

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ОҚУ-АҒАРТУ ИМНИСТРЛІЛІ

АЛМАТЫ ЭНЕРГЕТИКА ЖӘНЕ ЭЛЕКТРОНДЫ ТЕХНОЛОГИЯЛАР
КОЛЛЕДЖІ
КОММУНАЛДЫҚ МЕМЛЕКЕТТІК ҚАЗЫНАЛЫҚ КӘСІПОРНЫ
(білім беру ұйымының Жарғыға сәйкес толық атауы)

**2024-2027 жылдарға арналған
ҰЖЫМДЫҚ ШАРТЫ**

Алматы, 2024ж

1 бөлім

Жалпы ережелер

1.1. Осы ұжымдық шарт «Алматы қаласы Білім басқармасының Алматы энергетика және электронды технологиялар колледжі» КМҚК директоры Абызбаев Багдаулет Ермаханович тұлғасы (бұдан әрі – жұмыс беруші) мен төрағасы Акылбаева Гулназ Баймухамбетовна тұлғасындағы колледждің бастауыш кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитетінің (бұдан әрі – кәсіподақ комитеті) арасында жасалды және еңбек ұжымындағы әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттейтін құқықтық акт болып табылады.

1.2. Ұжымдық шарт білім ұйымдарындағы қызметкерлердің әлеуметтік-еңбек құқықтары мен кәсіби мүдделерін қорғау жөніндегі қызметкерлер мен жұмыс берушінің өзара міндеттерін айқындау және қызметкерлер үшін қосымша әлеуметтік-экономикалық, құқықтық және кәсіби кепілдіктер, жеңілдіктер мен басымдылықтарды анықтау мақсатында, сондай-ақ белгіленген заңдармен, өзге де нормативтік құқықтық актілермен, әлеуметтік әріптестік жөніндегі Бас келісіммен, салалық тарифтік келісіммен, басқа келісімдермен салыстырғанда еңбектің анағұрлым қолайлы жағдайларын жасау жөнінде ҚР Еңбек кодексіне (бұдан әрі – ҚР ЕК), өзге де заңнамалық және нормативтік құқықтық актілерге сәйкес жасалды.

1.3. Ұжымдық шарттың тараптары:

- кәсіподақ мүшелері болып табылатын мекемелер қызметкерлері, олардың өкілі тұлғасында – кәсіподақ комитеті;
- білім ұйымы, өкілі – директор тұлғасындағы бұдан әрі – Жұмыс беруші болып табылады.

1.4. ҚР «Кәсіптік одақтар туралы» заңның 17 бабына сәйкес кәсіподақ мүшелері болып табылмайтын жұмыскерлердің жазбаша өтініштері негізінде олардың мүдделерін кәсіподақ мүшелеріне арналғандай шарттарда білдіруге Кәсіподақтар міндетті.

Кәсіподақ мүшелері болып табылмайтын қызметкерлер өздерінің жазбаша өтініштері арқылы ұжымдық шартқа қосылуға құқылы. Ұжымдық шарт ережелерінің іс-әрекетін кәсіподақ мүшелері болып табылмайтын тұлғаларға, егер олар жалақыларынан 1 (бір) % кәсіподақ шотына ай сайын аударатын жағдайда ғана қолданады (Еңбек кодексінің 158 бабының 3 тармақшасы).

1.5. Ұжымдық шартқа қосылуға ниет білдірген қызметкерлер осы ұжымдық шартқа қосымшада көрсетілген нысан бойынша өтініш береді.

1.6. Тараптар ұжымдық шарттың мәтіні оған қол қойғаннан кейін 15 күн ішінде ұйым басшылығымен қызметкерлерге таныстырылады деп келісті.

Қызметкерлерге ұжымдық шарттың ережелерін түсіндіріп, оның жүзеге асырылуына жәрдемдесуге міндетті.

1.7. Ұжымдық шарт білім ұйымының қайта құрылу мерзімінде (қосылу, бірігу, бөліну, қайта құру) өзінің іс-әрекетін сақтайды.

1.8. Білім ұйымы мүлкінің меншік иесі ауысқан кезде ұжымдық шарттың іс-

әрекеті үш ай ішінде сақталады. Меншік иесінің құқығы ауысуының үш ай мерзімі ішінде КК мен жаңа меншік иесі қолданыстағы ұжымдық шартты сақтау немесе жаңа ұжымдық шартты жасау туралы келіссөздер бастауға құқылы.

1.9. Білім ұйымы таратылған кезде ұжымдық шарт өзінің іс-әрекетін аталған ұйымның барлық қызметкерлерімен еңбек қатынастарын тоқтатқанға дейін сақтайды.

1.10. Ұжымдық шарттың іс-әрекет мерзімі ішінде оған өзгертулер мен толықтыруларды тараптар тек ұжымдық шартты жасау үшін белгіленген тәртіпте өзара келісім бойынша енгізе алады.

1.11. Ұжымдық шарттың іс-әрекет мерзімінде тараптардың ешқайсысының өздеріне қабылданған міндеттемелерді біржақты тәртіпте тоқтатуға құқығы жоқ.

1.12. Осы шарттың міндеттемелерін қайта қарау білім ұйымы қызметкерлерінің әлеуметтік-экономикалық жағдайларының деңгейін төмендетуге әкеліп соқпайды.

1.13. Осы ұжымдық шарттың ережелерін түсіндіру мен жүзеге асыру жөніндегі барлық даулы мәселелер тиісті уәкілетті органдардың шешімімен әрбір тараптар үш адамнан тең негізде құрылған комиссиямен шешіледі. Мәселені аталған комиссиямен шешу мүмкін болмаған жағдайда, кез келген тарап әлеуметтік әріптестік жөніндегі аудандық (облыстық) салалық екіжақты комиссияға өтінішке бастамашылық жасайды. Егер тараптар туындаған дау бойынша өзара тиімді шешімге келмеген жағдайда, онда соңғысы ұжымдық еңбек дауын шешу үшін қолданыстағы құқықпен белгіленген тәртіпте шешілуі мүмкін. Сонымен бірге, келіспеген тарап туындаған дауды шешу үшін сотқа жүгіну құқығынан айрылмайды.

1.14. Осы ұжымдық шарт оған тараптар қол қойған кезден бастап өз күшіне енеді.

1.15. Тараптар Қазақстан Республикасының қолданыстағы еңбек құқығына сәйкес жеке еңбек дауларын шешу жөніндегі келісу комиссиясын құрудың міндеттілігі туралы келісті. Комиссия құрамы әрбір тараптан өкілдердің тең негізде құрылады. Қызметкер мен білім ұйымының арасында туындаған барлық санаттағы жеке еңбек даулары ҚР Еңбек кодексімен көзделген тәртіпте еңбек шарты тарапының арызы бойынша келісу комиссиясымен қаралуы мүмкін. Ұжымдық шартқа қосылуға ниет білдірген қызметкерлер осы ұжымдық шартқа қосымшада көрсетілген нысан бойынша өтініш береді.

1.16. Тараптар кәсіподақ комитеттерінің бастауыш кәсіподақ ұйымдарының келісімі бойынша жұмыс берушінің төменде көрсетілген актілерді қабылдау қажеттілігі туралы келісті:

- ішкі тәртіп ережесі;
- мемлекеттік білім беру ұйымдарына және шаруашылық жүргізу құқығындағы ұйымдарға еңбекақы төлеу ережелері;
- сабақ кестесі;
- жұмыс кестесі;
- демалыс кестесі.

Кәсіподақ ұйымының дәлелді пікірін ескере отырып, жұмыс берушінің:

- еңбек жағдайларын өзгерту туралы;
- еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасымен бұзу туралы;
- штаттық кестені қысқарту және өзгерту туралы;
- сыйлықақы беру, материалдық көмек көрсету мен қосымша ақы тағайындау туралы;
- толық емес жұмыс күні уақыты режимін енгізу туралы; -жұмыс уақытын бірнеше бөлікке бөлу туралы;
- жұмыс уақытының жиынтық есебі режимін қолдану туралы актілері қабылданады.

Келісу және дәлелді пікір алу үшін жұмыс беруші кәсіподақ комитетіне акт жобасымен жүгінеді. Кәсіподақ комитеті сұрау салуды қарауға, дәлелді пікірді 5 жұмыс күні ішінде ұсынуға міндетті. Кәсіподақ ұйымының дәлелді пікірі белгіленген мерзімде алынбаған жағдайда, жұмыс беруші актіні қабылдауға құқылы.

Кәсіподақ комитетінің келісімінің болуы құжатта Кәсіподақ комитеті төрағасының қолын қою арқылы айқындалады. Кәсіподақ пен Кәсіподақ комитетінің келісімі мен дәлелді пікірі шарт Тараптары келіскен тәртіппен сұратылады және шығарылады (1 Қосымша).

2 бөлім.

Еңбек шарты. Еңбек шартын жасау және бұзу кезіндегі қызметкерлердің кепілдіктері

2.1. Қызметкерлер мен жұмыс беруші арасындағы еңбек қатынастары Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен, Салалық Келісіммен, басқа келісімдермен, негізгі шартпен, реттеледі.

2.2. Еңбек шартының мазмұны, оны жасау, өзгерістер мен бұзу тәртібі Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне, басқа да заңнамалық және нормативтік құқықтық актілерге, сала ұйымдарының жарғыларына (ережелеріне) сәйкес анықталады және қолданыстағы еңбек заңнамасымен, сондай-ақ салалық келісімдермен, ұжымдық шарттармен салыстырғанда қызметкерлердің жағдайын нашарлата алмайды. Мемлекеттік білім беру ұйымдарының педагог лауазымдарына орналасуға еңбек шартын жасау алдында тиісті лауазымға орналасуға конкурс бойынша сайлану Қазақстан Республикасының заңнамаларымен белгіленген тәртіпте өтеді.

2.3. Қызметкерлермен еңбек шартын жасау, аттестаттау өткізу кезінде, сонымен қатар басқа да жағдайлар кезінде біліктілік талаптары Қазақстан Республикасының еңбек заңнамаларымен көзделген кәсіптік стандарттар негізінде айқындалады.

Тараптар кәсіптік стандарттармен реттелмеген жағдайларда, педагогтерге

«Педагог лауазымдарының үлгілік біліктілік сипаттамаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2009 жылғы 13 шілдедегі №338 бұйрығымен бекітілген Педагог лауазымдарының үлгілік біліктілік сипаттамаларының ережесі қолданылады деп келісті.

2.4. Педагогтердің оқу жүктемесінің көлемі оқу жоспары, оқу бағдарламасы бойынша сағаттар санына, кадрлармен қамтылуына, сол ұйымдағы басқа да нақты жағдайларға қарай білім беру ұйымының кәсіподақ комитетінің пікірін ескере отырып белгіленеді. Жаңа оқу жылына оқу жүктемесін бөлу ұйым басшысының бұйрығымен құрамына міндетті түрде кәсіподақ ұйымының өкілі енгізілген тарификациялық комиссиясы өткізеді. Тарификациялық тізімді ұйымның бірінші басшысы бекітеді. Педагогтың оқу жүктемесінің көлемі еңбек шартында көрсетіледі және тек еңбек шартына қосымша келісім жасау арқылы тараптар өзгертуі мүмкін.

2.5. Педагогтердің негізгі жұмыс орны болып табылатын ұйымдарда жаңа оқу жылына оқу жүктемесін белгілеу кезінде, оның көлемі, сыныптарда, топтарда пәндерді оқытуды жалғастырудың сабақтастығы сақталады. Оқу жылының басында педагогтерге белгіленген оқу жүктемесінің көлемі оқу жылы ішінде оқу жоспарлары мен бағдарламалары бойынша сағаттар санының азаюы, сыныптар, топтар санының қысқаруы жағдайларын ескермегенде, әкімшіліктің бастамасымен азайтуға жол берілмейді.

2.6. Оқу жоспарында көзделген сағаттар санына байланысты, педагогтердің оқу жүктемесі бірінші және екінші оқу жартыжылдықтарында әртүрлі болуы мүмкін.

2.7. Педагогтердің оқу жүктемесі көлемінің заңнамамен айқындалған нормативтік көлемнен көп немесе аз болуы олардың жазбаша келісімімен ғана белгіленеді.

2.8. Қоса атқарылатын оқытушылық жұмыс сол ұйымда негізгі жұмыстан басқа қосымша жұмыс істейтін тұлғаларға, сондай-ақ басқа білім беру ұйымдарының педагогтеріне егер педагогтер үшін осы ұйым негізгі жұмыс орны болып табылған және бір ставкалық жалақы мөлшерінен кем емес оқу жүктемесімен қамтылған жағдайда ғана жүзеге асырылады.

2.9. Бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты еңбек демалысындағы педагогтерге оқу жүктемесі жалпы негізде белгіленеді және осы мерзімде оны орындау басқа қызметкерлерге беріледі.

2.10. Оқу жүктемесі демалыс және жұмыс істемейтін мереке күндеріне жоспарланбайды.

2.11. Оқу жылы ішінде педагогтың оқу жүктемесі еңбек шартында немесе ұйым басшысының бұйрығында белгіленген оқу жүктемесімен салыстырғанда:

а) тараптардың өзара келісімі бойынша;

б) жұмыс берушінің бастамасымен:

- оқу жоспарлары мен бағдарламалары бойынша сағат санының азайған сыныптар, топтар санының қысқарған;

- өндірістік қажеттілікке байланысты, уақытша орнында жоқ қызметкерді алмастыру үшін оқу жүктемесінің көлемі уақытша көбейген (бұл жағдайда

қызметкердің келісімінсіз көбейтілген оқу жүктемесін орындау ұзақтылығы күнтізбелік жыл ішінде бір айдан аспауы қажет);

- бос тұрып қалған жағдайдың барлық уақытына (ауа райы жағдайларына, карантинге және басқа да жағдайларға байланысты сабақтарды тоқтату) қызметкерлердің мамандығы мен біліктілігін ескере отырып, оларға сол ұйымнан немесе сол жердегі басқа ұйымнан кемінде бір айға дейінгі басқа жұмыс ұсынылған;

- бұрын осы оқу жүктемесін орындаған педагогтың жұмысын еңбек дауын қарайтын орган қайта қалпына келтірген;

- бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты еңбек демалысын үзген немесе осы демалыс аяқталғаннан кейін әйел адам жұмысқа қайта оралған жағдайларда азаюы немесе көбеюі мүмкін.

2.12. Білім беру ұйымдарының қызметкерлері еңбек шартымен белгіленген жұмыспен қатар, еңбек шартына қосымша келісім бойынша немесе қоса атқаратын жұмыс жағдайындағы еңбек шарты негізінде сол ұйымда қоса атқару немесе қосымша жұмыс жасау жағдайында сыныптарда, топтарда, үйірмелерде, секцияларда оқытушылық жұмысты жүзеге асыруға құқылы. Білім беру ұйымдарының басшылары мен олардың орынбасарларына басқарып отырған ұйымдарында педагогикалық қызмет басқару органының рұқсатымен пәндерден қосымша сабақ беру толық төлеу арқылы 0,5 нормативтік оқу жүктемесінен аспайтын көлемде берілуі мүмкін. Өндірістік қажеттілікке байланысты (оқу жоспарының бөлінуге келмеуі, педагогтың уақытша болмауы және тағы да басқа жағдайларда) қосымша жүктемені біркелкі бөлуге мүмкін.

2.13. Педагогтердің маңызды еңбек жағдайларын жұмыс берушінің бастамасымен өзгертуге, тек жаңа оқу жылында қызметкердің еңбек функциясын өзгертпей өз жұмысын (белгілі мамандық, біліктілік немесе лауазым бойынша жұмысы) жалғастыруы кезінде ұйымдастырушылық және технологиялық еңбек жағдайларының өзгеруіне (сынып-жинақтардың, топтар мен білім алушылардың (тәрбиеленушілердің) сандарының өзгертілуі, оқу жоспары бойынша жұмыс сағаттары санының өзгеруі, эксперимент жүргізу, ұйым жұмысы ауысымының өзгеруі, сондай-ақ білім беру бағдарламаларының және т.б. өзгеруі) байланысты болса ғана жол беріледі. Осы ереже білім беру ұйымдарының басшылары мен олардың орынбасарларына қолданылмайды.

2.14. Оқу жылы ішінде еңбек келісімінің маңызды шарттары тараптардың еркінен тыс ерекше жағдайлар туындағанда ғана өзгертілуі мүмкін. Еңбек шартының жағдайларын өзгерту туралы жұмыс беруші қызметкерге кемінде күнтізбелік он бес күн бұрын жазбаша түрде хабарлауы тиіс. Егер қызметкер жаңа жағдайда жұмысты жалғастыруға келіспесе, онда жұмыс беруші оған біліктілігіне және денсаулық жағдайына сәйкес келетін ұйымдағы басқа жұмысты, ал мұндай жұмыс болмаған жағдайда – қызметкердің біліктілігі мен денсаулығын ескере отырып, орындай алатын төмен дәрежелі бос қызмет орнын немесе ақысы аз жұмысты жазбаша түрде ұсынуға міндетті.

2.15. Жұмыс беруші немесе оның уәкілетті өкілі қызметкермен еңбек шартын

жасасқан кезде, оны ұйыммен қолданылатын осы шартпен, басқа да келісімдермен, білім беру ұйымының жарғысымен (Ережесімен), ішкі еңбек тәртіптемесінің ережелерімен және ұйымның қолданысындағы еңбек мәселелері жөніндегі өзге де актілерімен қол қою арқылы таныстыруы тиіс.

2.16. Қызметкермен еңбек шартын тоқтату Қазақстан Республикасының Еңбек кодексімен және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарымен көзделген негіздер бойынша ғана іске асырылуы мүмкін. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 52- бабында көзделген кез келген негіздеме бойынша Кәсіподақ мүшесі – қызметкермен еңбек шартын бұзу кезінде, жұмыс беруші алдымен бастауыш кәсіподақ ұйымы кәсіподақ комитетінің дәлелді пікірін алуға міндетті.

Кәсіподақтың дәлелді пікірі 5 жұмыс күні ішінде ұсынылуы тиіс.

2.17. Жұмыс беруші өздеріне қызметкерлердің жеке деректерін сақтау тәртібін белгілейтін бұйрықтар шығаруға міндеттеме алады. Жұмыс беруші қызметкердің жеке деректерін үшінші тарапқа беру кезінде төмендегі талаптарды қадағалауға міндеттенеді:

- 1) қызметкердің жазбаша келісімінсіз үшінші тарапқа жеке деректерін хабарламау;
- 2) қызметкердің жеке деректерін алуға тек арнайы уәкілетті тұлғаларға рұқсат ету. Бұл ретте, аталған тұлғалар нақты функцияларды орындау үшін ғана қызметкердің тек қажетті жеке деректерін алуға және құпиялылық режимін сақтауға құқығы болуы қажет;
- 3) қызметкердің жеке деректерін жұмыс берушінің актісіне сәйкес ұйым шегінде ғана беруді жүзеге асыру, онымен қызметкер таныс болуы тиіс.

2.18. Қашықтан жұмыс істеу еңбек шартының талаптарымен анықталады.

2.19. Төтенше жағдай кезінде қашықтан жұмыс істеу режиміне ауыстырылған қызметкерлердің жеке құрамы ұйым басшысымен айқындалады.

2.20. Педагогке кәсіптік қызметін жүзеге асыру кезінде:

- 1) Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген жағдайларды қоспағанда, оның кәсіптік міндеттеріне байланысты емес жұмыс түрлеріне тартуға;
- 2) одан Қазақстан Республикасының білім беру саласындағы заңнамасында көзделмеген есептілікті не ақпаратты ұсынуды талап етуге;
- 3) Қазақстан Республикасының заңдарында көзделмеген тексерулерді жүргізуге;
- 4) оған тауарлар мен көрсетілетін қызметтерді сатып алу бойынша міндетті жүктеуге жол берілмейді.

2.21. Тараптар ҚР ЕК-нің 123-бабының 7-тармағына сәйкес, жұмыскерлерге берілген мүліктер мен құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етумен байланысты толық жеке материалдық жауапкершілік туралы келісім шарттар жасалуы мүмкін жұмыскерлермен атқарылатын жұмыстар мен лауазымдар тізбесіне төмендегі жұмыскерлер кіретіні туралы келісімге келді:

- білім беру ұйымы басшысының әкімшілік-шаруашылық бөлім жөніндегі орынбасары;

- шаруашылық меңгерушісі;
- бас бухгалтер;
- бухгалтер;
- қойма меңгерушісі;
- қоймашы;
- аға шебер;
- кітапхана меңгерушісі (кітапханашы);
- мейірбике (дәрігер).
- пән кабинетінің меңгерушілері.
- лаборант.
- инженерлер.

Тараптар жұмыскердің толық материалдық жауапкершілігі туралы үлгілік шартты бекітті (2 Қосымша).

2.22. Жұмыскермен еңбек шартын тоқтату тек ҚРЕК және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарымен көзделген негіздер бойынша жүргізіледі. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын ҚРЕК-нің 52-бабымен, сондай-ақ ҚРЕК-нің 58-бабының 1-тармағының 2- тармақшасында көзделген кез-келген негіз бойынша бұзған кезде, жұмыс беруші Кәсіподақ комитетінің алдын-ала дәлелді пікірін алуға міндетті.

2.23. ҚРЕК-нің 56-бабының 3-тармағында көзделген жағдайларды қоспағанда, жұмыскер өз бастамасы бойынша жұмыс берушіні бұл туралы кемінде бір ай бұрын хабардар ете отырып, еңбек шартын бұзуға құқылы.

Жұмыскердің бастамасы бойынша еңбек шарты жұмыс берушінің жазбаша келісімімен хабарлама мерзімі аяқталғанға дейін бұзылуы мүмкін.

Жұмыскер еңбек шартын бұзу туралы хабарламаны ескерту мерзімінде кері қайтарып алуға құқылы.

Хабардар ету мерзімі өткен соң, материалдық жауапты адамдардың кінәсінен жұмыс берушінің мүлкін (құжаттамасын) қабылдау-беру аяқталмаған жағдайлардан басқа, жұмыскер жұмысты тоқтатуға құқылы. Жұмыс берушінің мүлкін (құжаттамаларын) қабылдау-беру аяқталған күн материалдық жауапты жұмыскерлермен еңбек шартын бұзған күн болып табылады.

2.24. Еңбек шарты тоқтатылған кезде жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысын (жыл сайынғы еңбек демалыстарын) пайдаланбаған немесе толық пайдаланбаған жұмыскерге жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысының (жыл сайынғы еңбек демалыстарының) пайдаланылмаған күндері үшін өтемақы төлемі жүргізіледі.

4.25. Білім беру ұйымдарының бірінші басшыларын ротациялау кезінде қолданыстағы біліктілік санаты оның қолданылу мерзімі аяқталғанға дейін сақталады.

2.26. Қызметкермен еңбек шарты жазбаша нысанда кемінде екі данада жасалып, әрқайсысына жұмыс беруші мен қызметкер қол қояды. Тараптармен қол қойылған және білім ұйымының мөрімен куәландырылған бір данасы қызметкердің қолына беріледі.

Еңбек шарты жұмысқа қабылдау туралы бұйрық шығаруға негіз болып табылады.

2.27. Қызметкермен тұрақты сипаттағы жұмысқа еңбек шарты белгіленбеген мерзімге немесе кемінде бір жылға жасалуы мүмкін. Осы ереже қосымша қызмет атқару жағдайында еңбек шарты жасалатын қызметкерлерге қолданылады.

Бір жылдан аспайтын мерзімге еңбек шарты тек белгілі бір жұмыстың орындалу уақытына, жұмыста уақытша болмаған қызметкерді ауыстыру уақытына, маусымдық жұмысты орындау уақытына жасалады.

Еңбек шартының мерзімі аяқталған кезде тараптар оны белгіленбеген немесе бір жылдан кем емес белгілі мерзімге созуға құқылы.

Еңбек шартының іс-әрекет мерзімі аяқталған жағдайда, егер тараптардың ешқайсысы соңғы жұмыс күні (ауысым) ішінде еңбек қатынастарын тоқтату туралы жазбаша хабарламаса, ҚР ЕК 51-бабының 2-тармағымен көзделген жағдайларды қоспағанда, бұрын жасалған мерзімге созылған болып есептеледі, кемінде бір жыл белгілі мерзімге жасалған еңбек шартының мерзімі аяқталған жағдайда, жүкті әйел он екі және одан да артық аптаға жүктілік туралы медициналық қорытынды әкелсе, сондай-ақ үш жасқа дейінгі баласы бар, бала асырап алған және өзінің құқығын бала күтіміне байланысты ақысыз еңбек демалысына пайдалануға ниет білдірген қызметкер, уақытша орнында болмаған қызметкерді алмастыру жағдайынан басқа, еңбек шартының мерзімін ұзарту туралы жазбаша өтініш білдірсе, онда жұмыс беруші еңбек шартының мерзімін бала күтіміне байланысты еңбек демалысы аяқталған күнге дейін ұзартуға міндетті.

Бір жылдан аспайтын белгілі мерзімге жасалған еңбек шартының мерзімін ұзарту саны екі реттен аспайды.

2.28. Еңбек шартында ҚР Еңбек кодексінің 28-бабымен көзделген еңбек шартының маңызды жағдайлары ескеріледі.

Еңбек шартының жағдайлары тек тараптардың келісімімен және ҚР Еңбек кодексімен көзделген тәртіпте жазбаша нысанда өзгертілуі мүмкін.

Еңбек жағдайының өзгеруі туралы білім ұйымының басшысы қызметкерді және бастауыш кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитетін өзгеріс енгізілгенге дейін кемінде он бес күн бұрын жазбаша ескертуге міндетті.

2.29. Жұмыс берушінің қызметкерден еңбек шартында қарастырылмаған жұмысты орындауды талап етуге құқығы жоқ, еңбек шартының жағдайлары қолданыстағы еңбек заңнамасымен салыстырғанда қызметкердің жағдайын нашарлата алмайды.

2.30. Еңбек шартының жағдайларын өзгерту қызметкер мен жұмыс берушінің арасында жасалған еңбек шартының ажырамас бөлшегі болып табылатын еңбек шартына қосымша келісімдерді жасау жолымен ресімделеді.

2.31. «Қазақстан Республикасындағы зейнетақымен қамтамасыз ету туралы» ҚР Заңымен белгіленген зейнеткерлік жасқа толған қызметкермен еңбек шартын бұзуға оған лауазымдық айлық мөлшерінде өтемақы төлеп, еңбек шартын бұзу күніне дейін кемінде бір ай бұрын ескертіп, ҚР ЕК 52-бабының 1-тармағы 24-

тармақшасымен көзделген негіздеме бойынша (зейнеткерлік жасқа жету) жол беріледі.

2.32. Тараптар: Жұмыс беруші бастауыш кәсіподақ ұйымдары кәсіподақ комитеттеріне қызметкерлер санының немесе штаттың қысқартылуы туралы, ол басталғанға дейін кемінде бір ай бұрын, ал жаппай босатуға (бір ай ішінде 10 адамнан астам) әкеліп соғатын жағдайларда, ол басталғанға дейін бір жарым ай бұрын, білім беру ұйымдарын тарату жағдайында кемінде екі ай бұрын жазбаша хабарлауды қамтамасыз етуге;

2.33.Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 52-бабының 1-тармағының 1 және 2-тармақшалары негізінде (штатты немесе штат санын қысқарту, ұйымды тарату) жұмыстан босату туралы хабарлама алған қызметкерлерге жалақысын сақтай отырып, жаңа жұмысты өзі іздеу үшін аптасына жұмыстан бес сағаттан кем емес бос уақыт беруге келісті.

2.34.Қызметкерлер санының немесе штаттың қысқаруы кезінде жұмыста қалуға:

- 1) зейнеталды жасындағы қызметкерлердің (зейнетке дейін 4 жыл);
- 2) аталған ұйымда 10 жыл және одан артық жұмыс істеген қызметкерлердің;
- 3) көп балалы ата-аналар (төрт және одан да көп балалары бар);
- 4) еңбекте жоғары сапалық көрсеткіштері бар қызметкерлердің басым құқықтары бар.

2.35.Жұмыстан босатылатын қызметкерлерге, сандық құрылым немесе штаттың қысқаруы кезінде заңнамада көзделген кепілдіктер мен өтемақылар беріледі.

2.36. Жұмыс орындарын (лауазымдарын) қысқарту қажет болған кезде, ең бірінші кезекте төменде көрсетілген тәртіпте мынадай шаралар қабылданады:

- 1) бос жұмыс орындарын тарату, лауазымдарды қоса атқарып жүргендерді жұмыстан шығару;
- 2) кәсіптер мен лауазымдарды қоса атқаруды шектеу;
- 3) босатылатын қызметкерлерді олардың біліктіліктеріне сәйкес келетін бос жұмыс орындарына ішкі қызметке ауыстыру.

3 бөлім

Қызметкерлерді кәсіби даярлау, қайта даярлау және біліктіліктерін арттыру

3.1. Жұмыс беруші:

3.1.1. Барлық қызметкерлерді кәсіптік даярлауды, қайта даярлауды және біліктіліктерін арттыруды ұйымдастыруға;

3.1.2. Білім беру ұйымдары педагогтарының біліктілігін өз қаражаты есебінен кемінде үш жылда бір рет арттыруға;

3.1.3. Босатылатын қызметкерлер және бір уақытта жұмыс орындары құрылған жағдайда босатылатын қызметкерлерді жаңа жұмыс орындарына орналастыру үшін оқытудың озық әдісін пайдалануды жүзеге асыруға;

3.1.4. Қызметкерлерді біліктілігін арттыру үшін оқуға жіберу кезінде оның жұмыс орнын (лауазымын), жұмыс орны бойынша жалақысын сақтауға, егер

қызметкер біліктілігін арттыру үшін басқа жаққа жіберілетін болса, оған қызметтік іссапарларға жіберілетін адамдар үшін қолданыстағы заңнамада көзделген тәртіп пен мөлшерде іссапар шығындарын (тәуліктік, оқитын жерге және кері қарай қайту жол ақысы, тұрғын үй шығындары) төлеуге міндеттенеді.

3.2. Кәсіподақ өзіне кадрлар біліктілігін арттыру және қайта даярлау мәселесінде Жұмыс берушіге жәрдемдесу міндетін алады.

4 бөлім

Жұмыс уақыты және тынығу уақыты

Тараптар төмендегі жағдайлар туралы келісімге келді:

4.1. Ұйым қызметкерлерінің жұмыс уақыты Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2020 жылғы 21 сәуірдегі №153 бұйрығымен бекітілген Педагогтың жұмыс уақыты мен демалыс уақыты режимінің ерекшеліктерін айқындау қағидаларын бекіту туралы ереже талаптарын, бастауыш кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитетімен келісіліп, жұмыс беруші бекіткен ішкі еңбек тәртібінің ережелерін, оқу кестесін, жылдық күнтізбелік оқу кестесін, ауысым кестесін, сонымен қатар еңбек шартының талаптарын, ұйымның Жарғысымен (Ережесімен) жүктелген міндеттері мен қызметкерлердің лауазымдық нұсқаулықтарын ескере отырып белгіленеді. Педагогтер және ғылыми-педагогикалық қызметкерлер үшін жұмыс уақытының ұзақтығы (жалақы ставкасына педагогикалық жұмыс сағатының нормасы) толық еңбекақы төлемі сақтала отырып, аптасына 36 сағаттан аспайтын жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығына негізделіп белгіленеді. Жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы ұйым басшыларына, олардың орынбасарларына, құрылымдық бөлімшелердің басшыларына қолданылмайды.

Педагогтердің атқаратын лауазымына байланысты жұмыс уақытына: 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 жұмыс: әдістемелік, даярлық, ұйымдастырушылық, диагностикалық, мониторинг жұмысы, білім алушылармен тәрбие, дене шынықтыру-сауықтыру, спорттық, шығармашылық және өзге де шаралар жоспарларымен көзделген жұмыс енгізіледі.

4.1.1. Қазақстан Республикасы «Педагог мәртебесі туралы» Заңының 8-бабының 3-тармағына сәйкес нормативтік оқу жүктемесі белгіленген педагогтердің жұмыс уақытының ұзақтығы олардың аптасына нақты оқу жүктемесіне сүйене отырып айқындалады және астрономиялық сағаттарда есептеледі. Сабақтар (сабақтар, дәрістер) арасында көзделген қысқа үзілістер (үзілістер) мұғалімнің жұмыс уақыты болып табылады.

4.2. Толық емес жұмыс уақыты – толық емес жұмыс күні немесе толық емес жұмыс аптасы мына жағдайларда:

- 1) қызметкер мен жұмыс берушінің арасындағы келісім бойынша;
- 2) жүкті әйелдің, 14 жасқа дейінгі баласы бар (18 жасқа дейінгі мүгедектігі бар

баласы бар) ата-ананың біреуінің (қамқоршының, тәрбиешінің, заңды өкілдің), сондай-ақ медициналық ұйғарымға сәйкес науқас отбасы мүшесінің күтімін жүзеге асырып отырған тұлғаның өтініші бойынша белгіленеді. Толық емес жұмыс уақыты жағдайларында жұмыс істеу қызметкердің жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының ұзақтығына қандай да бір шектеу қоймайды.

4.3. Сабақ кестесін жасау сабақ арасында ұзақ үзілістерге жол бермейтін педагогтің жұмыс уақытын ұтымды пайдалануды ескере отырып жүзеге асырылады.

4.4. Сабақ өткізуден, кезекшіліктен, білім беруді ұйымдастырудың жоспарымен қарастырылған сабақтан тыс іс-шараларға (педагогикалық кеңес отырыстары, ата-аналар жиналысы және т.б.) қатысудан қалған бос сағаттарын педагог өз қалауынша пайдаланады.

4.5. Ұйым қызметкерлерін еңбек шартында, лауазымдық міндеттемелерде көзделмеген жұмысты орындауға тартуға тек қызметкердің жазбаша келісімімен және Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында көзделген тәртіпте, қосымша ақы төлене отырып, Жұмыс берушінің жазбаша өкімі бойынша жол беріледі.

4.6. Күзгі, қысқы және көктемгі каникул уақыты, сондай-ақ кезекті ақылы еңбек демалысымен сәйкес келмейтін жазғы каникул уақыты ұйымның педагогтары мен басқа қызметкерлері үшін жұмыс уақыты болып табылады. Осы кезеңдерде жұмыс беруші педагогтерді каникул басталғанға дейін олардың оқу жүктемесінен аспайтын уақыт көлемінде педагогикалық және ұйымдастырушылық жұмыстарға тартады. Каникул кезіндегі жұмыс кестесі бастауыш кәсіподақ ұйымы кәсіподақ комитетінің келісімі бойынша басшының бұйрығымен бекітіледі. Кезекті ақылы еңбек демалысымен сәйкес келмейтін каникул уақытында педагогтар үшін олардың келісімімен бір ай көлеміндегі жұмыс уақытының жиынтық есебі белгіленуі мүмкін.

4.7. Ақы төленетін еңбек демалыстарын беру кезегі жыл сайын күнтізбелік жыл басталғаннан бастап он күннен кешіктірілмей, жұмыскердің келісімі бойынша ұйым басшысы бекіткен еңбек демалыстарының кестесіне сәйкес анықталады.

Еңбек демалысының басталу уақыты туралы қызметкер оның басталуына дейінгі мерзімнен кемінде екі ай бұрын хабарлануы тиіс. Еңбек демалыстарының кестесіне өзгерістер енгізілген жағдайда, қызметкерге бұл туралы еңбек демалысы басталғанға дейінгі уақыттан кемінде екі апта бұрын хабарлануы тиіс. Жазда немесе өздеріне ыңғайлы кез келген уақытта жыл сайынғы еңбек демалысына басымды құқықтары бар қызметкерлер:

- а) кәмелетке толмаған баланы (18 жасқа дейінгі) жалғыз тәрбиелеп отырған ата-аналар (қамқоршылар, қорғаншылар);
- б) үш және одан да көп балалары бар әйелдер;
- в) еңбек жарақатын алған қызметкерлер;
- г) емделуге жолдамасы бар кез келген қызметкерлер;
- д) мүгедектігі бар бала тәрбиелеп отырған ата-аналар (қамқоршылар, қорғаншылар).

4.8. Түрлеріне, типтеріне және меншік нысандарына қарамастан барлық ұйымдардың пед

агогтеріне ұзақтығы 56 (елу алты) күнтізбелік күнді құрайтын жыл сайынғы төленетін еңбек демалысы беріледі. Тамыз және қазан айларының аралығында жұмысқа қабылданған педагогтерге оқу жылы аяқталған соң, бірінші жұмыс жылы үшін төленетін жыл сайынғы еңбек демалысы толық көлемде беріледі.

4.9. Орта, кәсіптік және техникалық, орта білімнен кейінгі, қосымша білім берудің оқу бағдарламаларын іске асыратын ұйымдар, арнайы және мамандандырылған білім беру ұйымдары үшін бес күндік, сонымен қатар қолданыстағы материалдық-техникалық және кадрлық ресурстарға байланысты алты күндік жұмыс аптасы белгіленуі мүмкін. Бес күндік жұмыс аптасы режимімен жұмыс жасайтын ұйымдар үшін демалыс күндері сенбі және жексенбі болып табылады. Білім беру ұйымдарының ішкі еңбек тәртіптемесінің ережелерімен жекелеген кәсіп қызметкерлері үшін бес күндік жұмыс аптасы қарастырылуы мүмкін. Алты күндік жұмыс аптасымен жұмыс істейтін педагогтерге (білім беру ұйымдарының басшылары мен олардың орынбасарларын қоспағанда), сондай-ақ оқу процесіне қатыспайтын басқа да қызметкерлерге каникул уақытында сенбі мен жексенбіні қоса алғанда екі демалыс күнімен бес күндік жұмыс аптасы белгіленеді.

4.10. Тынығу және тамақтану үшін үзіліс уақыты, сондай-ақ демалыс және мереке күндері жұмыс және ауысым кестесін, білім беруді ұйымдастыру жөніндегі педагогтердің кезекшілік кестесі Ішкі еңбек тәртіптемесінің ережелерімен белгіленеді. Жұмыс беруші педагогтерге білім алушылармен бірге жұмыс уақытында, сондай-ақ сабақтар арасындағы үзілістер ішінде тынығуға және тамақтануға мүмкіндік береді. Басқа қызметкерлер үшін тынығуға және тамақтануға арналған уақыт Ішкі еңбек тәртіптемесінің ережелерімен белгіленеді және ұзақтығы жарты сағаттан кем болмауы тиіс.

4.11. Педагогтердің кезекшілігі сабақтың басталуына дейін 20 минут бұрын басталып, аяқталған соң 20 минуттан аспауы қажет.

4.12. Қашықтықтан жұмыс жасайтын қызметкерлер үшін жұмыс уақытының тіркелген есебі белгіленіп, оны бақылау ерекшелігі еңбек шартында немесе еңбек тәртіптемесінің ережелерінде анықталады. Егер жұмысты орындау жұмыс берушімен нақты уақытпен тіркелмеген жағдайда, жұмыс уақыты еңбек шартымен белгіленген жұмыс көлемін орындау ретінде жұмыс уақытын есепке алу құжатында белгіленеді. Қызметкер мен жұмыс беруші еңбек шартымен белгіленген жұмыс уақыты шегінде қашықтықтан жұмыс істейтін қызметкермен жұмысты орындаудың нақты уақытын көздейтін өзара іс-қимыл тәртібін белгілейді. Өзара іс-қимыл тәртібінде қызметкердің орындайтын жұмысына байланысты жұмыс берушінің қоңырауына, электрондық хаттары мен сұраныстарына жауап беруге міндетті уақыт көрсетілуі мүмкін. Қызметкер өзара іс-қимыл тәртібімен белгіленген уақыттан тыс берілген жұмыс берушінің сұраныстарына жауап беруге міндетті емес.

4.13. Тараптар білім беру ұйымдарының келесі қызметкерлерге - есепші, бас

есепші, кеңсе қызметкері, менеджер, медбике, кітапханаші, шаруашылық меңгерушісі, хатшы - негізгі ақылы еңбек демалыстарының ұзақтығын үш күнтізбелік күнге ұзартуға келісті.

4.14. I және II топ мүгедектігі бар үшін толық еңбекақы төлемі сақтала отырып, аптасына 36 сағаттан аспайтын жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы белгіленеді.

4.15. Ауыр жұмыста, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін қызметкерлер үшін аптасына 36 сағаттан аспайтын жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы Өндіріс тізіміне сәйкес белгіленеді. Егер жұмыс беруші еңбек жағдайлары бойынша өндірістік объектілерге, сонымен қатар аттестаттауға жатпайтын жұмыс орындары бойынша аттестаттау өткізбесе жұмыс уақытының ұзақтығы Өндіріс тізіміне сәйкес толық көлемде белгіленеді.

4.16. Жұмыскерлер қамтамасыз етілген:

- тиісті ұзақтықтағы жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы (3 Қосымша).

- әлеуметтік демалыс:

1) жалақы сақталмайтын демалыс;

2) оқу демалысы;

3) жүктілікке және бала (балаларды) тууға, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алуға байланысты демалыс;

4) бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты жалақы сақталмайтын демалыс;

5) бір жыл ішінде үш жұмыс күнінен аспайтын көлемде скринингтік зерттеулерден өтуге арналған демалыс;

6) кемінде үш жұмыс күні көлемінде он екі аптаға дейін жүктілігі бойынша медициналық есепке қоюға арналған демалыс.

Егер Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше көзделмесе, әлеуметтік демалыста болған кезең еңбек өтіліне есептеледі.

- ҚРЕК-нің 89-бабына сәйкес жыл сайынғы қосымша ақылы еңбек демалысы:

- еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлерге;

- бірінші және екінші топтағы мүгедектігі бар адамдарға кемінде күнтізбелік алты күн.

- еңбек, ұжымдық шарттарда ҚРЕК-нің 89-бабының 3-тармағына сәйкес ұзақ үздіксіз жұмыс істегені, маңызды, күрделі, шұғыл жұмыстарды, сондай-ақ өзге де сипаттағы жұмыстарды орындағаны үшін көтермелеу сипатындағы қосымша ақылы жыл сайынғы еңбек демалыстары, атап айтқанда:

- Кәсіподақ комитетінің босатылмаған төрағасы болып табылатын жұмыскерге-күнтізбелік бес күн.

4.17. Қосымша еңбек демалысы кезекті ақылы еңбек демалысына қосылмайды, оларды есептеу және төлеу жыл сайынғы еңбек демалысына ақы төлеу есебімен бірдей тәртіппен жүргізіледі.

4.18. Педагог кәсіптік қызметін жүзеге асыру кезінде:

- Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайларды

- қоспағанда, оны кәсіптік міндеттеріне жатпайтын жұмыс түрлеріне тарту;
- Қазақстан Республикасының білім беру саласындағы қолданыстағы заңнамасында көзделмеген есептерді немесе мәліметтерді сұрату;
 - Қазақстан Республикасының заңдарында көзделмеген тексерулер жүргізу;
 - оған тауарлар мен қызметтерді сатып алу міндетін жүктеу;
 - оны үкіметтік емес ұйымдардың қызметіне тарту.

5 бөлім

Еңбекке ақы төлеу және еңбекті нормалау

5.1. Тараптар, ұйымдастырушылық-құқықтық нысанында құрылған мемлекеттік мекемелер мен қазыналық кәсіпорындардың, ұйымдардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеуді «Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы №1193 қаулысы негізінде жүзеге асырады.

5.2. Меншік түріне қарамастан сала мамандарына тарифтік мөлшерлемелерінің (айлықтың) ең төменгі мөлшері Қазақстан Республикасы Үкіметінің жоғарыда көрсетілген қаулысымен белгіленген еңбекақы төлеудің ең төменгі стандартынан кем болмауы тиіс.

5.3. Ауыр жұмыста, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда жұмыс жасайтын қызметкерлер үшін салалық коэффициент 1,8-ден кем емес мөлшерде белгіленеді. Келісімдермен және ұжымдық шарттармен айқындалатын тарифтік кестеде разрядаралық коэффициенттер мәні 1,2-ден кем болмауы қажет.

5.4. Қызметкерлерге еңбекақы ай сайын ақшалай нысанда төленеді. Еңбекақы қызметкерлерге келесі айдың бірінші онкүндігінен кешіктірілмей төленуі тиіс.

5.5. Жалақы еңбекке ақы төлеу жүйесіне сәйкес есептеледі және:

- 1) лауазымдық айлықақыны (тарифтік ставка);
- 2) еңбекақыны көтеруді, еңбек жағдайлары үшін қосымша ақылар және үстемеақыларды;
- 3) ұйымның локалды құқықтық актілерімен, қолданыстағы заңдылықтармен көзделген басқа да төлемдерді қамтиды. Нормативтік оқу жүктемесі белгіленген педагогтер жалақысының мөлшері тікелей оқу жүктемесінің көлеміне байланысты болады және бір айдағы жұмыс күндерінің санына байланысты болмайды. Аталған қызметкерлердің айлық жалақысы олардың нақты оқу жүктемесіне қарай есептеледі.

5.6. Бюджеттік ұйымдардағы жұмыс беруші мемлекеттік мекемелер мен қазыналық кәсіпорындардағы қызметкерлерге «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 мөлшерде қосымша ақылар

және үстемеақылар тағайындауға және төлеуге міндеттенеді. Қызметтерді қоса атқарғаны үшін қосымша ақы (қызмет көрсету аумағының кеңеюі) қызметкердің лауазымдық айлығынан 50 пайыз мөлшерінде тағайындалады. Бұл шектеу нормативтік оқу жүктемесі белгіленген педагогтерге қолданылмайды. Тараптар сабақ беретін мұғалімдердің, оқытушылардың, тәрбиешілердің және басқа да педагогтердің оқу жүктемесінің көбеюін лауазымдарды қоса атқару немесе қызмет көрсету аймағының кеңеюі деп қарастырмайтын болып келісті. Аталған тұлғалардың нақты оқу жүктемесін көбейту барлық құқықтық салдарымен бірге жұмысты қоса атқару ретінде қаралады. Осындай тұлғалармен нормативтен тыс оқу жүктемесі үшін қоса атқаратын жұмысына бөлек еңбек шарты жасалады.

5.7. Тараптар жыл сайын 20-30 тамыз аралығында өткізілетін аттестаттау нәтижесінің негізінде білім беру ұйымдары басшыларының бұйрығына сәйкес кабинеттердің (зертханалардың, шеберханалардың) меңгерушісі болғаны үшін қосымша ақы төленеді деп келісті. Кабинеттерді (зертханаларды, шеберханаларды) аттестаттау нәтижелері білім беру ұйымдары басшыларының бұйрығымен ресімделеді. Егер оқу жылының басында аттестаттау өткізілмесе, онда қосымша ақы өткен аттестаттау нәтижесі бойынша төленеді.

5.8. Тараптар білім беру ұйымдарында білім алатын ерекше білімді қажет ететін балалармен, сондай-ақ жетім және ата-анасының қамқорлығынсыз қалған балалармен жұмыс үшін қосымша ақы алушылардың тізіміне:

- 1) білім беру ұйымдарының басшылары;
- 2) аталған санаттағы балалармен тікелей байланыстағы барлық лауазымдар мен мамандықтардың педагогтері;
- 3) педагог емес: аталған санаттағы балалармен тікелей байланыстағы зертханашылар, барлық мамандықтағы медициналық қызметкерлер, кітапханашылар.

5.9. Тараптар оқушылардың күзгі, қысқы, көктемгі және жазғы каникулдары кезеңінде педагогтерге еңбекақы төлеу нақты оқу жүктемесін ескере отырып, каникул басталар алдындағы тарифтеу кезінде белгіленген жалақы есебінен (қосымша ақы және үстемеақыны қоса) жүзеге асырылады деп ұйғарды.

5.10. Педагогтердің (мұғалімдер, оқытушылар, тәрбиешілер және т.б.) айлық жалақысы төленетін кезең ішіндегі нақты оқу жүктемесі есептелген тарификациялық тізім бойынша қалыптастырылады.

5.11. Жалақы төлеу кезінде жұмыс беруші әрбір жұмыскерге тиісті кезең ішінде оған тиесілі жалақының құрамдас бөліктері, ұсталған ақшаның мөлшерлері мен негіздері туралы, оның ішінде ұстап қалынған және аударылған міндетті зейнетақы жарналары туралы, сондай-ақ төленуге тиісті жалпы ақша сомасы туралы мәліметтерді жазбаша немесе электрондық нысанда ай сайын хабарлауға міндетті.

5.12. Мемлекеттік мекемелер мен қазыналық кәсіпорындар нысанындағы жұмыс беруші қызметкерлерге сыйлықақы беруді, материалдық көмек көрсетуді, ынталандырушы үстемеақы белгілеуді қаржыландыру жоспары бойынша тиісті мемлекеттік мекемені ұстауға көзделген қаражатты үнемдеу есебінен немесе

«Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы №1193 қаулысының 24, 25-қосымшаларына сәйкес қазыналық кәсіпорындар үшін бекітілген смета бойынша жүргізіледі. Сыйақылар беру тәртібі бастауыш кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитетімен келісілген жұмыс берушінің актісімен белгіленеді.

5.13. Қызметкердің еңбекақысын төлеу және (немесе) еңбекақы мөлшерлемесін (лауазымдық айлықақыны) өзгерту, оның жыл сайынғы немесе басқа еңбек демалысында болған мерзімде, сондай-ақ уақытша еңбекке жарамсыздығы мерзімінде еңбекақы төлеудің анағұрлым жоғары разряд мөлшерлемесінің (жалақы) көлеміне негізделе отырып, еңбекақы төлемі демалыс немесе еңбекке жарамсыздық күндері біткен күннен бастап төленеді.

5.14. Тараптар жалақылары нормативтік оқу жүктемесімен белгіленетін оқытушылардың, мұғалімдердің, тәрбиешілердің, басқа да қызметкерлердің оқу жүктемелері мен тарифтік тізімдері, білім беру стандарттары мен нормативтік құқықтық актілерге сәйкес сыныптардың (топтардың) белгіленген шегінде толуын ескере отырып құрылады деген шешімге келді.

5.15. Алғашқы әскери және технологиялық даярлықты (АӘД) ұйымдастырушы-оқытушылардың айлық жалақысы жалпы негіздерде есептелетін нақты апталық жүктеме бойынша оқу сағаттарының лауазымдық жалақысынан бөлек қалыптастырылады.

5.16. Жұмыскерлерге берілген мүліктің және басқа да құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етпегені үшін толық жеке немесе ұжымдық (ортақ) материалдық жауаптылық туралы шарт жасалуы мүмкін жұмыскерлер атқаратын немесе орындайтын лауазымдар мен жұмыстардың тізбесі, сондай-ақ толық материалдық жауаптылық туралы үлгілік шарт бастауыш кәсіподақ ұйымының пікірін ескере отырып, жұмыс берушінің актісімен бекітіледі.

5.17. Тараптар бос тұрып қалу уақытын ресімдеу тәртібі және бос тұрып қалу уақытына ақы төлеу талаптары осылай айқындалады:

1) Жұмыс берушіге және жұмыскерге байланысты емес себептер бойынша бос тұрып қалуға ақы төлеу жалақының ең төмен мөлшерінен кем болмайтын мөлшерде,

2) жұмыс берушінің кінәсінен болғанда – жұмыскердің орташа жалақысының кемінде елу пайызы мөлшерінде белгіленеді.

Жұмыскердің кінәсінен жол берілген бос тұрып қалу уақытына ақы төленбеуге тиіс.

5.18. Қашықтан жүргізілетін жұмысқа еңбекақы төлеу еңбек шарты тараптарының келісімімен, бірақ қалыпты жағдайда жұмысты жүзеге асыратын аталған мамандық қызметкерлері үшін белгіленген еңбекақы мөлшерінен кем емес мөлшерде айқындалады. Уақытша қашықтан жұмыс жасау кезінде жалақы еңбек шартымен немесе келісіммен айқындалған жұмыс көлемін сақтау кезіндегідей толық мөлшерде төленеді. Өз қызметін интернет-платформалар

және (немесе) мобильді қосымшаны қолдана отырып, атқаратын жұмыскерлердің еңбек уақытын есептеу тәртібі мен ұзақтығы, еңбекақы төлеу жағдайы мен жүйесі Қазақстан Республикасының заңнамаларымен, жұмыс берушінің актілерімен белгіленеді.

5.19. Кәсіби даярлау жүргізілмейтін жоғары оқу орындары немесе техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім беру ұйымдарының мамандарын педагог лауазымына тағайындау кезінде бұрын алынған категориясы сақталады.

5.20. 2024 жылғы қаңтардан бастап білім беру ұйымдары медициналық қызметкерлерінің, оның ішінде біліктілік санаттарын беру туралы куәліктердің қолданылу мерзімі өткен медициналық қызметкерлерінің лауазымдық жалақылары (тарифтік мөлшерлемелері) 2015 жылдан кейін мамандарға бұрын берілген біліктілік санаттары (жоғары, бірінші, екінші) ескеріле отырып есептеледі. Бұл ереже 2024 жылғы 1 қаңтардан бастап мемлекеттік мекемелерде және қазыналық кәсіпорындарда еңбек қызметін жүзеге асыратын медициналық қызметкерлерге еңбекақы төлеу мәселелері бойынша Қазақстан Республикасының заңнамасына тиісті өзгерістер мен толықтырулар енгізілгенге дейін қолданылады.

5.21. Кәсіподақ жұмыс берушінің қызметкердің пайдасына (үшін) жалақыны, әлеуметтік, зейнетақы және өзге де міндетті аударымдарды уақтылы төлеуіне қоғамдық бақылау жүргізуді қамтамасыз етуге міндеттеме алады.

5.22. Білім беру ұйымдарында оқып жүрген жұмыскерлерге сынақтар мен емтихандарға дайындалу және оларды тапсыру, зертханалық жұмыстарды орындау, дипломдық жұмысты (жобаны) дайындау және қорғау, әскери оқытылған резервті даярлау бағдарламаларынан өту үшін оқу демалыстары беріледі.

Қазақстан Республикасында аккредиттеуден өткен және білім беру бағдарламаларын іске асыруға лицензиясы бар ұйымдарда педагогикалық мамандықтар бойынша орта білімнен кейінгі, жоғарыбілім алатын қызметкерлерге білім беру демалысы үшін ең төменгі жалақы мөлшерінен төмен емес мөлшерде ақы төленеді.

Басқа мамандықтар бойынша және басқа білім беретін мекемелерде білім алу үшін оқу демалысына ақы төлеу жұмыс берушінің актісімен белгіленеді.

5.23. Мына қызметкерге премия берілмейді:

– алынбаған тәртіптік жаза бар болса.

-қоса атқару жағдайымен жұмыс жасайтын болса.

Ұйым ішіндегі жұмысты қатар атқару негізінде жұмыс істейтін жұмыскерлерге премия негізгі лауазымына сәйкес беріледі.

5.24. Тараптар оқушылардың күзгі, қысқы, көктемгі және жазғы каникулдары кезеңінде жұмыс істеген уақытында педагогтердің еңбегіне ақы төлеу нақты жүктемені ескере отырып, каникул басталғанға дейінгі тарифтеу кезінде (қосымша ақыны ескере отырып) белгіленген жалақы есебінен жүргізілетіндігіне негізделеді.

5.25. Ауыр (ерекше ауыр) қол еңбегі жұмыстарымен және еңбек жағдайлары

зиянды (ерекше зиянды) және қауіпті (ерекше қауіпті) жұмыстармен айналысатын қызметкерлерге қосымша ақы көзделген «Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы №1193 қаулысының 18 қосымшасына және Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы № 1053 «Ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесін, жұмыс істеу жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығына, жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалысына және еңбекке ақы төлеудің жоғарылатылған мөлшеріне құқық беретін өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізімін, сондай-ақ оларды беру қағидаларын бекіту туралы» бұйрығына сәйкес.

6 бөлім

Кепілдіктер мен өтемақылар

6.1. Тараптар Жұмыс беруші:

Мемлекеттік бюджет есебінен ұсталатын азаматтық қызметшілерге лауазымдық айлық мөлшерінде сауықтыруға арналған жәрдемақы төлене отырып, жыл сайынғы ақы төленетін негізгі еңбек демалысы беріледі.

Азаматтық қызметшілерге жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысын берген кезде сауықтыруға арналған жәрдемақы күнтізбелік жылда бір рет төленеді.

6.2. Нормативтік оқу жүктемесі бар педагогтерге сауықтыруға арналған жәрдемақысының мөлшері олардың демалыс берілген күніне сәйкес нақты оқу жүктемесінен есептеледі.

6.3. Оқу орындарының жұмыс беруші үнемделген қаражат есебінен жұмыскерге мынадай жағдайларда және мөлшерде материалдық көмек көрсетуге құқылы:

1) оның отбасы мүшелерінің, жақын туған-туыстарының (зайыбының, ата-анасының, балаларының, асыраушыларының, асырап алынғандарының, толық туысты және толық туыс емес ағалары мен әпкелерінің, аталарының, әжелерінің, немерелерінің) немесе құда-жекжаттарының (ерлі-зайыптылардың ата-анасының, аға-інісінің, әпке-сіңлісінің, балаларының) қайтыс болуы – 20 АЕК (айлық есептік көрсеткіш);

2) некеге тұру – 10 АЕК;

3) бала туылған, бала асырап алған – 20 АЕК;

4) оған қатысты дүлей зілзала және техногендік апаттары (өрт, су тасқыны, жер сілкінісі және т.б.) салдарынан жұмыскерге мүліктік зиян келтіру – 15 АЕК.

6.4. Қоса атқарылатын жұмыс істейтін тұлғаларға сауықтыруға арналған жәрдемақы жалпы негізде тағайындалады және төленеді.

Педагогтер мен жұмыскерлерге қайта құру арқылы білім беру ұйымы шаруашылық жүргізу режиміне көшкен кезде сауықтыруға арналған жәрдемақы төлемі еңбекақы қоры шеңберінде сақталады.

6.5. Жұмыс беруші қызметкерлерге Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен:

- 1) мемлекеттік немесе қоғамдық міндеттемелерді орындау кезінде;
- 2) медициналық тексеруге жіберу кезінде;
- 3) қызметтік іссапарларға жіберу кезінде;
- 4) донор болып табылатын қызметкерлер үшін;
- 5) жұмысынан айырылған жағдайда;
- 6) заңнамада көзделген басқа да жағдайларда кепілдіктер мен жәрдемақыларды ұсынады.

6.6. Зейнеткерлік жасқа толуына байланысты қызметкерді Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 52-бабының 1) тармағы 24- тармақшасында көзделген негіз бойынша жұмыстан босату кезінде еңбек, ұжымдық шарттарда және (немесе) жұмыс берушінің актісінде айқындалған мөлшерде өтемақы төлейді, бірақ лауазымдық жалақысы мөлшерінен кем емес болмауы қажет. Көрсетілген негіз бойынша еңбек шартын бұзуға қызметкер Қазақстан Республикасының Әлеуметтік кодексінде белгіленген зейнеткерлік жасқа толған кезде жол беріледі. Еңбек шартын бұзу туралы хабарлама қызметкерлерге зейнеткерлік жасқа толғаннан кейін еңбек шарты тоқтатылған күнге дейін бір ай бұрын жіберілуге тиіс. Зейнеткерлік жасқа толған педагогтермен көрсетілген негіздегі еңбек шарты оның өтініші бойынша оқу жылы аяқталғанда бұзылады.

6.7. Жұмыс беруші қызметкерлерді білім беру ұйымдарының кітапхана қорымен қызметтік мақсатта тегін қамтамасыз етеді.

6.8. Жұмыс беруші азаматтық қызметшілерді және білім беру ұйымдарының басқа да қызметкерлерін лауазымдық міндеттерін адал атқарғаны, жұмысты өте сапалы орындағаны, бастамашылдығы, шығармашылық белсенділігі, жұмыстағы жетістіктері үшін ведомстволық марапаттармен марапаттайды.

7 бөлім

Еңбекті және денсаулықты қорғау

7.1. Жұмыс беруші:

Қызметкерлердің таза және қауіпсіз еңбек жағдайларына құқықтарын, өндірістік жарақат пен қызметкерлердің кәсіби ауруларының пайда болуының алдын алатын, еңбек қауіпсіздігінің заманауи құралдарын енгізуді қамтамасыз ету.

7.2. Еңбекті қорғау іс-шараларын жүзеге асыру, оның ішінде еңбек жағдайына арнайы бағалау жүргізу, кәсіптік тәуекел деңгейін бағалау, еңбекті қорғауға бойынша оқыту, жұмыскерлерді медициналық тексеру, сондай-ақ дене шынықтыру және спортты дамытуға баытталған іс-шараларға еңбекақы қорының кемінде 1,0 % (пайызы) мөлшерінде қаражат бөлу бойынша міндеттемелерді қабылдайды.

7.3. Жұмысқа кіретін, сондай-ақ басқа жұмысқа ауыстырылған барлық қызметкерлерді еңбекті қорғауға, балалардың өмірі мен денсаулығының қауіпсіздігіне, жұмыстарды орындаудың қауіпсіз әдістері мен тәсілдеріне, зардап шеккендерге алғашқы көмек көрсетуге оқыту мен үйретуді ұйымдастыру; Оқу

жылының басында қызметкерлердің еңбекті қорғау бойынша білімдерін тексеруді ұйымдастыру;

7.4. Білім беру ұйымының есебінен еңбекті қорғау жөніндегі нормативтік және анықтамалық материалдардың, ережелердің, нұсқаулықтардың, нұсқамалық журналдары мен басқа да материалдардың болуын қамтамасыз ету;

7.5. Қызметкерлерді кәсіптер мен лауазымдар тізбесіне сәйкес арнайы киіммен, аяқ киіммен және басқа да жеке қорғау құралдарымен қамтамасыз ету;

7.6. Жеке қорғау құралдарын, арнайы киімді және аяқ киімді жұмыс берушінің есебінен сатып алуды, сақтауды, жууды, кептіруді, зарарсыздандыруды және жөндеуді қамтамасыз ету;

7.7. Қолданыстағы заңнамаға сәйкес өндірістегі жазатайым оқиғалардың уақытында тескерілуін және олардың есепке алу;

7.8. Қызметкерлердің еңбекті қорғау жөнінде талаптарды, ережелер мен нұсқаулықтарды орындауын қамтамасыз етуі;

7.9. Өндірістегі жазатайым оқиға нәтижесінде қайтыс болған қызметкерлерді жерлеуге, еңбек міндеттерін орындауы кезінде асыраушысынан айырылған жағдайда залалдың орнын толықтыруға құқылы тұлғаларға қажетті көмек көрсету;

7.10. Бастауыш кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитетімен бірге еңбекті қорғау жөніндегі келісімдердің орындалуын, еңбекті қорғау және еңбек жағдайына бақылауды жүзеге асыру;

7.11. Техникалық инспекция өкілдеріне, Кәсіподақтың техникалық инспекторларына, еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік комиссия мүшелеріне еңбекті қорғау жағдайына бақылау жүргізуге жәрдемдесу; Қызметкерлердің таза және қауіпсіз еңбек жағдайларына құқықтарының бұзылуын анықтаған жағдайда, оларды жою жөнінде шаралар қабылдау; Өз қаражаты есебінен еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларды оқытуды қамтамасыз ету;

7.12. Қоғамдық жұмысты ынталандыру және еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауды бақылау сапасын арттыру мақсатында Жұмыс беруші жылына бір рет, Дүниежүзілік еңбекті қорғау күнінде Жұмыс берушінің актілерінде көзделген нысандар бойынша Кәсіподақтың техникалық инспекторларын ақшалай сыйақы төлеу түрінде кем дегенде 10 АЕК үнемдеу есебінен көтермелеуге құқылы;

7.13. Жұмыс берушінің қаражаты есебінен білім беру ұйымы қызметкерлерінің қатарынан декреттелген топтың адамдары үшін гигиеналық оқытуды жүзеге асыру;

7.14. Қызметкерлерді қосымшадағы тізбеге сәйкес тегін сабынмен, жуу және залалсыздандыру құралдарымен қамтамасыз ету;

7.15. Ұйымдар қызметкерлері үшін демалыс бөлмелерін жабдықтаудың объективті мүмкіндіктері болған жағдайда.

7.16. Қызметкерлерге жыл ішінде ақы төленетін үш жұмыс күнінен аспайтын көлемде скринингтік тексеруден өту үшін бос уақытты қамтамасыз ету бойынша міндеттемелерді қабылдайды.

7.17. Қашықтықтан жұмыс істейтін қызметкерлердің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарын сақтауы, сондай-ақ еңбек міндеттерін қауіпсіз орындауын қамтамасыз ету тәртібі жұмыс берушінің актісімен айқындалады.

Кәсіподақ өзіне:

7.18. Кәсіподақ мүшелері мен басқа қызметкерлер үшін дене шынықтыру-сауықтыру шараларын ұйымдастыру;

7.19. Қызметкерлерді, кәсіподақ мүшелері-қызметкерлердің балаларын сауықтыру бойынша жұмыс жүргізу;

7.20. Қызметкерлердің салауатты және қауіпсіз еңбек жағдайларына құқықтарын, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істейтін қызметкерлерге кепілдіктер мен өтемақыларды сақтау, осы мақсаттарға техникалық және штаттан тыс техникалық еңбек инспекторларын тарта отырып, мемлекеттік органдарда, сотта кәсіподақ мүшелерінің мүдделерін білдіру үшін қорғау функцияларын жүзеге асыру;

7.21. Ұйымдардағы еңбекті қорғаудың жай-күйін тексеруді, еңбекті қорғау жөніндегі ұжымдық шарттарда және келісімдерде көзделген еңбекті қорғау шараларын орындауды ұйымдастыру;

7.22. Кәсіподақтың техникалық еңбек инспекторларының, Кәсіподақтың штаттан тыс техникалық еңбек инспекторларының ұйымдардың ғимараттары мен құрылыстарына мерзімді визуалды тексеру жұмыстарын жүргізу бойынша жұмысын ұйымдастыру;

7.23. Қызметкердің кінәсінен емес еңбекті қорғау заңнамасы, еңбекті қорғау жөніндегі нормативтік талаптардың бұзылуына байланысты, сондай-ақ оның өмірі мен денсаулығына қауіп төнген жағдайда ұйымда немесе тікелей жұмыс орнында жұмыс тоқтатылған кезде жұмыс орнын (лауазымды) және орташа жалақысын сақтау құқығын жүзеге асыруды қамтамасыз ету;

7.24. Кәсіподақ комитеттерінен еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларды, өндірістік кеңес мүшелерін сайлауды қамтамасыз ету, өндірістік кеңестерді құруға және олардың қызметін ұйымдастыруға жәрдемдесу, олардың оқуына қатысу;

7.25. Еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстармен айналысатын қызметкерлерге өтемақы төлеуді қамтамасыз ететін білім беру органдарымен, еңбекті қорғау мәселелері бойынша мемлекеттік бақылау (қадағалау) органдарымен өзара іс-қимыл жасау;

7.26. Еңбекті қорғау талаптарын бұзу және қызметкерлер мен білім алушылардың жазатайым оқиғаларын жасыру фактілері бойынша кінәлілерді жауапкершілікке тарту туралы құзырлы органдарға хабарлау;

7.27. Кәсіподақтың техникалық еңбек инспекторларын және кәсіподақтың штаттан тыс техникалық еңбек инспекторларын қоса алғанда, өз өкілдері арқылы ұйымдардың оқу жылының басталуына дайындығын тексеру жөніндегі комиссиялардың жұмысына қатысу;

Тараптар бірлесіп:

7.28. Кәсіподақ ұйымдарының еңбекті қорғау жөніндегі техникалық

инспекторларының тексерулер барысында анықталған еңбекті қорғау талаптарының бұзушылықтарын жою туралы жұмыс берушіге берген талаптарының орындалуына ықпал етеді.

7.29. Жұмыс берушіні еңбек заңнамасын және еңбекті қорғау заңнамасын, оның ішінде ұйымдардың ғимараттары мен құрылыстарын пайдалану кезінде қауіпсіздікті қамтамасыз ету бөлігінде ведомстволық және қоғамдық бақылауды жүзеге асырады.

7.30. Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген зейнеткерлік жасқа толған адамдарды ауыр жұмыстарға, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарға жіберу денсаулық жағдайы бойынша олар үшін мұндай жұмыстарға қарсы көрсетілім болмаған жағдайда жүзеге асырылады.

9 бөлім

Кәсіподақ қызметінің кепілдіктері

9.1. Тараптар мына жағдайларға келісті:

9.2. Кез келген қызметкерге қатысты оның кәсіподақтағы немесе кәсіподақ қызметіндегі мүшелігіне байланысты заңмен кепілденген әлеуметтік-еңбек және басқа да құқықтары мен еркіндіктерін шектеуге, мәжбүрлеуге, жұмыстан шығаруға және ықпал етудің басқа да түрлеріне жол берілмейді.

9.3. Тараптар жұмыс беруші мен олардың уәкілетті өкілдері мыналарға міндетті екеніне назар аударады:

9.3.1. Кәсіподақ ұйымдарының құқықтары мен кепілдіктерін сақтау, кәсіподақ қызметінің заңмен белгіленген құқықтары мен кепілдіктерін шектеуге жол бермей, сала кәсіпорындары мен мекемелерінде кәсіподақ ұйымдарын құруға және оның қызмет атқаруына кедергі келтірмей, олардың қызметіне жәрдемдесу.

9.3.2. Мүмкіндігінше, сайланбалы кәсіподақ органын, қызметкерлердің санына қарамастан, санитарлық-гигиеналық талаптарға сай келетін, жылумен және жарықпен, қондырғылармен жабдықталған, сайланбалы кәсіподақ органының өзіне және қызметкерлердің жиналыстарын өткізуге қажетті тегін үй-жаймен (кемінде бір үй-жай), сондай-ақ техникамен, байланыс құралдарымен (соның ішінде компьютерлік құралдар, электрондық пошта және Интернет) және қажетті нормативтік құжаттармен қамтамасыз ету; бөлінген үй-жайды күзетуді және тазартуды қамтамасыз ету, қолда бар көлік құралдарын өтеусіз пайдалануға беру және сайланбалы кәсіподақ органының қызметін қамтамасыз ету үшін басқа да жағдайлар жасау.

9.3.3. Сайланбалы кәсіподақ органдарының өкілдеріне жарғы міндеттерін және заңнамада көзделген құқықтарын жүзеге асыру үшін кәсіподақ мүшелері жұмыс істейтін ұйымдарға баруға кедергі келтірмеу.

9.3.4. Кәсіподақ органдарына олардың сұратуы бойынша еңбек жағдайларының, жалақының, тұрғын үй-тұрмыстық қызмет көрсету, қоғамдық тамақтану кәсіпорындарының жұмыстары, қызметкерлердің күнкөріс жағдайлары және басқа әлеуметтік-экономикалық мәселелер бойынша ақпараттар, мәліметтер және түсіндірмелер беру.

9.3.5. Кәсіподақ мүшесі болып табылатын жұмыскерлердің жазбаша өтініштері, мүшелік жарналары болған жағдайда, сондай-ақ осы шарт қолданылатын кәсіподақ мүшесі емес басқа да жұмыскерлердің төленетін жалақысынан 1 пайыз мөлшерінде, ай сайын ұйымның есеп шотынан Кәсіподақтың есеп шотына қаржының тегін аударылуын қамтамасыз етеді. Қаржыны аудару толық көлемде және жалақы берілген уақытпен бір мезгілде жүзеге асырылады.

9.3.6. Білім беру қызметкерлерінің әлеуметтік-еңбек құқықтары мен кәсіптік мүдделерін қорғау жөнінде кәсіподақтың қызметі туралы қызметкерлерді кең ақпараттандыру үшін салалық және жергілікті ақпараттандыру жүйесін қолдануда кәсіподақ органдарына жәрдемдесу.

9.4. Тараптар кәсіподақ органдарының құрамына сайланған (өкілеттік берілген) және негізгі жұмыс орындарынан босатылмаған қызметкерлердің кепілдіктерін мойындайды, оның ішінде:

9.4.1. Кәсіподақ органдарының құрамына кіретін қызметкерлер, өздері мүше болып табылатын сайланбалы кәсіподақ органының дәлелді пікірін алмай, кәсіподақ органдарының басшылары – жоғарғы кәсіподақ органының дәлелді пікірін алдын ала алмай, тәртіптік жазаға тартыла алмайды. Жұмыс берушінің бастамасымен көрсетілген кәсіподақ қызметкерлерінің басқа жұмысқа ауысуы өздері мүше болып табылатын кәсіподақ органының алдын ала келісімінсіз, комитет төрағаларының – жоғарғы кәсіподақ органының алдын ала келісімінсіз жүзеге асырылмайды.

9.4.2. Жұмыс берушінің бастамасымен жұмыстан шығаруға, сондай-ақ кәсіподақ органдарының құрамына кіретін қызметкерлердің (қызметкердің кінәсінен болмаған оқу жүктемесі көлемінің немесе басқа жұмыс көлемінің өзгеруіне байланысты еңбекке ақы төлеудің мөлшерін азайту, белгіленген қосымша ақылар мен үстеме ақыларды, басқа да ынталандыру және көтерме төлемдерді және т.б. алып тастау) еңбек шарттарының маңызды жағдайларын өзгертуге, жұмыстан шығарудың жалпы тәртібін қадағалаудан басқа, өздері мүше болып табылатын кәсіподақ органының тек дәлелді пікірлері болғанда, ал кәсіподақ органы басшыларын (олардың орынбасарларын) босатуға – жоғарғы кәсіподақ органының дәлелді пікірлері болған жағдайда ғана жол беріледі.

9.4.3. Сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелері, еңбекті қорғау жөніндегі кәсіподақтың техникалық инспекторлары білім беру ұйымдарында жұмыс берушімен бірге құрылатын өндірістік кеңестердегі, комиссиялардағы және басқа да құрылымдардағы кәсіподақ ұйымдарының өкілдері, қажет болған жағдайда қызметкерлер ұжымының мүддесіне қоғамдық міндеттемелерді орындау үшін және қысқа мерзімді кәсіподақ оқуы кезінде орташа жалақысын сақтай отырып, негізгі жұмысынан босатылады.

9.4.4. Білім беру ұйымдарындағы негізгі жұмыстарынан босатылмаған сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелері съездердің, конференцияның, пленумдардың, төралқалардың, жиналыстардың, семинарлардың жұмысына және Кәсіподақ өткізетін басқа да іс-шараларға қатысу уақытына, форумдардың жұмысына қатысу үшін қажетті уақытқа босатылады.

9.5. Тараптар кәсіподақ органдарының құрамына сайланған (өкілеттік берілген), босатылған қызметкерлердің мынадай кепілдіктерін мойындайды:

9.5.1. Босатылған кәсіподақ қызметкерлерінің және кәсіподақ органының штаттық қызметкерлерінің білім беру ұйымының қолданысындағы әлеуметтік-еңбек құқықтары, кепілдіктері мен жеңілдіктері ұжымдық шартқа, барлық деңгейлердегі келісімдерге сәйкес сақталады.

9.6. Кәсіподақ ұйымы төрағасының сайланбалы лауазымындағы және сайланбалы кәсіподақ органының құрамындағы жұмыс білім беру ұйымының қызметі үшін маңызды болып табылады және қызметкерлерді көтермелеу кезінде, оларды аттестаттау, басқарушы лауазымдарының орнына отыруға конкурстық іріктеу кезінде назарға алынады.

9.7. Кәсіподақ органдарының құрамына сайланған адамды жұмыс берушінің бастамасымен жұмыстан шығаруға, ұйымды толық тарату немесе қызметкер кінәлі іс-әрекет жасап, заңмен жұмыстан шығаруды қарастыратын жағдайларды қоспағанда, сайланбалы өкілеттік аяқталғаннан кейін екі жыл ішінде жол берілмейді. Мұндай жағдайларда жұмыстан шығару тиісті кәсіподақ органының келісімімен, Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында белгіленген тәртіппен жүзеге асырылады.

9.8. Тараптар сайланбалы кәсіподақ қызметкерлеріне құрмет атақтарын беру және ведомстволық ерекшелік белгілерімен марапаттау туралы шешімді бірлесіп қабылдай алады. Кәсіподақтың марапаттары мен көтермелеу шаралары қызметкерлерді аттестаттау кезінде назарға алынады.

9.9. Жұмыс беруші Кәсіподаққа еңбек заңнамасының орындалуына қоғамдық бақылауды жүзеге асыруда жәрдемдеседі. Кәсіподақ пен оның аумақтық ұйымдары өз мамандарының күшімен, білім беру ұйымдарындағы еңбек заңнамасының сақталуы бойынша күнтізбелік жылда кемінде екі рет жоспарланған бақылаулар жүргізуге құқылы. Аталған шектеу сала қызметкерлерінің арыздары мен шағымдары бойынша, басқа жеке және заңды тұлғалардың өтініштері бойынша тексерулерге қолданылмайды. Бақылау нәтижелері бойынша Кәсіподақ анықталған құқық бұзушылықтарды жою және қызметкерлердің бұзылған құқықтарын қалпына келтіру жөніндегі тиісті актілер мен ұсыныстарды білім беру ұйымдарының басшыларына жолдайды. Бақылау жүргізу тәртібі, тексеру нысандары мен түрлері Кәсіподақтың тиісті актісімен айқындалады. Бақылауды жүзеге асыру кезінде жұмыс беруші бақылау пәні бойынша құжаттарды, оның ішінде: бұйрықтарды, тарифтік тізімдерді, нұсқаулықтарды, ережелерді және т. б. ұсынуға міндетті.

9.10. Кәсіподақ комитеттерінің мүшелері тарифтеу, қызметкерлерді аттестаттау, өндірістегі жазатайым оқиғаларды тексеру, жұмыс орындарын аттестаттау, еңбекті қорғау жөніндегі және басқа да комиссиялардың құрамына енгізіледі.

10. Кәсіподақ міндеттемелері

Кәсіподақ төмендегідей міндеттеме алады:

10.1. ҚРЕК және ҚР «Кәсіптік одақтар туралы» Заңына сәйкес кәсіподақ

мүшелерінің әлеуметтік-еңбек мәселелері жөніндегі құқықтары мен мүдделеріне өкілеттік етеді және қорғайды.

Кәсіподақ мүшесі емес жұмыскерлер Кәсіподақты өздерінің жұмыс берушімен өзара қарым-қатынастарындағы мүдделерін танытуға өкілеттік етіп, ай сайын кәсіподақ ұйымының есеп шотына жалақыларынан ақшалай қаражат аударады.

10.2. Жұмыс берушінің еңбек заңнамасын және еңбек құқығы нормаларынан тұратын өзге де нормативтік құқықтық актілерді қадағалауына қоғамдық бақылауды жүзеге асырады.

10.3. Кәсіподаққа мүшелік жарналарды Кәсіподақтың есепшотына жұмыс берушінің уақтылы және толық аударуын бақылау.

10.4. Жұмыскерлердің еңбек кітапшаларының дұрыс жүргізілуі мен сақталуына, оларға жазбалардың, соның ішінде жұмыскерлерді аттестаттау нәтижелері бойынша біліктілік санаттары берілу кезінде уақытында енгізілуін бақылауды жүзеге асырады.

10.5. Білім беру ұйымдары басшыларының ҚРЕК нормалары мен еңбек туралы өзге де нормативтік актілердің, ұжымдық шарттардың, келісімдердің шарттарын бұзғандығы туралы, кінәлілерге қатысты тәртіптік ықпал ету шараларын қолдану жөнінде ақпарат жолдайды.

10.6. Кәсіподақ мүшелерінің еңбек құқықтарын келісім комиссиялары мен сотта білдіреді және қорғайды.

10.7. Зейнетақы жинақтаушы қорларына міндетті зейнетақы жарналарын уақытында және толық аударуға қоғамдық бақылауды жүзеге асырады.

10.8. Жұмыскерлерге еңбек демалыстары мен олардың төлемдерінің дұрыс және уақытында берілуіне бақылау жүргізеді.

10.9. Білім беру ұйымының педагогтарын аттестаттау өткізу тәртібінің қадағалануына бақылау жүргізеді.

10.10. Білім беру ұйымдарында мәдени-бұқаралық және дене шынықтыру-сауықтыру жұмыстарын жүзеге асырады.

11 бөлім

Педагогикалық этика

11.1. Педагогикалық әдеп білім беру ұйымдарының педагогтері басшылыққа алатын педагогикалық әдеп қағидаттары мен нормаларының жалпы жиынтығын білдіреді.

11.2 Педагогикалық әдеп ережелерін педагогтердің білуі және сақтауы олардың кәсіби қызметі мен еңбек тәртібі сапасын бағалау өлшемшарттарының бірі болып табылады.

11.3. Педагогикалық әдептің негізгі нормалары.

Педагогтер қызметтік және қызметтік емес уақытта:

- 1) педагогикалық әдептің негізгі принциптерін сақтайды;
- 2) сыбайлас жемқорлыққа қарсы әдепті сақтайды;
- 3) Қазақстан Республикасы педагогінің жоғары атағының беделін түсіруге мүмкіндік туғызатын іс-әрекеттерді жасауға жол бермейді;

- 4) өзінің қызметтік міндеттерін адал және сапалы орындайды;
- 5) өзінің кәсіби шеберлігін үздіксіз жетілдіреді, өз бетінше білім алу және өзін-өзі жетілдірумен белсенді түрде айналысады;
- 6) еңбек тәртібін және ішкі күн тәртібін бұлжытпай сақтайды;
- 7) білім беру ұйымының мүлкіне ұқыпты қарайды және оны жеке мақсатта пайдаланбайды;
- 8) сыбайлас жемқорлықтың алдын алу бойынша шаралар қабылдайды, өзінің шыншыл, адал және әділ мінез-құлқымен үлгі болады;
- 9) қызметтік ақпараттарды пайдакүнемдік және өзге де жеке мақсаттарда пайдалануға жол бермейді;
- 10) өзі үлгі бола отырып, ұжымда тұрақты және жағымды моральдық-психологиялық жағдай қалыптастыруға мүмкіндік жасайды;
- 11) өзінің қызметтік міндеттерін орындау кезеңінде іскерлік киім үлгісін ұстанады;
- 12) педагог мәртебесін пайдакүнемдік және өзге де жеке мақсаттарда пайдаланудан аулақ болады;
- 13) өз қызметінде академиялық адалдық принциптерін мүлтіксіз сақтайды, соның ішінде академиялық ортада адалдық пен өзара сыйластық қалыптастыратын негізгі институционалдық құндылық ретінде академиялық адалдықты қамтамасыз етеді, педагогтің академиялық мәдениетті қалыптастыруға ықпал ететін тәлімгер ретінде өзінің білім алушылары мен тәрбиеленушілеріне құрмет көрсету;
- 14) материалдарды БАҚ-та, оның ішінде интернет-басылымдарда жариялайды, жеке тұлға ретінде өз атынан ғана көпшілік алдында сөйлейді, бұл ретте педагогтің жоғары атағына нұқсан келтірмей, пікірталасты дұрыс түрде жүргізуді қамтамасыз етеді, мемлекеттің лауазымды тұлғаларының атына сындарлы емес сыннан және әдепсіз пікірден тартынады, жариялауға рұқсат етілмеген қызметтік ақпаратты ашпайды, қоғамда педагогтің жоғары атағына нұқсан келтірмейді;
- 15) білім беру ұйымының атынан бұқаралық сөз сөйлеулер, БАҚ жарияланымдары осы ұйымның басшысымен келісіледі;
- 16) әлеуметтік желілерде тексерілмеген және (немесе) дәйексіз және (немесе) әдепсіз ақпаратты таратпайды, қоғамда педагогтің жоғары атағын нығайтуға ықпал етеді;
- 17) білім және ғылым саласындағы мемлекеттік саясатты іске асыруға ықпал етеді;
- 18) білім алушы мен тәрбиеленушінің жетістіктерінің (жетістікке жетпеуінің), оның әлеуметтік жағдайының, ата-анасының (заңды өкілдерінің) жұмыс орнының құпиялылығын қамтамасыз етеді және бұл мәліметтер кәметке толмаған білім алушы мен тәрбиеленушінің ата-аналарының (заңды өкілдерінің) немесе кәметке толған білім алушы мен тәрбиеленушінің жазба келісімімен ғана жария етіледі.

11.4. Білім беру процесіне қатысушылармен қарым-қатынас жасауда педагогтер:

1) жасына, жынысына, ұлтына, діни сеніміне, азаматтығына, шығу тегіне, әлеуметтік, лауазымдық және мүліктік жағдайларына немесе кез келген өзге де мән-жайларға қарамастан адамның құқығын, абыройы мен қадір-қасиетін құрметтейді;

2) білім беру процесіне қатысушыларға есімін атап, құрметті және мәдени түрде, сондай-ақ жалпы қабылданған моральдық-этикалық нормаларды сақтай отырып жүгінеді, білім беру процесіне қатысушылардың аты-жөнін жазуда және айтуда ерікті түрде бұрмалау фактілеріне жол бермейді;

3) білім беру процесіне қатысушыларға қатысты қаржылық және өзге де бопсалау фактілеріне жол бермейді, өз әріптестерінің тарапынан осындай әрекеттердің жолын кесуге күш салады;

4) өз іс-әрекетімен қоғам тарапынан дәлелді сындарға жол бермейді, оған сабырлылықпен қарайды, өзінің кәсіби қызметіндегі кемшіліктерді жою және оны жақсарту үшін сындарлы сынды пайдаланады;

5) білім беру процесінің қатысушыларына кәсіби қолдау көрсетеді;

б) педагогикалық әдептің бұзылуына шағым жасаған адамдарды кемсітпейді.

11.5. Әріптестермен қарым-қатынас жасауда педагогтер:

1) жалпы қабылданған моральдық-әдептілік нормаларын, сыпайылық пен биязылықты сақтайды;

2) басқа педагогтің кәсіби біліктілігіне көпшілік алдында күмән келтірмейді;

3) дәйексіз және дәлелсіз шағымдардан бас тартады, педагогикалық әдіптің бұзылғанына шағым жасаған адамға қарсы жауап шараларын қабылдамайды.

11.6. Педагогикалық әдепті сақтау мониторингі Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен білім беру ұйымдарының тиісті Педагогикалық әдеп жөніндегі кеңес жүзеге асырады.

11.7. Кеңестің өкілеттік мерзімі үш жылды құрайды.

11.8. Кеңес төрағадан, хатшыдан және Кеңестің басқа да мүшелерінен тұрады. Кеңес мүшелерінің саны тақ болуы және 7 адамнан кем болмауы тиіс (Кеңес хатшысын есептемегенде).

11.9. Кеңеске келесі тұлғалар кіреді:

1) білім басқармаларының (бөлімдерінің) өкілдері, білім беру саласында қызметін жүзеге асыратын кәсіподақтардың және (немесе) үкіметтік емес ұйымдардың және (немесе) қоғамдық бірлестіктердің өкілдері;

2) кемінде екі педагог;

3) құрметті демалысқа шыққан педагогтер.

11.10. Кеңестің шешімі ұсынымдық сипатта болады.

11.11. Педагогке қатысты талқылаулар және олардың негізінде қабылданған шешімдер оның жазбаша келісімімен ғана жариялануы мүмкін.

12 бөлім

Ұжымдық шарттың орындалуын бақылау.

Тараптардың жауапкершілігі

12. Тараптар келісті:

12.1. Жұмыс беруші ұжымдық шартқа қол қойылған күннен бастап 7 күн ішінде

ішінде оны жергілікті атқарушы органдарға тіркеуге жібереді.

12.2. Осы ұжымдық шартты орындау жөніндегі іс-шаралар жоспарын бірлесіп әзірлейді. Осы ұжымдық шарттың орындалуын бақылауды тараптар мен олардың өкілдері жүзеге асырады

12.3. Ұжымдық шартты және оның ережелерін орындау жөніндегі іс-шаралар жоспарын жүзеге асыруға бақылау жүргізеді және бақылау нәтижелері туралы еңбек ұжымының жиналысында жылына бір рет, келесі есеп беру жылының 10-ақпанынан кешіктірмей есеп береді.

12.4. Ұжымдық шарттың қолданылу мерзімінде туындаған, оның орындалуымен байланысты барлық келіспеушіліктер мен жанжалдарды апталық мерзімде қарайды.

Тараптар осы шартқа өзгерістер мен толықтырулар енгізуге құқылы. Өзгерістер немесе толықтырулар енгізуге бастамашылық жасайтын Тарап екінші Тарапқа келісім жасасу тәртібіне сәйкес келіссөздер жүргізудің басталғаны туралы жазбаша хабарлама жібереді. Тараптар қабылдаған келісімге өзгерістер мен толықтырулар осы шарттың ажырамас бөлігі болып табылатын жеке хаттамамен және қосымша келісіммен ресімделеді.

12.5. Жеке және ұжымдық еңбек дауларын шешудің заңнамамен белгіленген тәртібін қадағалайды, қызметкерлердің ақырғы шара – ереуілді қолдануын ескерту мақсатында жанжалдың пайда болуына әкеп соғатын себептерді болдырмау үшін барлық мүмкіндіктерді пайдаланады.

12.6. Ұжымдық шарттың міндеттемелерін бұзған немесе орындамаған жағдайда, кінәлі тарап немесе кінәлі тұлғалар заңнамамен көзделген тәртіпте жауапқа тартылады.


12.7. Ұжымдық шарттың күші жұмыс берушіге және солардың атынан ұжымдық шарт жасалған ұйым жұмыскерлеріне және оған қосылған жұмыскерлерге қолданылады. Қосылу тәртібі мен шарттары ұжымдық шартта айқындалады.

12.8. Осы ұжымдық шарт оған қол қойылған күннен бастап 2024-2027 жылдар аралығында қолданыста болады. Ұжымдық шарттың қолданылу мерзімі өткен жағдайда, ол жаңа ұжымдық шарт жасалғанға дейін ұзартылды деп есептеледі.

Шарттың жасалған күні: « 07 » 06 2024 жыл

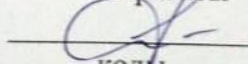
Ұжымдық шартқа қол қойғандар: 186

Колледж директоры м.а.


Б.Е.Абызбаев



Кәсіпөдақ комитетінің
төрағасы


Г.Б.Акылбаева

КОЛЫ

Раздел 1

Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между государственным учреждением Управления образования г.Алматы КГКП «Алматинский колледж энергетики и электронных технологий» в лице директора Абызбаев Багдаулет Ермаханович (далее – Работодатель) и профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации колледжа (далее – Профком) в лице председателя Акылбаева Гулназ Баймухамбетовна и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в трудовом коллективе.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан (далее – ТК РК), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя 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 соглашением о социальном партнерстве, отраслевым соглашением и иными соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники организации в лице их представителя – председателя профсоюзного комитета;
- организация образования, далее – Работодатель в лице представителя – директора.

1.4. Согласно статье 17 Закона РК «О профессиональных союзах» профсоюзы обязаны представлять интересы работников, не являющихся членами профсоюза, на основании их письменных заявлений на тех же условиях, как и для членов профсоюза.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право своими письменными заявлениями просить присоединиться к коллективному договору. Действие коллективного договора распространяется на лиц, не являющихся членами профсоюза, при условии ежемесячного перечисления последними на счет Профсоюза 1 % (одного процента) от заработной платы (п.3 статьи 158 Трудового кодекса РК).

1.5. Работники, желающие присоединиться к коллективному договору, обращаются с заявлением по форме, указанной в приложении к настоящему коллективному договору.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен руководством организации образования до сведения работников в течение 15 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) организации образования.

1.8. При смене собственника имущества организации образования действие коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев. В течение трехмесячного срока перехода прав собственности Профсоюзный комитет и новый собственник вправе начать переговоры о сохранении имеющегося, либо заключении нового коллективного договора.

1.9. При ликвидации организации образования коллективный договор сохраняет свое действие до момента прекращения трудовых отношений со всеми работниками данной организации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только при наличии взаимного согласия в порядке, установленном для заключения коллективного договора.

1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников организации образования.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора разрешаются комиссией, создаваемой на паритетных началах решением соответствующих уполномоченных органов сторон по три человека от каждой стороны. В случае невозможности решения вопроса указанной комиссией, любой из сторон инициируется обращение в городскую двухстороннюю комиссию по социальному партнерству. В том случае, если стороны не найдут взаимоприемлемого решения по возникшему спору, то последний может разрешаться в порядке, установленном действующим правом для разрешения коллективного трудового спора. При этом несогласная сторона не лишается права на обращение в суд за разрешением возникшего спора.

1.14. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.15. Стороны условились об обязательном создании согласительной комиссии по разрешению индивидуальных трудовых споров в соответствии с действующим трудовым правом Республики Казахстан. Состав комиссии создаётся на паритетных началах по равному количеству представителей от каждой стороны. Индивидуальные трудовые споры всех категорий, возникшие между работниками и организациями образования, могут быть рассмотрены согласительной комиссией по заявлению стороны трудового спора в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РК.

1.16. Стороны согласились с тем, что следующие акты должны приниматься по согласованию с профсоюзными комитетами (профком)

первичных профсоюзных организации:

- правила внутреннего распорядка;
- правила оплаты труда казённых организаций образования и организаций на праве хозяйственного ведения;
- расписание учебных занятий;
- графики работы;
- графики отпусков.

С учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета принимаются акты работодателя:

- об изменении условий труда;
- о расторжении трудовых договоров по инициативе работодателя;
- о сокращении и изменении штатного расписания;
- о премировании, назначении доплат и материальной помощи;
- о введении режима неполного рабочего времени;
- о разделении рабочего времени на части;
- о применении режима суммированного учета рабочего времени.

Для получения согласования и мотивированного мнения работодатель обращается в профсоюзный комитет с проектом акта. Профсоюзный комитет обязан рассмотреть запрос, представить мотивированное мнение в течение 5 рабочих дней. В случае неполучения мотивированного мнения профсоюзной организации в установленный срок работодатель вправе принять акт.

Наличие согласования Профсоюза определяется путем проставления на документе подписи председателя Профкома. Согласование и мотивированное мнение Профкома запрашивается и выносится в порядке, согласованном Сторонами договора (Приложение 1).

Раздел 2

Трудовой договор. Гарантии работников при заключении и расторжении трудового договора.

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателями регулируются трудовым законодательством Республики Казахстан, Генеральным соглашением, Отраслевым соглашением, иными соглашениями, настоящим договором.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Казахстан, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставами (положениями) организаций отрасли и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Генеральным, отраслевым соглашениями, коллективными договорами.

Заключению трудового договора на замещение должностей педагогов государственных организаций образования предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующих должностей, которое проводится в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.

2.3. Квалификационные требования к работникам при заключении трудового договора, проведении аттестации, а также во всех иных случаях,

предусмотренных трудовым законодательством Республики Казахстан, устанавливаются на основе профессиональных стандартов.

Стороны договорились, что в случаях, неурегулированных профессиональными стандартами, к педагогам применяются положения Типовых квалификационных характеристик педагогов, утвержденных приказом Министра образования и науки Республики Казахстан от 13 июля 2009 года № 338 «Об утверждении Типовых квалификационных характеристик должностей педагогов».

2.4. Объем учебной нагрузки педагогам устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, учебным программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа организации образования.

Распределение учебной нагрузки на новый учебный год проводится тарификационной комиссией, создаваемой приказом руководителя организации, в состав которой обязательно вводится представитель профсоюзной организации. Тарификационный список утверждается первым руководителем организации.

Объем учебной нагрузки педагога оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только посредством заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

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

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

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

2.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее по совместительству помимо основной работы в той же организации, а также педагогам других образовательных организаций предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой в объеме не менее, чем на одну ставку заработной платы.

2.9. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения временно другим работникам.

2.10. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной 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 объема 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 учетом их специальности и квалификации другая работа в той же организации на все 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 педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

– возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.12. Работники организаций образования наряду с работой, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору или трудового договора на условиях совместительства осуществлять в той же организации преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях на условиях совмещения или совместительства.

Руководителям организаций образования и их заместителям дополнительная педагогическая работа в руководимых ими организациях по преподаванию предметов может осуществляться с разрешения органа управления в объеме не более 0,5 нормативной учебной нагрузки с полной оплатой.

В связи с производственной необходимостью (неделимость учебного плана, временное отсутствие педагога и другие случаи) дополнительная нагрузка может быть распределена равномерно.

2.13. Изменение существенных условий труда педагогов по инициативе работодателя 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). Данное положение не распространяется на руководителей организаций образования и их заместителей.

2.14. В течение учебного года изменение существенных условий трудового

договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

Об изменении условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за пятнадцать календарных дней.

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.

2.15. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под расписку с настоящим договором, иными соглашениями, распространяющимися на организацию, Уставом (Положением) организации образования, правилами внутреннего трудового распорядка и иными актами по вопросам труда, действующими в организации.

2.16. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Республики Казахстан и иными законами Республики Казахстан. При расторжении трудового договора с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя по любому основанию, предусмотренному статьи 52 Трудового кодекса Республики Казахстан, Работодатель получает мотивированное мнение профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

Мотивированное мнение Профсоюза должно предоставляться в течение 5 рабочих дней.

2.17. Работодатель принимает на себя обязательство по изданию приказов, устанавливающих порядок хранения персональных данных работников. Работодатель обязуется при передаче персональных данных работника соблюдать следующие требования:

- 1) не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника;
- 2) разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам. При этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций, и соблюдать режим конфиденциальности;
- 3) осуществлять передачу персональных данных работника в пределах организации в соответствии с актом работодателя, с которым должен быть ознакомлен работник.

2.18. Дистанционная работа определяется условиями трудового договора.

2.19. Персональный состав работников, переводимых в режим дистанционной работы определяется руководителем организации.

2.20. При осуществлении педагогом профессиональной деятельности не

допускается:

- 1) привлечение его к видам работ, не связанным с профессиональными обязанностями, за исключением случаев, предусмотренных законами Республики Казахстан;
- 2) истребование у него отчетности либо информации, не предусмотренной законодательством Республики Казахстан в области образования;
- 3) проведение проверок, не предусмотренных законами Республики Казахстан;
- 4) возложение на него обязанности по приобретению товаров и услуг.

2.21. Стороны в соответствии с п. 7 ст. 123 ТКРК пришли к соглашению о том, что в перечень должностей и работ, занимаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за необеспечение сохранности имущества и ценностей, переданных работникам, входят следующие работники:

- заместитель руководителя организации образования по административно-хозяйственной части;
- заведующий хозяйством;
- главный бухгалтер
- бухгалтер;
- заведующий складом;
- кладовщик;
- старший мастер;
- заведующий библиотекой (библиотекарь);
- медицинская сестра (врач).
- инженеры всех специальностей.
- лаборант.
- заведующие предметными кабинетами.

Сторонами утвержден типовой договор о полной материальной ответственности работника (Приложение 2).

2.22. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТКРК. При расторжении трудового договора по инициативе работодателя по любому основанию, предусмотренному ст. 52 ТКРК, а также п. п. 2) п. 1 ст. 58 ТКРК, работодатель обязан получить предварительно мотивированное мнение Профкома.

2.23. Работник вправе по своей инициативе расторгнуть трудовой договор, уведомив об этом работодателя не менее чем за один месяц, за исключением случаев, предусмотренных п. 3 ст. 56 ТКРК.

Трудовой договор по инициативе работника может быть расторгнут до истечения срока уведомления с письменного согласия работодателя.

Работник имеет право отозвать уведомление о расторжении трудового договора в течение срока уведомления.

По истечении срока уведомления работник вправе прекратить работу, кроме случаев незавершения приема-передачи имущества (документации) работодателя по вине материально ответственных лиц. Днем расторжения

трудового договора с материально ответственными работниками является день завершения приема-передачи имущества (документации) работодателя.

2.24. При прекращении трудового договора работнику, который не использовал или использовал не полностью оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск (ежегодные трудовые отпуска), производится компенсационная выплата за неиспользованные им дни оплачиваемого ежегодного трудового отпуска (ежегодных трудовых отпусков).

2.25. При ротации первых руководителей организаций образования имеющаяся квалификационная категория ротируемого сохраняется до истечения ее срока действия.

2.26. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр подписанного сторонами и заверенного печатью организации образования договора выдается работнику на руки.

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

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

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

При истечении срока трудового договора стороны вправе продлить его на неопределенный или определенный срок не менее одного года.

В случае истечения срока действия трудового договора, если ни одна из сторон в течение последнего рабочего дня (смены) письменно не уведомила о прекращении трудовых отношений, он считается продленным на тот же срок, на который был ранее заключен, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2 статьи 51 ТК РК. В случае если на день истечения срока трудового договора, заключенного на определенный срок не менее одного года, беременная женщина представит справку о беременности сроком двенадцать и более недель, а также работник, имеющий ребенка в возрасте до трех лет, усыновивший (удочеривший) ребенка и пожелавший использовать свое право на отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком, представит письменное заявление о продлении срока трудового договора, кроме случаев замещения временно отсутствующего работника, то работодатель обязан продлить срок трудового договора по день окончания отпуска по уходу за ребенком.

Количество продлений срока трудового договора, заключенного на определенный срок не менее одного года, не может превышать двух раз.

2.28. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 28 Трудового Кодекса РК.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению

сторон и в письменной форме в порядке, установленном Трудовым Кодексом РК.

Об изменении условий труда руководитель организации образования обязан письменно предупредить работника и профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации не менее чем за 15 календарных дней до введения изменений.

2.29. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.30. Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.31. Расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному подпунктом 24-пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса РК (достижение пенсионного возраста), 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 выплатой компенсации в размере одного должностного оклада.

2.32. Стороны договорились: Обеспечить уведомление Работодателями профкомов первичных профсоюзных организаций 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) не позднее, чем за полтора месяца до его начала, в случаях ликвидации организации образования не позднее, чем за два месяца.

2.33. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.п. 1) и п.п. 2) п. 1 ст. 52 Трудового кодекса Республики Казахстан (сокращение штата или численности, ликвидация организации) предоставляется свободное от работы время не менее пяти часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

2.34. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата, имеют:

- 1) работники предпенсионного возраста (4 года до пенсии);
- 2) работники, проработавшие в данной организации 10 и более лет;
- 3) многодетные (четыре и более детей) родители;
- 4) работники, имеющие высокие качественные показатели в труде.

2.35. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством при сокращении численности или штата.

2.36. При необходимости сокращения рабочих мест (должностей) в первую очередь принимать в нижеуказанном порядке следующие меры:

- 1) ликвидация вакансий, увольнение совместителей;
- 2) ограничение совмещения профессий и должностей;
- 3) проведение внутренних переводов подлежащих высвобождению работников на вакантные места, соответствующие их квалификации.

Раздел 3

Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации всех работников.

3.1.2. Повышать за счет собственных средств квалификацию педагогов организаций образования не реже чем один раз в три года.

3.1.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.1.4. 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, 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.

3.2. Профсоюз принимает на себя обязательство содействовать Работодателю в вопросах повышения квалификации и переподготовки кадров.

Раздел 4

Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников организации устанавливается с учетом требований Правил определения особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагога, утвержденных приказом Министра образования и науки Республики Казахстан от 21 апреля 2020 года № 153, Правилами внутреннего трудового распорядка, 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.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогов и научно-педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Сокращенная продолжительность рабочего времени не распространяется на руководителей организаций, их заместителей, на руководителей структурных

подразделений.

В рабочее время педагогов в зависимости от занимаемой должности включается: учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, 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.

4.1.1. 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.

4.2. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- 1) по соглашению между работником и работодателем;
- 2) 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.

4.3. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога, не допускающего длительных перерывов между занятиями.

4.4. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом организации образования (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагог вправе использовать по своему усмотрению.

4.5. 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.

4.6. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным оплачиваемым трудовым отпуском, является рабочим временем педагогов и других работников организации.

В эти периоды педагоги 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 педагогов в каникулярное время, не совпадающее с очередным оплачиваемым трудовым отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

4.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков руководителем организации по согласованию и с учетом мнения работников не позднее десяти дней с начала наступления календарного года.

В случаях внесения изменений в график отпусков работник должен быть извещен об этом не менее чем за две недели до начала отпуска.

Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- а) родители (опекуны, попечители), воспитывающие несовершеннолетнего ребенка (до 18 лет) в одиночестве;
- б) женщины, имеющие трех и более детей;
- в) работники, получившие трудовое увечье;
- г) любые работники при наличии у них путевок на лечение;
- д) родители (опекуны, попечители), воспитывающие ребенка с инвалидностью.

4.8. Педагогам организаций всех видов, типов и форм собственности предоставляется ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск продолжительностью 56 календарных дней. Педагогам, принятым на работу в период с августа по октябрь, по окончании учебного года ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск за первый рабочий год предоставляется полной продолжительностью.

4.9. Для организаций, реализующих учебные программы среднего, профессионального и технического, послесреднего, дополнительного образования, для специальных и специализированных организаций образования может устанавливаться как пятидневная, так и шестидневная рабочая неделя в зависимости от имеющихся материально-технических и кадровых ресурсов.

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.

В каникулярное время педагогам, работающим по шестидневной рабочей неделе, а также другим работникам, не занятым в учебном процессе, (за исключением руководителей организаций образования и их заместителей), устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье.

4.10. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогов по организации образования, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогам 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.

4.11. Дежурство педагогов должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

4.12. Для работников, занятых на дистанционной работе, устанавливается фиксированный учет рабочего времени, особенности контроля за которым определяются в трудовом договоре или правилах трудового распорядка.

В случае, если выполнение работы не может быть зафиксировано работодателем конкретным временем, рабочее время отмечается в документе по учету рабочего времени как выполнение объема работ, установленного трудовым договором.

Работник и работодатель устанавливают порядок взаимодействия, предусматривающий конкретное время выполнения дистанционным работником работы в пределах рабочего времени, установленного трудовым договором.

В порядке взаимодействия могут быть предусмотрены обязанности работника отвечать на звонки, электронные письма и запросы работодателя, в срок, в течение которого работник обязан реагировать на запросы работодателя, связанные с выполнением работы. Работник не обязан отвечать на запросы работодателя, осуществленные вне времени, установленного порядком взаимодействия.

4.13. Стороны договорились увеличить продолжительность основного трудового оплачиваемого отпуска на три календарных дня следующим работникам: бухгалтер, главный бухгалтер, делопроизводитель, менеджер, медсестра, библиотекарь, заведующий хозяйством, секретарь.

4.14. Для лиц с инвалидностью I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

4.15. Для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливают сокращенную продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю согласно списку производств. Если работодатель не производил аттестацию производственных объектов по условиям труда, а также по рабочим местам, которые не подлежат аттестации, сокращенную продолжительность рабочего времени устанавливают в полном объеме согласно списку производств.

4.16. Работникам предоставляются:

-оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск соответствующей продолжительности (Приложение 3);

-социальный отпуск:

1) отпуск без сохранения заработной платы;

2) учебный отпуск;

3) отпуск в связи с беременностью и рождением ребенка (детей), усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей);

4) отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

5) отпуск для прохождения скрининговых исследований в количестве не более трех рабочих дней в течение года;

б) отпуск на постановку на медицинский учет по беременности до двенадцати недель в количестве не менее трех рабочих дней.

Период нахождения в социальном отпуске засчитывается в трудовой стаж, если иное не предусмотрено законами Республики Казахстан.

-дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск в соответствии со ст. 89 ТКРК:

-работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

- лицам с инвалидностью первой и второй групп – не менее шести календарных дней.

- в соответствии с коллективным договором дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска поощрительного характера за длительную непрерывную работу, выполнение важных, сложных, срочных работ, а также работ иного характера, в соответствии с п. 3 ст. 89 ТКРК, а именно:

- работнику, являющемуся неосвобожденным председателем Профкома – пять календарных дней;

4.17. Дополнительные отпуска не входят в очередной оплачиваемый трудовой отпуск, расчет и оплата по ним производятся в таком же порядке, как и расчет оплаты ежегодного трудового отпуска.

4.18. При осуществлении педагогом профессиональной деятельности не допускается:

- привлечение его к видам работ, не связанным с профессиональными обязанностями, за исключением случаев, предусмотренных законами Республики Казахстан;

- истребование у него отчетности либо информации, не предусмотренных действующим законодательством Республики Казахстан в области образования;

- проведение проверок, не предусмотренных законами Республики Казахстан;

- возложение на него обязанности по приобретению товаров и услуг;

- привлечение его к проведению мероприятий негосударственных *организаций*.

Раздел 5

Оплата и нормирование труда

5.1. Стороны исходят из того, что оплата труда работников организаций, созданных в организационно-правовой форме государственных учреждений и казенных предприятий, осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2015 года № 1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет государственного бюджета, работников казенных предприятий».

5.2. Минимальный размер тарифной ставки (оклада) специалистам отрасли,

независимо от форм собственности, не может быть ниже минимального стандарта оплаты труда, установленного вышеуказанным постановлением Правительства Республики Казахстан.

5.3. 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 соглашениями и коллективными договорами не могут быть менее 1,2.

5.4. Заработная плата выплачивается работникам ежемесячно в денежной форме. Заработная плата должна быть выплачена работникам не позднее 10 числа следующего за оплачиваемым месяцем.

5.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, и включает в себя:

- 1) должностной оклад (тарифная ставка);
- 2) повышение, надбавки и доплаты за условия труда;
- 3) другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, локальными правовыми 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 указанных работников исчисляется, исходя из их фактической учебной нагрузки.

5.6. Работодатель принимает на себя обязательство назначать и выплачивать доплаты и надбавки работникам государственных учреждений и казенных предприятий в размерах, установленных постановлением Правительства Республики 46 Казахстан от 31 декабря 2015 года № 1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий».

Доплата за совмещение должностей (расширение зоны обслуживания) назначается в размере не менее 50% от должностного оклада работника. Данное ограничение не распространяется на педагогов, для которых устанавливается нормативная учебная нагрузка.

Стороны пришли к соглашению о том, что не станут рассматривать увеличение учебной нагрузки учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогов, ведущих преподавание, как совмещение должностей или расширение зоны обслуживания. Увеличение фактической учебной нагрузки данных лиц будет толковаться как совместительство со всеми вытекающими правовыми последствиями.

С такими лицами на сверхнормативную учебную нагрузку заключается отдельный трудовой договор на работу по совместительству.

5.7. Стороны пришли к соглашению о том, что доплата за заведование кабинетами (лабораториями, мастерскими) назначается на основании приказа руководителя организации образования по результатам их ежегодной аттестации. Результаты аттестации кабинетов (лабораторий, мастерских)

оформляются приказом руководителя организации образования. В том случае, если на начало учебного года аттестация не проведена, назначение доплаты производится по результатам предыдущей аттестации.

5.8. Стороны договорились, что в перечень получателей доплат за работу с детьми с особыми образовательными потребностями, обучающимися в организациях образования, а также за работу с детьми сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, входят:

- 1) руководители организаций образования;
- 2) педагоги всех должностей и специальностей, непосредственно контактирующие с такими детьми.
- 3) не педагоги: лаборанты, медицинские работники всех специальностей, библиотекари непосредственно контактирующие с такими детьми.

5.9. 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 (с учетом доплат и надбавок), установленной при тарификации, предшествовавшей началу каникул, с учетом фактической учебной нагрузки.

5.10. Месячная заработная плата педагогов (учителя, преподаватели, воспитатели и т.д.) формируется по тарификационным спискам, с учетом фактической учебной нагрузки за оплачиваемый период.

5.11. Работодатель принимает на себя обязательство ежемесячно в день выплаты заработной платы работникам в письменной или электронной форме ежемесячно извещать каждого работника о составных частях его заработной платы, причитающейся ему, размерах и основаниях произведенных удержаний, в том числе перечисленных обязательных пенсионных взносах, об общей сумме подлежащей выплате.

5.12. Работодатель производит премирование работников, назначение персональных доплат, выплату материальной помощи за счет экономии средств, предусмотренных на содержание соответствующего государственного учреждения по плану финансирования, или по смете, утвержденной для казенного предприятия согласно Приложениям 24 и 25 к постановлению Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2015 года № 1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет государственного бюджета, работников казенных предприятий». Порядок премирования устанавливается актом работодателя, согласованным с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

5.13. 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.

5.14. Стороны пришли к соглашению, что тарификационные списки и учебная нагрузка преподавателей, 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.

5.15. Месячная заработная плата преподавателей-организаторов начальной военной и технологической подготовки (НВП) формируется отдельно из должностного оклада и оплаты учебных часов по фактической недельной нагрузке, исчисляемых на общих основаниях.

5.16. Перечень должностей и работ, занимаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться договоры о полной индивидуальной и коллективной (солидарной) материальной ответственности за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных работникам, а также типового договор о полной материальной ответственности утверждаются актом работодателя с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

5.17. Стороны пришли к соглашению, что в случае простоя порядок его оформления и размер оплаты устанавливается:

- 1) Оплата простоя по причине, не зависящей от работодателя и работника, устанавливается в размере не ниже минимального размера заработной платы,
- 2) по вине работодателя - в размере не менее пятидесяти процентов от средней заработной платы работника.
- 3) Время простоя, допущенного по вине работника, оплате не подлежит.

5.18. Оплата труда, производимого дистанционно, определяется соглашением сторон трудового договора, но не может быть ниже размера оплаты труда, установленного для работников данной специальности, осуществляющих работу в нормальных условиях.

Заработная плата при временной дистанционной работе выплачивается в полном размере при сохранении объема работы, обусловленной трудовым договором.

Система и условия оплаты труда, продолжительность и порядок учета рабочего времени работников, осуществляющих трудовую деятельность с применением интернет-платформ и (или) с применением мобильного приложения платформенной занятости, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан актами работодателя.

5.19. При назначении работников на должности педагогов, по которым не осуществляется профессиональная подготовка специалистов в высших учебных заведениях или организациях технического и профессионального, послесреднего образования, за ними сохраняется ранее полученная категория.

5.20. С января 2024 года должностные оклады (тарифные ставки) медицинских работников организаций образования, в том числе медицинским работникам с истекшим сроком действия свидетельств о присвоении квалификационных категорий, исчисляются с учетом ранее присвоенных квалификационных

категорий (высшая, первая, вторая), выданных специалистам после 2015 года. Данное положение действует с 1 января 2024 года до внесения соответствующих изменений и дополнений в законодательство Республики Казахстан по вопросам оплаты труда медицинских работников, осуществляющих трудовую деятельность в государственных учреждениях и казенных предприятиях.

5.21. Профсоюз принимает на себя обязательство обеспечить проведение общественного контроля за своевременной выплатой работодателями заработной платы, социальных, пенсионных и иных обязательных отчислений в пользу (за) работника.

5.22. Работникам, обучающимся в организациях образования, предоставляются учебные отпуска для подготовки и сдачи зачетов и экзаменов, выполнения лабораторных работ, подготовки и защиты дипломной работы (проекта), для прохождения программ подготовки военно-обученного резерва.

Работникам, получающим послесреднее, высшее образование в организациях, имеющих аккредитацию и лицензию на право реализации образовательных программ в Республике Казахстан, по педагогическим специальностям, оплата учебного отпуска осуществляется в размере не ниже минимальной заработной платы.

Оплата учебного отпуска по получению образования по иным специальностям и в иных организациях образования определяется актом работодателя.

5.23. Премирование Работника не осуществляется:

- при наличии у него не снятого дисциплинарного взыскания;
- при осуществлении работы на условиях совместительства.

Для лиц, совмещающих работу внутри организации, премия начисляется по основной должности.

5.24. 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 (с учетом доплат), предшествовавшей началу каникул, с учетом фактической нагрузки.

5.25. Работникам, занятым на тяжелых (особо тяжелых) физических работах и работах с вредными (особо вредными) и опасными (особо опасными) условиями труда установлена доплата согласно Приложению 18к постановлению Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2015 года № 1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет государственного бюджета, работников казенных предприятий» и Приказу Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1053 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей, перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск и повышенный размер оплаты труда, а также правил их предоставления».

Раздел 6

Гарантии и компенсации

6.1. Стороны договорились:

Гражданским служащим, содержащимся за счет государственного бюджета, предоставляется основной оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск с выплатой пособия на оздоровление в размере должностного оклада.

Пособие для оздоровления гражданским служащим выплачивается один раз в календарном году при предоставлении оплачиваемого ежегодного трудового отпуска.

6.2. Размер пособия на оздоровления педагогам, имеющие нормативную учебную нагрузку рассчитывается из их фактической учебной нагрузки на день предоставления отпуска.

6.3. Работодатель 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 (месячный расчетный показатель);
- 2) вступления в брак – 10 МРП;
- 3) рождения ребенка, усыновления или удочерения детей – 20 МРП;
- 4) причинения имущественного вреда работнику вследствие стихийных и техногенных бедствий (пожар, наводнение, землетрясение и др.) – 15 МРП.

6.4. Лицам, работающим на условиях совместительства, пособие на оздоровление назначается и выплачивается на общих основаниях.

При переходе организации образования на режим хозяйственного ведения путем реорганизации педагогам и работникам выплата пособия на оздоровление сохраняется в рамках фонда оплаты труда.

6.5. Работодатель предоставляет работникам гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан:

- 1) при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- 2) при направлении на медицинский осмотр;
- 3) при направлении в служебные командировки;
- 4) для работников, являющихся донорами;
- 5) в связи с потерей работы;
- 6) в других случаях, предусмотренных законодательством.

6.6. При увольнении работника по основанию, предусмотренному п.п.24) п. 1 ст. 52 Трудового кодекса Республики Казахстан, в связи с достижением пенсионного возраста, выплачивать компенсационную выплату в размере, определяемом трудовым, коллективным договорами и (или) актом работодателя, но не менее чем в размере должностного оклада.

Расторжение трудового договора по указанному основанию допускается по достижении работником пенсионного возраста, установленного Социальным кодексом Республики Казахстан. Уведомление о расторжении трудового договора должно направляться работникам после достижения пенсионного

возраста за один месяц до даты расторжения трудового договора.

С педагогом, достигшим пенсионного возраста, трудовой договор по указанному основанию расторгается по его желанию по окончании учебного года.

6.7. Работодатель обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечным фондом организаций образования в служебных целях.

6.8. Работодатель поощряет гражданских служащих и других работников организаций образования за добросовестное исполнение должностных обязанностей, высокое качество выполнения работ, за инициативу, творческую активность, достижения в работе ведомственными наградами.

Раздел 7

Охрана труда и здоровья

7.1. Работодатель обязуется:

Обеспечить право работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

7.2. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников, а также на мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, в размере не менее 1,0 % (процентов) от фонда оплаты труда.

7.3. Организовать проведение со всеми поступающими 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.

7.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет организации образования.

7.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с перечнем профессий и должностей, установленных законодательством РК.

7.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя.

7.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.8. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.9. Оказывать содействие при погребении работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение

- вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.
- 7.10. Осуществлять совместно с профкомом первичной профсоюзной организации контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.
- 7.11. Оказывать содействие представителям технической инспекции, техническим инспекторам Профсоюза, членам производственных советов по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к устранению выявленных нарушений. Обеспечить за счет собственных средств обучение технических инспекторов по безопасности и охране труда.
- 7.12. В целях мотивации общественной работы и повышения качества контроля безопасности и охраны труда Работодатель вправе поощрять технических инспекторов Профсоюза один раз в году во Всемирный день охраны труда в предусмотренных актами Работодателя формах, в том числе в виде выплаты денежного вознаграждения за счет экономии средств в размере не менее 10 МРП.
- 7.13. Производить за счет средств работодателя гигиеническое обучение лиц декретированной группы из числа работников организаций образования.
- 7.14. Обеспечить работников бесплатно мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами и по согласованному перечню в приложении.
- 7.15. При наличии объективных возможностей оборудовать комнаты для отдыха работников организаций.
- 7.16. Представлять работникам свободное время для прохождения скрининговых исследований в количестве не более трех оплачиваемых рабочих дней в течение года.
- 7.17. Порядок соблюдения работниками, занятыми на дистанционной работе, требований по безопасности и охране труда, а также по обеспечению безопасного выполнения трудовых обязанностей определяется актом работодателя.
- Профсоюз принимает на себя обязательства:
- 7.18. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников.
- 7.19. Проводить работу по оздоровлению работников, детей работников-членов Профсоюза.
- 7.20. Осуществлять защитные функции по соблюдению прав работников на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда, представлять интересы членов профсоюза в органах государственной власти, в суде.
- 7.21 Организовать проведение проверок состояния охраны труда в организациях, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными

договорами, соглашениями по охране труда.

7.22. Организовать работу технических инспекторов труда Профсоюза, внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, по проведению периодических визуальных осмотров, обследований зданий и сооружений организаций.

7.23. Обеспечивать реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника, а также в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья.

7.24. Обеспечивать избрание технических инспекторов по охране труда, членов производственных советов от профсоюзных комитетов, способствовать формированию и организации деятельности производственных советов, принимать участие в их обучении

7.25. Взаимодействовать с органами, осуществляющими управление в сфере образования, органами государственного контроля (надзора) по вопросам охраны труда, предоставления компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.26. Обращаться в компетентные органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев с работниками и обучающимися.

7.27. Принимать участие в лице своих представителей, включая технических инспекторов труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, в работе комиссий по проверкам готовности организаций к началу учебного года.

Стороны совместно:

7.28. Содействуют выполнению требований технических инспекторов по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда.

7.29. Осуществляют ведомственный и общественный контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и законодательства об охране труда, в том числе в части обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений организаций.

7.30. Допуск к тяжелым работам, работам с вредными и (или) опасными условиями труда лиц, достигших пенсионного возраста, установленного законодательством Республики Казахстан, производится при условии, если такие работы не противопоказаны им по состоянию здоровья.

Раздел 9

Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Стороны договорились о следующем:

9.2. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.3. Стороны обращают внимание на то, что работодатель и его полномочные представители обязаны:

9.3.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности, не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций в учреждениях и на предприятиях отрасли.

9.3.2. Предоставлять по возможности выборному профсоюзному органу независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет) и необходимые нормативные документы; обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа.

9.3.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении организаций, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

9.3.4. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников и другим социально-экономическим вопросам.

9.3.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, членских взносов, а также других работников – не членов Профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета организации на расчетный счет Профсоюза средств в размере 1% от выплачиваемой заработной платы. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей заработной платы.

9.3.6. 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 сферы образования.

9.4. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

9.4.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть

подвергнуты дисциплинарному взысканию без получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов – без предварительного получения мотивированного мнения вышестоящего профсоюзного органа. Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются; председателей комитетов – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.4.2. 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 др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только при наличии мотивированного мнения профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзного органа – при наличии мотивированного мнения вышестоящего профоргана.

9.4.3. Члены выборных профсоюзных органов, технические инспекторы профсоюза по охране труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в организациях образования совместных с работодателем производственных советах, комиссиях и других образованиях при необходимости освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

9.4.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации образования, освобождаются от нее на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, семинаров и других мероприятий, созываемых Профсоюзом, на время необходимое для участия в работе форумов.

9.5. Стороны признают гарантии освобожденных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов:

9.5.1. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в организации образования, в соответствии с коллективным договором, соглашениями всех уровней.

9.6. 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.

9.7. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания

выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником действий, за которые законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном трудовым законодательством Республики Казахстан, с согласия соответствующего профсоюзного органа.

9.8. Стороны могут совместно принимать решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников. Наличие профсоюзных поощрений и наград принимается во внимание при аттестации работников.

9.9. Работодатель содействует Профсоюзу в осуществлении общественного контроля за исполнением трудового законодательства. Профсоюз и его территориальные организации силами своих специалистов вправе осуществлять плановый контроль по соблюдению трудового законодательства в организациях образования не чаще, чем два раза в календарном году. Данное ограничение не распространяется на проверки по жалобам и заявлениям работников отрасли, по обращениям иных физических и юридических лиц.

По результатам контроля Профсоюз направляет руководителям организаций образования соответствующие акты и предложения по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав работников.

Порядок проведения контроля, формы и виды проверок определяются соответствующим актом Профсоюза.

При осуществлении контроля работодатель обязан представить документы по предмету контроля, в том числе: приказы, тарификационные списки, инструкции, правила и др.

9.10. Члены профсоюзных комитетов включаются в состав комиссий организаций по тарификации, аттестации работников, расследованию несчастных случаев на производстве, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10. Обязательства Профсоюза

Профсоюз обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТКРК 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 Республики Казахстан, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за своевременное и полное перечисление 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 информацию о нарушении руководителями организаций образования норм ТКРК и иных нормативных актов Республики Казахстан, 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. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогов организаций образования.

10.10. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в организациях образования.

Раздел 11

Педагогическая этика

11.1. Педагогическая этика представляет собой свод общих принципов и норм поведения, которыми руководствуются педагогические работники организаций образования.

11.2. Знание и соблюдение педагогами положений профессиональной и педагогической этики является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

11.3. Основные нормы педагогической этики

Педагоги в служебное и неслужебное время:

- 1) соблюдают основные принципы педагогической этики;
- 2) соблюдают антикоррупционную этику;
- 3) не допускают совершения действий, способных дискредитировать высокое звание педагога Республики Казахстан;
- 4) добросовестно и качественно исполняют свои служебные обязанности;
- 5) непрерывно совершенствуют своё профессиональное мастерство, активно занимаются самообразованием и самосовершенствованием;
- 6) неукоснительно соблюдают трудовую дисциплину и внутренний распорядок дня;
- 7) бережно относятся к имуществу организации образования и не используют его в личных целях;
- 8) принимают меры по предупреждению коррупции, своим личным поведением подают пример честности, беспристрастности и справедливости;
- 9) не допускают использования служебной информации в корыстных и иных

личных целях;

10) личным примером способствуют созданию устойчивой и позитивной морально-психологической обстановки в коллективе;

11) придерживаются делового стиля в одежде в период исполнения своих служебных обязанностей;

12) избегают использование своего статуса педагога в корыстных и иных личных целях;

13) в своей деятельности неукоснительно соблюдают принципы академической честности, в том числе обеспечение академической честности как основной институциональной ценности, формирующей честность и взаимоуважение в академической среде, проявляют уважение к коллегам, партнёрам и слушателям курсов;

14) публикуют материалы в СМИ, в том числе интернет-изданиях, выступают публично только от собственного имени как частного лица, при этом обеспечивают ведение дискуссии в корректной форме, воздерживаются от неконструктивной критики и неэтичных высказываний, не разглашают служебную информацию, которая не разрешена к обнародованию, не подрывают высокого звания педагога в обществе;

15) публичные выступления, публикации СМИ от имени организации образования согласовывают с руководителем данной организации;

16) в социальных сетях не распространяют непроверенную и (или) недостоверную, и (или) неэтичную информацию, способствуют укреплению в обществе высокого звания педагога;

17) способствуют реализации государственной политики в области образования и науки;

18) обеспечивают конфиденциальность успехов (неуспехов) обучающегося и воспитанника, его социального положения, места работы родителей (законных представителей), и данные сведения разглашаются только с письменного согласия родителей (законных представителей) несовершеннолетнего обучающегося и (или) воспитанника, либо с письменного согласия совершеннолетнего обучающегося и (или) воспитанника.

11.4. В отношениях с участниками образовательного процесса педагоги:

1) уважают права, честь и достоинство человека независимо от возраста, пола, национальности, вероисповедания, гражданства, происхождения, социального, должностного и имущественного положения или любых иных обстоятельств;

2) обращаются к участникам образовательного процесса по имени, в уважительной форме, а также с соблюдением общепринятых морально-этических норм, не допускают фактов произвольного искажения в написании и произношении имён участников образовательного процесса;

3) не допускают фактов финансовых и иных вымогательств по отношению к участникам образовательного процесса, прилагают усилия по пресечению таких действий со стороны своих коллег;

4) своими действиями не дают повода для обоснованной критики со стороны

общества, терпимо относиться к ней, используют конструктивную критику для устранения недостатков и улучшения своей профессиональной деятельности;

5) оказывают профессиональную поддержку участникам образовательного процесса;

б) не подвергают дискриминации лиц, обратившихся с жалобой на нарушение педагогической этики;

11.5. В отношениях с коллегами педагоги:

1) соблюдают общепринятые морально-этические нормы, вежливы и корректны;

2) не ставят публично под сомнение профессиональную квалификацию другого педагога.

3) воздерживаются от голословных и бездоказательных жалоб и обращений, не принимают ответных мер против лица, который обратился с жалобой на нарушение педагогической этики.

11.6. Мониторинг соблюдения педагогической этики осуществляет Совет по педагогической этике организации образования в порядке, определённом законодательством Республики Казахстан.

11.7. Срок полномочий Совета составляет три года.

11.8. Совет состоит из председателя, секретаря и других членов Совета. Число членов Совета должно быть нечётным и составлять не менее 7 человек (без учёта секретаря Совета).

11.9. В Совет входят следующие лица:

1) представители управлений (отделов) образования, представители профсоюзов и (или) неправительственных организаций и (или) общественных объединений, осуществляющих деятельность в отрасли образования;

2) не менее двух педагогов;

3) педагоги, вышедшие на заслуженный отдых.

11.10. Решение Совета носит рекомендательный характер.

11.11. Разбирательства в отношении педагога и принятые на их основании решения могут быть преданы гласности только с его письменного согласия.

Раздел 12

Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

12. Стороны договорились, что

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на регистрацию уполномоченный государственный орган.

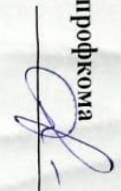
12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями.

12.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на собрании трудового коллектива один раз в год.

12.4. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его

Қазақстан Республикасы
«Алматы қаласы Еңбек инспекциясы
басқармасы» КММ
« 17 » 06.10.14 № 100-178
Алматы қ., 010021, Достық 85

Представитель профкома
Всего пронумеровано и прошнуровано
53 (пятьдесят три) листов



Г. Б. Акылбаева

