным или минеральным неупрочненным стеклом со светфильтром типа «В-1» В зимний период дополнительно: Куртка утепленная (зимняя) из хлопчатобумажной ткани.	1

		Шапка утепленная зимняя. Валенки на резиновой подошве или кожаные ботинки утепленные с жестким подноском. Перчатки комбинированные утепленные	
18	Оператор	Костюм куртка + полукомбинезон или брюки из ткани хлопчатобумажной, с масловодоотталкивающей пропиткой. Ботинки кожаные с жестким подноском. Рукавицы, усиленные из ткани с поливинилхлоридным или брезентовым наладонником или перчатки с аналогичными защитными свойствами. Каска защитная. Подшлемник под каску либо хлопчатобумажный головной убор. Наушники противошумные с креплением на каску (либо вкладыши противошумные). Очки с поликарбонатным или минеральным неупрочненным стеклом со светфильтром типа «В-1» В зимний период дополнительно: Куртка утепленная (зимняя) из хлопчатобумажной ткани. Шапка утепленная зимняя. Валенки на резиновой подошве или ботинки кожаные утепленные с жестким подноском	1

Приложение № 9

Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, условия их выдачи

№	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 месяц
1.	Мыло	Работы, связанные с загрязнением	400 г
2.	Защитный крем для рук гидрофильного действия	При работе с органическими растворителями	800 г
3.	Очищающая паста для рук	При работе с техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтепродуктами	100 мл
4.	Регенерирующий восстанавливающий крем для рук	При работе с веществами, вызывающими сильно, трудно смываемые загрязнения: маслами, смазками, нефтепродуктами, лаками,	200 м

краскою, смолами, клеями, битумом
со шкалом
При работе с химическими веществами [illegible]
восстанавливающего действия

Приложение № 10

Перечень работ и профессий, дающих право на получение бесплатно мыла, смывающих и обезвреживающих средств

№	Наименование профессии или работы
1	Повар
2	Уборщик служебных помещений
3	Учитель-преподаватель
4	Дворник
5	Слесарь-сантехник
6	Слесарь-электрик
7	Лаборант
8	Помощник воспитателя
9	Мастер производственного обучения
10	Кочегар
11	Оператор

Приложение № 11

Коллективный договор по охране труда

Настоящее Коллективный договор по охране труда – правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в организациях образования.

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Настоящее Коллективный договор по охране труда вступает в силу с момента подписания коллективного договора о социальном партнерстве и является его неотъемлемой частью.

Работодатель обязуется в указанные в настоящем Соглашении по охране труда сроки провести следующие мероприятия:

Наименование мероприятия	Срок проведения
1. Организационные мероприятия	
1.1 Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с Приказом Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 25 декабря 2015 года № 1019 «Об утверждении Правил и сроков проведения обучения, инструктирования и проверок знаний по вопросам безопасности и охраны труда работников»	Регулярно, по нормативу
1.2 Обучение работников безопасным методам и приемам	Полугодие

работы	
1.3. Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям. Согласование инструкций с профсоюзными органами	Ежегодно. 1-й квартал
1.4. Разработка и утверждение программы вводного инструктажа и отдельно программ инструктажа на рабочем месте	Ежегодно, до 10 января
1.5. Обеспечение журналами регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте по утвержденным образцам.	Ежегодно, до 10 января
1.6. Обеспечение организаций нормативно-правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности	Постоянно
1.7. Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ организаций: - работники, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр; - работники, к которым предъявляются повышенные требования безопасности; - работники, которые обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты; - работники, которым полагается компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда; - работники, которым положено мыло и другие обезвреживающие вещества	Один раз в три года
1.8. Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	2 раза в год 1 декада марта, 3 декада августа
1.9. Организация комиссии по охране труда	Ежегодно, 1-й квартал
1.10. Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда	Постоянно в течение года
1.11. Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников.	Январь каждого года
2. Технические мероприятия	
2.1. Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих приспособлений в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты водяных и газовых производственных коммуникаций и сооружений	По мере необходимости
2.2. Совершенствование имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов	Постоянно
2.3. Установка осветительной арматуры, искусственного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, местах массового перехода, на территории	По мере необходимости
2.4. Нанесение на производственное оборудование, коммуникации и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности	По мере необходимости
2.5. Механизация работ производственных помещений, своевременное удаление и обезвреживание отходов производства, являющихся источником опасных и вредных производственных факторов, очистка воздуховодов и вентиляционных установок.	Постоянно
2.6. Модернизация зданий (производственных	Постоянно

административных, складских и др.) с целью выполнения нормативных санитарных требований строительных норм и правил	
2.7. Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем зданий на соответствие безопасной эксплуатации	Согласно нормативам
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия	
3.1. Предварительные и периодические медицинские осмотры работников	1 раз в год, для отдельных категорий работников 2 раза в год
3.2. Создание комнат отдыха работников.	Постоянно
3.3. Оборудование санитарных постов и обеспечение их аптечками первой медицинской помощи.	1 раз в полугодие
3.4. Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробных, санузлов, помещений хранения и выдачи спецодежды)	В течение периода действия договора
Выдача молока и питания работникам вредных/опасных специальностей по списку, утвержденному законодательством РК в соответствии с Приказом Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1054	Постоянно
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты	
4.1. Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с Приказом Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 25 декабря 2015 года № 1019 «Об утверждении Правил выдачи работникам молока или равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания, специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, обеспечения их средствами коллективной защиты, санитарно-бытовыми помещениями и устройствами за счет средств работодателя»	Согласно нормативам
4.2. Обеспечение работников мылом, смывающими обезвреживающими средствами в соответствии с утверждёнными нормами	Согласно нормативам
4.3. Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, диэлектрические коврики, инструменты с изолирующими ручками)	Согласно нормативам
4.4. Обеспечение защиты органов зрения (защитные очки, щитки защитные лицевые)	Согласно нормативам
4.5. Обеспечение защиты органов дыхания (респираторы, противогазы)	Согласно нормативам
4.6. Обеспечение защиты органов слуха (вкладыши-беруши, наушники)	Согласно нормативам
4.7. Обеспечение защиты головы (каски, шлемы, шапки, береты, косынки и др.)	Согласно нормативам
5. Мероприятия по пожарной безопасности	
5.1. Разработка, утверждение по согласованию с Профкомами Приказа о мерах пожарной безопасности на основе правил пожарной безопасности	1-й квартал [illegible]
5.2. Обеспечение журналами регистрации вводного	до 10 января [illegible]

противопожарного инструктажа, журнальным [illegible] противопожарного инструктажа на рабочем месте [illegible] учёта первичных средств пожаротушения

5.3. Разработка и обеспечение организации [illegible] планами-схемами эвакуации людей на случай возникновения пожара

5.4. Установление пожарных шкафов и укомплектование их средствами пожаротушения

5.5. Обеспечение организаций первичными [illegible] пожаротушения (песок, огнетушители и др.)

5.6. Организация обучения работающих, [illegible] воспитанников мерам обеспечения пожарной [illegible] проведение тренировочных мероприятий по [illegible] персонала

5.7. Обеспечение огнезащиты деревянных конструкций

5.8. Освобождение запасных эвакуационных выходов [illegible] неисправной мебели

5.9. Установление на окнах металлических решеток [illegible] типа, закрывающихся на замок

Приложение [illegible]

Типовой договор обучения № _____

г. _____ «___» _____ [illegible]

_____
(полное наименование работодателя)

именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице [illegible] _____, действующего на основании [illegible] стороны, и _____
(Ф.И.О., номер [illegible]

_____
кем выдан, когда [illegible]

_____
(полное наименование [illegible])

именуемый в дальнейшем «Работник», проживающий [illegible] _____

с другой стороны, совместно именуемые «Стороны», [illegible] трудовой договор от «___» _____ 20__ года № _____, заключенный между Работодателем и Работником (далее – трудовой договор), в соответствии с [illegible] Трудового кодекса Республики Казахстан заключили настоящий Договор [illegible] (далее – Договор) о нижеследующем.

1. Предмет Договора.

1.1. Настоящий Договор регламентирует отношения между Работодателем и Работником при прохождении Работником обучения и повышения квалификации.

1.2. На условиях настоящего Договора Работник проходит _____
(наименование [illegible])

принимая участие в _____
(наименование [illegible])

[illegible]

[illegible]

г. Астана «[illegible]» [illegible] 20[illegible] года

[illegible] Курсы повышения квалификации Работника по [illegible] квалификации

2. Права и обязанности Сторон

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. при направлении Работника на обучение [illegible] и сохраняемую плату в течение срока прохождения обучения;

2.1.2. производить оплату обучения [illegible] также [illegible] больше произведенных расходов за первый [illegible] Договора;

2.1.3. своевременно вносить изменения в условия Договора Работодателя.

2.2. Работодатель вправе:

2.2.1. требовать от Работника выполнения всех условий [illegible] установленных настоящим Договором;

2.2.2. взыскать с Работника сумму расходов, затраченных на обучение, в случае неисполнения Работником условий, предусмотренных [illegible] пункта 2.4 раздела 2 настоящего Договора;

2.2.3. в случае прохождения Работником обучения по профессиональным программам сертификации требовать предоставления документа, подтверждающего сдачу экзаменов.

2.3. Работник обязуется:

2.3.1. по завершении прохождения обучения за счет средств Работодателя в случае если стоимость обучения превышает 130 (сто тридцати) [illegible] расчетных показателей, установленных Законом Республики Казахстан [illegible] Республиканском бюджете на соответствующий финансовый год, [illegible] Работодателя в зависимости от стоимости проходимого обучения, [illegible] настоящим Договором период, где 130 (сто тридцати) кратная месячный расчетный показатель приравнивается к 12 (двенадцати) месяцам отработки;

В случаях, когда стоимость обучения выражена в иностранной валюте, [illegible] расчета сроков отработки стоимость обучения условно переводится в тенге по курсу Национального Банка Республики Казахстан на дату заключения настоящего Договора;

2.3.2. возместить Работодателю затраты, связанные с [illegible] пропорционально неотработанному сроку отработки при расторжении трудового договора по инициативе Работника или по инициативе Работодателя в [illegible] Работника, до срока, установленного настоящим Договором;

2.3.3. в случае одностороннего отказа Работника от обучения по [illegible] Работодателем обучения, а также неисполнения Работником обучающимся [illegible] уважительной причины возместить Работодателю в течение 10 [illegible] календарных дней с даты подписания настоящего Договора фактические [illegible] затраты Работодателя;

2.3.4. по завершении прохождения обучения по профессиональным программам сертификации предоставить Работодателю документ, подтверждающий сдачу экзаменов;

2.3.5. В случае неисполнения условий, предусмотренных пунктами [illegible] возместить Работодателю в течение 30 (тридцати) календарных дней [illegible] подписания настоящего Договора фактически понесенные затраты Работодателя;

2.3.6. Своевременно представлять Работодателю документы, [illegible] настоящего Договора.

проводимой _____

в период с «__» _____ 20__ года по «__» _____ 20__ года.

1.3. В результате обучения Работник получает квалификацию _____

2. Права и обязанности Сторон

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. при направлении Работника на обучение сохранять за [illegible] в заработную плату в течение срока прохождения обучения;

2.1.2. производить оплату обучения, а также [illegible] командировочных расходов за период, предусмотренный пунктом 1.2 [illegible] Договора;

2.1.3. своевременно заключить настоящий Договор с Работником.

2.2. Работодатель вправе:

2.2.1. требовать от Работника надлежащего исполнения [illegible] установленных настоящим Договором;

2.2.2. взыскать с Работника сумму расходов, затраченных [illegible] случае неисполнения Работником условий, предусмотренных [illegible] пункта 2.3 раздела 2 настоящего Договора;

2.2.3. в случае прохождения Работником обучения по [illegible] программам сертификации требовать предоставление документа, [illegible] успешную сдачу экзаменов.

2.3. Работник обязуется:

2.3.1. по завершении прохождения обучения за счет средств Работодателя в случае если стоимость обучения превышает 120 (сто двадцати) [illegible] расчетный показатель, установленный Законом Республики Казахстан [illegible] республиканском бюджете» на соответствующий финансовый год, отработать у Работодателя в зависимости от стоимости пройденного обучения [illegible] настоящим Договором период, где 120 (сто двадцати) кратный [illegible] показатель приравнивается к 12 (двенадцати) месяцам отработки.

В случаях, когда стоимость обучения выражена в [illegible] расчета сроков отработки стоимость обучения условно пересчитается [illegible] Национального Банка Республики Казахстан на дату заключения [illegible] Договора;

2.3.2. возместить Работодателю затраты, связанные с [illegible] пропорционально недоработанному сроку отработки при [illegible] Договора по инициативе Работника или по инициативе Работодателя в [illegible] Работника, до срока, установленного настоящим Договором;

2.3.3. в случае одностороннего отказа Работника от обучения [illegible] Работодателем обучения, а также непосещения Работником обучения [illegible] без уважительной причины возместить Работодателю в течение [illegible] календарных дней с даты подписания настоящего Договора фактические затраты Работодателя;

2.3.4. по завершении прохождения обучения по [illegible] программам сертификации предоставить Работодателю документ [illegible] успешную сдачу экзаменов.

В случае неисполнения условий, предусмотренных [illegible]

2.2. возместить Работодателю в течение 30 (тридцати) [illegible] подписания настоящего Договора фактически понесенные [illegible]

2.3.5. Своевременно представить Работодателю [illegible] заключения настоящего Договора.

2.4. Работник вправе требовать от Работодателя оплаты обучения на на условиях настоящего Договора.

3. Расходы, затраченные на обучение и сроки отработки.

3.1. Общая сумма расходов, затраченных Работодателем на обучение Работника составляет ( ) (полностью прописью)

3.2. Срок отработки составляет

4. Гарантии и компенсационные выплаты.

4.1. За время прохождения Работником обучения Работодатель сохраняет за Работником место работы (должность), а также заработную плату.

4.2. При направлении Работника на обучение Работодатель оплачивает ему расходы за проезд, проживание (если стоимость проживания не включается в стоимость обучения), суточные и иные расходы, связанные с обучением, в размере установленным нормативно-правовыми актами РК и локальными актами Работодателя.

5. Ответственность Сторон.

5.1. В случае отсутствия Работника на обучающем мероприятии без уважительной причины к Работнику применяются меры дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан. При этом Работник обязан обеспечить возврат суммы расходов, связанных с обучением.

5.2. При достижении взаимного коллективного договора Работника с Работодателем об отказе Работника от дальнейшего обучения, оформленного приказом Работодателя, Работник освобождается от ответственности, предусмотренной пунктом 5.1. настоящего Договора.

5.3. В иных случаях, не предусмотренных настоящим Договором, в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения Сторонами своих обязательств по настоящему Договору Стороны несут ответственность в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

6. Обстоятельства непреодолимой силы.

6.1. Стороны не несут ответственность за частичное или полное неисполнение обязательств по настоящему Договору, если невозможность исполнения явилась следствием обстоятельств непреодолимой силы, таких как несчастный случай, действия государственных органов и стихийные бедствия, военные действия, забастовки, акты государственных органов и т.д., при условии, что они непосредственно влияют на выполнение обязательств по настоящему Договору.

6.2. Сторона, ссылающаяся на обстоятельства непреодолимой силы, должна в письменной форме о начале и/или немедленно уведомить другую Сторону в течение 10 (десяти) окончании обстоятельств непреодолимой силы, но не позднее 10 (десяти) календарных дней после их начала и/или окончания, а также представить документы, подтверждающие факт наступления и/или прекращения таких обстоятельств, выданные компетентным органом.

6.3. Стороны согласились, что в случае несоблюдения вышеуказанных условий никакие обстоятельства не будут рассматриваться как обстоятельства непреодолимой силы. Обязательства Сторон по Договору не могут быть сняты или ограничены каким-либо образом.

6.4. Если невозможность полного или частичного исполнения обязательств будет существовать более 20 (двадцати) календарных дней, любая из Сторон имеет

[illegible]

7. Заключительные положения

7.1. Настоящий Договор [illegible] действует до момента [illegible] настоящему Договору.

7.2. Все изменения и дополнения к настоящему Договору [illegible] только в том случае, если они совершены в письменной форме и подписаны Сторонами.

Изменения и дополнения к настоящему Договору [illegible] форме являются его неотъемлемой частью.

7.3. Права и обязанности [illegible] переходить правами [illegible]

7.4. Настоящий Договор [illegible] действующим законодательством Российской Федерации.

7.5. Все споры и разногласия, [illegible] из настоящего Договора, разрешаются [illegible] Путем переговоров, иначе разрешаются в [illegible] соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.6. Настоящий Договор составлен на [illegible] имеющих одинаковую юридическую силу, [illegible] Сторон.

Приложение 1

ПОЛОЖЕНИЕ

о Производственном совете по безопасности и охране труда в системе образования и науки

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Примерное положение о Производственном совете по безопасности и охране труда в организациях образования и науки [illegible] разработано в соответствии с Трудовым кодексом [illegible] организациях совместных действий работодателя, [illegible] обеспечения требований охраны труда, [illegible] производственных и профессиональных заболеваний [illegible]

1.2. Производственный совет [illegible] руководителем организации и [illegible]

1.3. В состав Производственного совета [illegible] работодателя [illegible] представителей профсоюзных [illegible]

Полномочия представителей работодателя [illegible] приказом [illegible] работодателя [illegible]

1.4. В состав Производственного совета [illegible]

1.5. Производственный совет [illegible]

.5. Работа Производственного совета строится на принципах [illegible]
ства. Решения Производственного совета по безопасности и охране труда
ся обязательными для работодателя и работников.
1.6. Производственный совет в своей деятельности руководствуется [illegible]
нормативными правовыми актами Республики Казахстан, [illegible]
рами о социальном партнерстве всех уровней, коллективным [illegible]
ными актами работодателя по вопросам охраны труда и техники безопасности.
1.7. Производственный совет взаимодействует с профсоюзными [illegible]
а также с технической инспекцией труда профсоюза.
1.8. Производственный совет осуществляет свою деятельность [illegible]
м работы, утверждаемым председателем.
1.9. Члены Производственного совета на время исполнения [illegible]
смотренных настоящим Положением и планом работы совета, [illegible] на время
ждения обучения по охране труда, по решению работодателя [illegible]
нения основной работы с сохранением заработной платы.
1.10. Производственный совет не реже одного раза в [illegible] отчитываются перед
анием трудового коллектива о проделанной работе.

2. ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО СОВЕТА

2.1. Согласование организационных и иных мероприятий по [illegible]
да и техники безопасности. Разработка перспективных и [illegible] планов
оприятий по обеспечению соблюдения государственных нормативных требований
аны труда, предупреждению производственного травматизма и [illegible]
олеваемости.

2.2. Содействие сторонам в информировании работников о состоянии условий и
раны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья,
лагающихся работникам компенсациях за работу во вредных и (или) опасных
ловиях труда, средствах индивидуальной защиты.

2.3. Согласование вопросов организации проверок состояния условий и охраны
уда на рабочих местах, подготовка предложений работодателю по результатам
роверок, по улучшению условий и охраны труда.

2.4. Оказание содействия работодателю в организации обучения по охране труда,
езопасным методам и приемам выполнения работ, а также в организации проверки
ний требований охраны труда и проведения в установленном порядке инструктажей
ю охране труда.

3. ОСНОВНЫЕ ФУНКЦИИ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО СОВЕТА

3.1 Рассмотрение предложений работодателя, работников с целью выработки
рекомендаций по улучшению условий и охраны труда.

3.2. Информирование работников о проводимых мероприятиях по улучшению
условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма,
профессиональных заболеваний.

3.3 Информирование работников о действующих нормативах по обеспечению
смывающими и обезвреживающими средствами, специальной одеждой, специальной
обувью и другими средствами индивидуальной защиты, организацией их хранения,
стирки, чистки, ремонта, дезинфекции и обеззараживания.

3.4. Содействие работодателю в мероприятиях по организации проведения
обязательных предварительных при поступлении на работу и обязательных
периодических медицинских осмотров и учету результатов медицинских осмотров.

3.5. Содействие своевременной бесплатной выдаче в установленном порядке
работникам, занятым на работах с вредными (опасными) условиями труда, молока и
других равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания.

3.6. Содействие в рассмотрении вопросов финансирования мероприятий по охране труда, обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве, а также осуществление контроля над расходованием средств, направляемых на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

3.7. Подготовка и представление работодателю предложений по совершенствованию организации работ по безопасности и охране труда, поощрения работников, добросовестно выполняющих требования правил охраны труда.

3.8. Подготовка предложений по проектам локальных актов по безопасности и охране труда, участие в разработке и рассмотрении указанных проектов.

4. ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ СОВЕТ ВПРАВЕ:

4.1. Получать от работодателя информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, наличии опасных и вредных производственных факторов и принятых мерах по защите от их воздействия, о существующем риске повреждения здоровья.

4.2. Заслушивать на заседаниях сообщения работодателя и его представителей, технического инспектора по охране труда по вопросам обеспечения безопасных условий и охраны труда на рабочих местах работников и соблюдения их гарантий и прав на охрану труда.

4.3. Заслушивать на заседаниях должностных лиц и работников, допустивших нарушения требований охраны труда, вносить работодателю предложения о привлечении их к ответственности в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

4.4. Принимать участие в подготовке предложений к разделу коллективного договора (коллективного договора) по охране труда по вопросам, находящимся в компетенции Производственного совета.

4.5. Вносить работодателю предложения о стимулировании работников за активное участие в мероприятиях по улучшению условий и охраны труда.

4.6. Участвовать в разрешении трудовых споров, связанных с применением законодательства об охране труда, изменением условий труда, предоставлением работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, предусмотренных законодательством гарантий и компенсаций.

Приложение 14

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
о техническом инспекторе по охране труда в организациях образования и науки

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное Положение о техническом инспекторе по охране труда организаций образования, входящих в организационное строение Казахстанского отраслевого профессионального союза работников образования и науки, разработано в соответствии с Конвенцией МОТ № 135 от 23 июня 1971 года «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях», Трудовым кодексом РК, Законом РК «О профессиональных союзах».

1.2. Технический инспектор по охране труда является представителем работников, осуществляющим контроль в области безопасности и охраны труда, избирается профсоюзным комитетом и утверждается Производственным советом по безопасности и охране труда в организации.

наркотического или токсического опьянения, не использующих предохранительные средства индивидуальной защиты, обеспечивающие безопасность труда, не прошедших в случаях и порядке, предусмотренных законодательством, инструктаж, проверку знаний по вопросам охраны труда, медицинский осмотр;

- выдавать рекомендации о проведении внепланового инструктажа по охране труда и внеочередной проверке знаний по вопросам охраны труда работников организаций при выявлении нарушений требований по охране труда, которые могут привести или привели к аварии, несчастному случаю на производстве и другим тяжелым последствиям;

- требовать от должностных лиц немедленного устранения нарушений по охране труда, угрожающих жизни и здоровью работников, а в случаях непосредственной угрозы их жизни и здоровью приостановления работ до устранения нарушений;

- выносить на заседания производственного совета и профсоюзного комитета вопросы общественного контроля над безопасностью и охраной труда;

- обращаться в государственную инспекцию труда для принятия необходимых мер по выявленным нарушениям;

- выносить на заседания производственного совета и профсоюзного комитета вопросы и предложения по заключению договора обязательного страхования работника от несчастных случаев;

- требовать от должностных лиц возмещения расходов, вызванных повреждением здоровья, дополнительных расходов, вызванных повреждением здоровья работника в случае установления ему степени утраты профессиональной трудоспособности в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

- выполнять другие действия, предусмотренные трудовым законодательством, коллективными договорами, коллективного договорами

3.3. контролирует:

- состояние условий и охраны труда на рабочих местах;

- соответствие требованиям безопасности вентиляционных установок и осветительных приборов, оборудования, приспособлений и инструментов, транспортных и грузоподъемных средств;

- своевременность обеспечения работающих необходимыми специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, правильность их применения, организацией соответствующего ухода за ними (ремонт, стирка и т.п.).

- своевременность и качество проведения инструктажей по охране труда и обучения работающих безопасным методам труда;

- состояние санитарно-бытовых помещений, обеспечение работающих мылом, смывающими и обезвреживающими средствами, организацию водно-питьевого режима;

- соблюдение законодательства о рабочем времени и времени отдыха;

- соблюдение условий договора обязательного страхования работника от несчастных случаев;

- возмещение расходов, вызванных повреждением здоровья, дополнительных расходов, вызванных повреждением здоровья работника в случае установления ему степени утраты профессиональной трудоспособности в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

3.4. принимает участие в:

- расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- паспортизации санитарно-технического состояния условий и охраны труда;

- работе комиссий по приемке в эксплуатацию готовности зданий и сооружений к эксплуатации в целях определения соответствия их требованиям норм и правил по охране труда;

- подготовке мероприятий по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда;

- составлении договора обязательного страхования работников от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей (Закон РК от [illegible] г. №49-VI);

- принятии мер по возмещению затрат работника, вызванных повреждением здоровья в связи с исполнением должностных обязанностей, затрат работника, вызванных утратой профессиональной трудоспособности вследствие повреждения здоровья, связанного с исполнением должностных обязанностей (Законом РК от 30.06.2014 г. № 206-VI)

4. Организация работы технического инспектора по охране труда и порядок осуществления общественного контроля

4.1. В своей работе технический инспектор по охране труда руководствуется законодательством, Положением о производственном совете, Уставом Казахстанского отраслевого профессионального союза, правилами и инструкциями по охране труда, а также настоящим Положением.

4.2. Технический инспектор по охране труда строит свою работу в контакте с непосредственными руководителями работ, с работниками, ответственными за организацию охраны труда в учреждении (предприятии), с первичной профсоюзной организацией, с государственной инспекцией труда.

4.3. В случае выявления нарушений законодательства об охране труда, невыполнения коллективного договора (коллективного договора) технический инспектор по охране труда:

- ставит в известность работодателя и рекомендует принять меры по устранению нарушений;

- выдает рекомендации по устранению выявленных нарушений актов законодательства, коллективного договора (коллективного договора).

4.4. Рекомендация составляются в двух экземплярах: один экземпляр вручается (направляется) работодателю, другой остается для контроля у технического инспектора по охране труда, проводившего контроль.

4.5. В целях обеспечения работы технических инспекторов по охране труда работодатель и профсоюзная организация:

- организуют их обучение и информирование по вопросам охраны труда, обеспечение инструкциями и нормативными документами, относящимися к предмету контроля;

- содействуют реализации внесенных предложений по улучшению условий охраны труда;

- обобщают положительный опыт работы технических инспекторов по охране труда и обеспечивают его распространение;

- предусматривают меры морального и материального поощрения технических инспекторов по охране труда.

4.6. За воспрепятствование осуществлению общественного контроля должностные лица работодателя несут ответственность в соответствии с законодательством

Приложение 15

«ПОЛОЖЕНИЕ об областной отраслевой комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений в сфере образования и науки Восточно-Казахстанской области»

Общие положения

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

8.3. Паритетное представительство.
8.4. Равноправие сторон.
8.5. Взаимная ответственность сторон.
9. Областная отраслевая комиссия формируется на паритетных началах из равного количества представителей Сторон - пятьдесят человек от каждой Стороны.
10. Управление и Профсоюз самостоятельно определяют персональный состав своих представителей и порядок их ротации.
11. Решением Областной отраслевой комиссии избирается из числа членов комиссии Председатель комиссии, Заместитель председателя комиссии.
Председатель и Заместитель председателя не могут быть избраны от одной Стороны.
12. Областная отраслевая комиссия своим решением образует рабочую группу - по одному представителю от каждой стороны.
13. Рабочая группа осуществляет свою деятельность под руководством координатора Областной отраслевой комиссии, обеспечивает подготовку заседаний комиссии.

Координатор Областной отраслевой комиссии

14. Координатор Областной отраслевой комиссии назначается совместным решением Сторон из числа лиц, не входящих в состав Областной отраслевой комиссии.
Координатор Областной отраслевой комиссии:
14.1. Не вмешивается в деятельность сторон и не принимает участия в голосовании.
14.2. Приглашает для участия в работе Областной отраслевой комиссии представителей работодателей и работников, представителей органов местной исполнительной власти, не являющихся членами Областной отраслевой комиссии, а также ученых и специалистов, представителей других организаций.
14.3. Обеспечивает работу Областной отраслевой комиссии и рабочей группы, ведение протоколов, подготовку проектов решений и контроль за их исполнением.
14.4. Оказывает содействие в согласовании позиций сторон.
14.5. В период между заседаниями Областной отраслевой комиссии проводит в пределах своей компетенции консультации с представителями Сторон по вопросам, требующим принятия оперативных решений.

Принципы, организация, порядок деятельности Областной отраслевой комиссии

15. Областная отраслевая комиссия действует на основе принципов:
15.1. Равноправия Сторон.
15.2. Уважения позиций и учета интересов Сторон.
15.3. Невмешательства Сторон в дела друг друга.
15.4. Заинтересованности Сторон в участии в договорных отношениях.
15.5. Соблюдения Сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов.
15.6. Свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу социально-трудовых отношений.
15.7. Добровольности принятия Сторонами на себя обязательств.
15.8. Реальности обязательств, принимаемых на себя Сторонами.
15.9. Обязательности выполнения соглашений.
15.10. Контроля за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений.
15.11. Приоритета примирительных методов и процедур при разрешении разногласий.
16. Областная отраслевая комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с утвержденными планами работы, с учетом необходимости рассмотрения вопросов, требующих принятия оперативных решений.
17. Член Областной отраслевой комиссии:

1. Участвует в заседаниях Областной отраслевой комиссии, рабочих групп Областной
аслевой комиссии;
2. Участвует в подготовке проектов решений Областной отраслевой комиссии;
3. Выполняет поручения Председателя Областной отраслевой комиссии и его
местителя.
. Член Областной отраслевой комиссии вправе:
.1. Обращаться в установленном порядке в Управление, Профсоюз, к Работодателям и
лучать письменный ответ по существу поставленных вопросов в сроки, установленные
конодательством.
.2. Знакомиться с соответствующими правовыми актами, информационными и
правочными материалами.
9. Решение Областной отраслевой комиссии считается принятым, если за него
роголосовали обе Стороны. Порядок принятия решения каждой Стороной определяется
той Стороной самостоятельно.
0. Члены Областной отраслевой комиссии, не согласные с принятым решением, вправе
ребовать занесения их особого мнения в протокол заседания Областной отраслевой
омиссии.
21. Организационное обеспечение деятельности Областной отраслевой комиссии
осуществляется сторонами социального партнерства.
22. Для проведения заседаний Областной отраслевой комиссии Сторонами поочередно
предоставляются соответствующие помещения.
23. Областная отраслевая комиссия проводит свои заседания по мере необходимости, но
не реже двух раз в течение календарного года.