"Жамбыл облысы әкімдігінің білім басқармасы" коммуналдық мемлекеттік мекемесі мен "Жамбыл облысы оқу-ағарту, ғылым және жоғары білім қызметкерлерінің жергілікті кәсіптік одағы" қоғамдық бірлестігі арасында 2024 – 2026 жылдарға арналған әлеуметтік әріптестік туралы КЕЛІСІМ

КЕЛІСІМ.

Мазмұны

1-тарау. Жалпы ережелер.
2-тарау. Еңбек шарты.
3-тарау. Қызметкерлердің кәсіби даярлығы, қайта даярлау мен біліктілігін арттыру.
4-тарау. Жұмысшылардың босауы және олардың еңбекпен қамтылуына септік ету.
5-тарау. Жұмыс уақыты және демалыс уақыты.
6-тарау. Еңбек ақы мен еңбек нормалары.
7-тарау. Кепілдіктер мен өтемақылар.
8-тарау. Еңбек пен денсаулықты қорғау.
9-тарау. Кәсіподақ қызметінің кепілдіктері.
10-тарау. Кәсіподақтың міндеттемелері.
11-тарау. Білім беру ұйымдарын басқару, әлеуметтік әріптестіктің тиімділігін арттыру және жастар саясаты
12-тарау. Әлеуметтік әріптестікті дамыту және Келісім тараптарының әлеуметтік-еңбек қақтығыстары мен ереуілдерді ескерту мен алдын-алу бойынша қызметін үйлестіру.
13-тарау. Келісімнің орындалуына бақылау жүргізу.
Тараптардың жауапкершілігі.
Келісімнің қосымшалары:
№1 қосымша. Жұмыс беруші актілерін қабылдауда және жұмыс берушінің бастамасымен еңбек шарты бұзылғанда сайланбалы кәсіподақ органдарының дәлелді пікірі мен келісімін ескеру тәртібі.
№2 қосымша. Мемлекеттік білім беру ұйымдары қызметкерлерінің жұмыс уақыты мен демалыс уақытының режимі туралы ереже.
№3 қосымша. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының ұзақтығы.
№4 қосымша. Зиянды, қауіпті, ауыр еңбек жағдайларда еңбек еткені үшін жыл сайынғы қосымша ақылы еңбек демалысының ұзақтығына, қысқартылған жұмыс уақытына құқылы қызметкерлер тізімі.

№5 қосымша. Мемлекеттік білім беру ұйымдарының қызметкерлеріне сыйақы беру, материалдық көмек көрсету және лауазымдық жалақыларына үстеме ақылар белгілеу ережесі.

№6 қосымша. Толық материалдық жауапкершілік туралы келісім шарт үлгісі.

№7 қосымша. Арнайы киіммен, аяқ киіммен және өзге де жеке қорғану құралдарымен тегін қамтамасыз етілуге тиісті лауазымдар мен кәсіптер тізбесі.

№8 қосымша. Қызметкерлерге тазалағыш және залалсыздандыру заттарын тегін беру нормалары мен оларды тарату шарттары.

№9 қосымша. Сабын, тазалағыш және залалсыздандыру заттарын тегін алу құқығына ие жұмыстар мен кәсіптер тізбесі.

№10 қосымша. Еңбек қорғау жөніндегі Келісім.

№11 қосымша. Білім және ғылым ұйымдарындағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі Өндірістік кеңес туралы ереже.

№12 қосымша. Білім беру ұйымдарындағы еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор туралы үлгілі ереже.

№13 қосымша. Жеке еңбек дауларын шешу жөніндегі келісу комиссиясы туралы ереже.

№14 қосымша. Оқыту келісім оқыту шартының жобалық үлгісі.

1-тарау.

Жалпы ережелер

1.1. Осы келісім "Жамбыл облысы әкімдігінің білім басқармасы" КММ (ары қарай - Басқарма) мен "Жамбыл облысы оқу-ағарту, ғылым және жоғары білім қызметкерлерінің жергілікті кәсіптік одағы" ҚБ-і (ары қарай - Кәсіподақ) арасында жасалған "Жамбыл облысы әкімдігінің білім басқармасы" МКМ мемлекеттік уәкілетті орган болып табылатын барлық білім беру ұйымдарында әлеуметтік-еңбек қатынастарды реттейтін құқықтық акт болып табылады.

1.2. Келісім Қазақстан Республикасының Конституциясына, ҚР Еңбек Кодексіне (ары қарай - ҚР ЕК), ҚР "Кәсіптік одақтар туралы", "Педагог мәртебесі туралы", "Білім туралы" Заңдарына, өзге де заңнамалық және нормативтік құқықтық актілерге сәйкес білім беру ұйымдары қызметкерлерінің әлеуметтік-еңбек құқықтары мен кәсіби мүдделерін қорғау мен қызметкерлер үшін қосымша әлеуметтік-экономикалық, құқықтық және кәсіби кепілдіктер, жеңілдіктер мен артықшылықтар, сондай-ақ заңдармен, өзге де нормативтік құқықтық актілермен, Әлеуметтік әріптестік туралы Бас келісіммен, салалық тарифтік, аймақтық келісімдермен белгіленгеннен де оңтайлы еңбек жағдайларын жасауды көздейтін жұмыс беруші мен жұмысшылардың өзара міндеттемелерін анықтау мақсатында жасалған.

1.3. Келісімнің тараптары:

- Білім басқармасы бағынысындағы білім мекемелері мен ұйымдарының Кәсіподақ мүшесі болып табылатын қызметкерлері атынан олардың өкілі - "Жамбыл облысы оқу-ағарту, ғылым және жоғары білім қызметкерлерінің жергілікті кәсіптік одағы" ҚБ-нің төрағасы;

- білім беру ұйымдары (білім мекемелері мен ұйымдарының басшылары, ары қарай – Жұмыс берушілер) олардың өкілі болып табылатын – Білім басқармасының басшысы.

1.4. Келісім:

– Қазақстан Республикасының заңнамасын бұлжытпай орындау;

– тараптардың тең құқылығы;

– тараптардың өзара жауапкершілігі мен сыйластығы;

– мүдделерін ымыраға келтіруге барынша қол жеткізу;

– нәтижеге қызығушылық таныту;

– қызығушылық тудыратын мәселелерді талқылау еркіндігі;

– өздеріне міндеттемелерді қабылдау еріктілігі;

– қоғамдағы келісім мен тұрақтылықты сақтау бойынша сындарлы өзара іс-әрекет принциптері (қағидаттары) арқылы қызметкерлер мен жұмыс берушілердің әлеуметтік-экономикалық мүдделерін қорғау және лайықты еңбек жағдайын қамтамасыз ету үшін құрылады.

1.5. Кәсіподақ мүшесі емес қызметкерлер, өздерінің жазбаша өтініші бойынша, Кәсіподақты жұмыс берушімен өзара қарым-қатынастарында мүдделерін танытуды сұранып, осы келісімге қосыла алады. Кәсіподақ өз мүшесі болып табылмайтын қызметкерлердің, олар Кәсіподақтың есепшотына әр ай сайын өз жалақыларының 1 (бір) пайызы мөлшерінде қаржы аударып отырған жағдайда, мүддесін танытып, осы келісімнің күшін таратады.

1.6. Тараптар осы Келісімнің мәртебесін облыстағы білім жүйесіндегі әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттеудің негізгі принциптерін (қағидаттарын) белгілейтін әлеуметтік әріптестіктің негізгі құжаты ретінде таниды.

Осы Келісімнің күші білім беруді басқару органдарына, білім және ғылым ұйымдарына, жұмыс берушілерге, Кәсіподақ мүшесі болып табылатын қызметкерлерге және оған қосылған тұлғаларға таратылады.

1.7. Осы Келісімнің негізгі ережелері қалалық және аудандық салалық келісімдерге, сондай-ақ Білім басқармасының қарамағындағы, Кәсіподақтың құрамында мүшелікке қамтылған, ұйымдардың жұмыс берушілері мен қызметкерлер арасында жасалатын ұжымдық шарттарға міндетті түрде енгізілетін негіздер болып табылады.

Еңбек және ұжымдық шарттардың талаптары қызметкерлердің еңбек заңдылығымен және осы Келісіммен белгіленген құқықтары мен кепілдіктерін бұзбауы тиіс.

1.8. Осы Келісімнен туындайтын ережелер ең төменгі болып табылады, сондықтан қалалық және аудандық келісімдерді, сала ұйымдарындағы ұжымдық шарттарды жасағанда алынып тасталмайды немесе төмендетілмейді.

Келісімдер жұмыс берушілердің қызметкерлер үшін ұжымдық шарттармен қабылданған міндеттемелері мен кепілдіктерін жоғарылату құқықтарын шектемейді.

1.9. Қызметкерлерге бірмезетте бірнеше Келісімдердің күші таратылатын жағдайда қызметкерлерге мейлінше қолайлы әрі оңтайлы шарттар көзделген Келісім талаптары қолданылады. Ұжымдық шарттарда қызметкерлер үшін Келісімдерде көзделген шарттардан қолайлы әрі оңтайлы жағдайлар көзделгенде қызметкерлер үшін ұжымдық шарттардың талаптары қолданылады.

Келісімнің күші жүретін мерзімде қабылданған және қызметкерлердің жағдайын жақсарта түсетін нормативтік-құқықтық актілер қабылданған жағдайда, Келісімнің сәйкес нормаларының аясы арта түседі және сол нормативтік-құқықтық актілердің күшіне енген мезгілден бастап қолданылады. Егер мұндай нормативтік-құқықтық актілер қызметкерлердің жағдайын нашарлатса, Келісімнің талаптары мен шарттары қолданылады.

1.10. Тараптар осы келісім мәтіні, оған қол қойылғаннан кейін 15 күн ішінде, білім беру ұйымының басшысы тарапынан қызметкерлердің назарына жеткізілуі қажеттігі туралы келісті.

Кәсіподақ қызметкерлерге осы келісім ережелерін түсіндіріп, олардың жүзеге асырылуына септік етуге міндеттенеді.

1.11. Осы Келісімді жасау бойынша келіссөздер жүргізу, оған өзгертулер мен толықтырулар енгізу, сондай-ақ, оны жүзеге асуын бақылау, ағымдағы мәселелерді қарау мен туындайтын даулы жағдайларды шешу үшін, әр тараптан тең құқылы негізде бес адамнан, әлеуметтік әріптестік және әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі екіжақты комиссия құрылады.

Егер тараптар туындаған дау бойынша өзара қолайлы шешімге келе алмаса, ондай дау еңбек дауын шешу жөніндегі қолданыстағы заңнамамен көзделген тәртіппен шешілуі мүмкін.

Әлеуметтік әріптестік және әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі екіжақты комиссияның сапалық құрамын Тараптар өз бетінше дербес анықтайды.

Комиссия туралы Ереже, оның жұмыс тәртібі мен құзыреті комиссияның алғашқы отырысында шешімімен бекітіледі.

Комиссия өз отырыстарын қажетіне қарай, бірақ күнтізбелік жылдан кемінде екі рет өткізуі тиіс.

1.12. Осы Келісім орындалмаған жағдайда мүдделі тұлғалар, комиссия мен осы Келісімге қол қойған басшыларды жазбаша түрде хабарландырады. Тараптар берілген ақпаратты талқылайды да тиісті шешім қабылдайды.

1.13. Келісімнің күші білім мекемесі, оның ішінде Білім басқармасы және Кәсіподақ ұйымдық өзгеріске ұшыраған (бірігу, қосылу, бөліну, жіктелу, қайта құрылу) жағдайларда сақталады.

1.14. Осы Келісімге енетін қандай да бір білім беру ұйымының меншік иесі ауысқанда Келісімнің күші алты ай мерзімге сақталады. Меншік құқықтары ауысатын алты айлық мерзім ішінде Кәсіподақ пен меншіктің жаңа иесі осы келісімді қалдыру немесе жаңа келісім жасасу туралы келіссөздер жүргізуді бастауға құқылы.

1.15. Білім мекемесі жойылған жағдайда Келісімнің күші осы ұйымның барлық қызметкерлерімен еңбек шарты тоқтатылғанға дейін сақталады.

1.16. Тараптар осы Келісімге өзгертулер мен толықтырулар енгізуге құқылы. Өзгертулер мен толықтырулар енгізуге бастама көтеруші тарап екінші тарапқа Келісімді жасау тәртібіне сәйкес келіссөздерді бастау туралы жазбаша хабарлама жолдайды.

Келісімге тараптардың қабылдап енгізген өзгертулері мен толықтырулары жеке хаттамамен және қосымша келісіммен рәсімделеді әрі ол осы Келісімнің ажырамас бөлігі болып табылады.

1.17. Келісім күшінің таралу мерзімі ішінде тараптардың ешқайсысы өзіне жүктелген міндеттемелерді орындаудан біржақты бас тартуға құқығы жоқ.

1.18. Осы келісім бойынша алынған міндеттемелерді қайта қарау білім беру ұйымдары қызметкерлерінің әлеуметтік-экономикалық жағдайының төмендеуіне алып келмеуі тиіс.

1.19. Осы Келісім оған тараптар қол қойған сәттен бастап күшіне енеді. Келісімнің қолданылу мерзімі өткен жағдайда, тараптардың ең болмағанда біреуі оның қолданылу мерзімі өткенге дейін жаңа келісім жасасу туралы ұсыныс енгізген жағдайда, ол жаңа Келісім жасалғанға дейін, бірақ бір жылға дейінгі мерзімнен аспайтын мерзімге ұзартылған болып есептеледі.

1.20. Тараптар Қазақстан Республикасының қолданыстағы еңбек заңнамасына сәйкес еңбек дауларын шешу жөніндегі келісу комиссияларын құру міндеттілігі туралы келісімге келді. Комиссия құрамы теңқұқылы бастамада әр тараптан сандық құрамы тең өкілдерден құрылады. Білім беру ұйымдары мен қызметкерлер арасында туындайтын барлық санаттағы жеке еңбек даулары, еңбек дауының кез-келген тарапының өтініші бойынша, ҚР Еңбек кодексімен көзделген тәртіппен қаралуы мүмкін.

Жеке еңбек дауларын шешу жөніндегі Келісу комиссиясы тұрақты жұмыс жасайтын орган болып табылады және заңды тұлға мәртебесіне ие, сондай-ақ заңды тұлғалардың филиалдары мен өкілдіктері болып табылатын әрбір білім беру және ғылым мекемесінде, кәсіподақ комитеті мен ұйым әкімшілігі өкілдерінен тең құқылы жағдайда жасақталады.

Сонымен қатар, жеке еңбек дауларын шешу жөніндегі Келісу комиссиясы әлеуметтік әріптестік тараптарының келісімдерімен Білім басқармасында және әкімшілік аумақтық бірліктер бойынша – аудан, қала, облыс деңгейінде құрылуы мүмкін. Олар нақты мекемеде (ұйымда) құрылған келісу комиссиялары құрылатын негізде жасақталады және жұмыс атқарады.

Барлық санаттағы жеке еңбек даулары білім беру ұйымында құрылған келісу комиссиясында, сондай-ақ аудандық, қалалық немесе облыстық деңгейде құрылған келісу комиссияларында да қаралуы мүмкін.

Келісу комиссиясының жұмысы мен қызметін ұйымдастыру тәртібі Келісу комиссиялары туралы ережемен белгіленеді **(№13 Қосымша).**

1.21. Тараптар жұмыс берушінің төмендегі актілері бастауыш кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитетімен келісе отырып қабылданатыны туралы келіседі:

1) ішкі еңбек тәртіп ережесі;

2) оқу сабақтарының кестесі;

3) жұмыс кестелері;

4) демалыс кестелері;

5) педагогикалық қызметкерлердің оқу жүктемесі;

6) педагогикалық қызметкерлердің қолданыстағы біліктілік санатын төмендету мақсатындағы кезектен тыс аттестациясын тағайындау туралы шешімі;

7) біліктілік санатын төмендету туралы шешім;

8) еңбек қорғау жөніндегі нұсқаулық.

1.22. Тараптар жұмыс берушінің төмендегі актілері бастауыш кәсіподақ ұйымының, сондай-ақ аудандық/қалалық немесе облыстық деңгейдегі кәсіподақ комитетінің дәлелді пікірін ескере отырып қабылданатыны туралы келіседі:

1) еңбек жағдайларының өзгеруі туралы бұйрықтар;

2) жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарттарын бұзу туралы бұйрықтар;

3) жұмысшыларға мереке және демалыстағы жұмыс күндерді хабарлау туралы бұйрықтар;

4) штаттық кестенің қысқаруы мен өзгеруі туралы бұйрықтар;

5) көтермелеулер туралы бұйрықтар;

6) сыйақы беру, қосымша төлем тағайындау мен материалдық көмек көрсету туралы бұйрықтар;

7) толық емес жұмыс күні режимін енгізу туралы бұйрықтар;

8) күнделікті жұмысты бөлшектеу туралы бұйрықтар;

9) жұмыс уақытының жиынтықталған есебін қолдану туралы бұйрықтар;

10) Икемді жұмыс уақыты режимін белгілеу туралы бұйрықтар.

1.23. Тараптар, жұмыс берушінің төмендегі актілері мекеме (ұйым) кәсіподақтық қызметке алынған Аумақтық құрылымдық бөлімшенің (Кәсіподақ Филиалының) Атқару комитетімен келісе отырып қабылданатыны туралы келісімге келді:

1) жұмыс күшінің жаппай бір мезетте 5-тен 10 адамға дейін босауына алып келетін жұмысшылар саны немесе штаттың қысқаруы туралы актілер;

2) қызметкерлердің кәсіби даярлығы, қайта даярлау мен біліктілігін көтеру нысандарын, қажетті кәсіптер мен мамандықтар тізбесін, әр күнтізбелік жылға оқумен қамтылатындардың санын белгілеу.

1.24. Ұйымның жойылуы мен/немесе он және одан көп адамнан артық жұмыс күшінің бір мезетте жұмыстан босауы туралы актілер Кәсіподақтың Облыстық Комитетімен келісіледі.

1.25. Кәсіподақ органынан келісім алынған жағдай кәсіподақ органы төрағасының қолы қойылған құжаттың болуымен анықталады. Кәсіподақ келісімі мен дәлелді пікірі осы келісім тараптарының өзара келіскен Тәртібі бойынша сұралады (№1 қосымша**).**

2-тарау.

Еңбек шарты

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

2.2. Еңбек шарты жұмыскермен жазбаша түрде екі данада жасалып, оның әрқайсысына жұмыс беруші мен жұмыскер қол қояды. Еңбек шарты оларды есепке алу кітабында немесе электронды базада тіркеледі. Тараптардың қолы қойылып, мекеменің мөрімен расталған еңбек шартының бір данасы жұмысшының қолына беріледі. Еңбек шартының бір данасын табыс ету жағдайы жұмысшының еңбек шарттарын есепке алу кітабына немесе еңбек шартының өзінде алғаны туралы қол қоюы арқылы нақтыланады.

Еңбек шартын жасасу, оған өзгерістер мен толықтырулар енгізу электрондық цифрлық қолтаңба арқылы куәландырылған электрондық құжат нысанында жүргізілуі мүмкін.

Еңбек шарты жұмысқа қабылдау туралы бұйрық шығаруға негіз болып табылады.

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

Еңбек шартының мерзімі аяқталғанда тараптар оны шектеусіз мерзімге созуға құқылы.

Еңбек шартының мерзімі аяқталған жағдайда тараптардың ешқайсысы бір жұмыс күнінің (ауысымының) барысында еңбек қатынастарын тоқтату туралы жазбаша хабарландырмаса, ол еңбек шарты шектеусіз мерзімге жасалған деп есептеледі.

Белгілі бір мерзімге жасалған еңбек шарты бір рет ғана ұзартылуы мүмкін.

Еңбек қатынастары жалғасқан жағдайда еңбек шарты белгіленбеген мерзімге жасалған деп есептеледі.

Еңбек шарты бір жылдан кем мерзімге тек қандай да бір нақты жұмысты атқарған жағдайда, жұмыста уақытша жоқ қызметкерді алмастырғанда, маусымдық жұмыстарды атқарған мерзімге жасалады.

Жұмыс беруші мен зейнет жасына жеткен қызметкер арасында еңбек қатынастарын жалғастыру туралы өзара келісім болған жағдайда, жұмыс берушілер қолданыстағы еңбек шартына өзгертулер мен толықтырулар енгізу арқылы жыл сайын ұзартып және бұйрық шығарып отыруға құқылы. Осы жағдайда бұл еңбек шартын ҚР ЕК 52 б. 1 т. 24 т.т. сәйкес (зейнеткерлік жасқа жету) бұзу болып есептелмейді және өтемақы төлемі берілмейді. Жұмыс беруші ҚР ЕК 53 б. 9 т. сәйкес өтемақы төлемін еңбек шартын ҚР ЕК 52 б. 1 т. 24 т.т сәйкес бұзған жағдайда ғана жүргізеді.

Сонымен қатар жұмыс беруші мен зейнет жасына жеткен қызметкер арасында еңбек қатынастарын жалғастыру туралы өзара келісім болған жағдайда, жұмыс берушілер қолданыстағы еңбек шартын оқу жылы аяқталғаннан кейін бұзып, оны жыл сайын қайта жасауға құқылы. Бұл жағдайда еңбек шарты ҚР ЕК 52 б. 1 т. 24 т.т. сәйкес (зейнеткерлік жасқа жету) бұзылды деп есептеледі де жұмыс беруші ҚР ЕК 53 б. 9 т. сәйкес, осы Келісіммен және (немесе) Ұжымдық шартпен белгіленген мөлшерде, өтемақы төлемін жүргізеді. Осы ретте зейнет жасына жеткен қызметкермен жасалған еңбек шартының біржылдық мерзімі аяқталғанда еңбек шарты ҚР ЕК 49 б. 2 т.т. және 51 б. Сәйкес, яғни еңбек шарты мерзімінің аяқталуына орай бұзылады және өтемақы төлемі жүргізілмейді.

Зейнет жасына жеткен қызметкермен жасалған еңбек шарты жыл сайын ұзартылған жағдайда, еңбек шарты бір жылдық мерзімге жасалады да, аталған қызметкерге еңбек заңдылығымен көзделген барлық жеңілдіктер мен кепілдіктер, өтемақылар (жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы, сауықтыру жәрдемақысы және т.б.) сақталуы тиіс.

Қазақстан Республикасының Әлеуметтік кодексіне сәйкес зейнеткерлік жасқа толған адамдарды ауыр жұмыстарға, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарға жіберу ҚР қолданыстағы заңнама нормаларына сәйкес, медициналық қарама-қайшылықтары болмаған жағдайда және қызметкердің жазбаша келісімі бойынша жүргізіледі.

2.4. Жұмыс қабылданған жағдайда төмендегі санаттағы қызметкерлерге сынақ мерзімі белгіленбейді:

- мүгедектер;
- жас мамандар;
- Жұмыс беруші анықтайтын, өзге тұлғалар.

2.5. Егер еңбек шартын тоқтату немесе бұзу күнінде Қызметкер жыл сайынғы ақылы еңбек демалысында немесе өзге демалыста немесе уақытша еңбекке жарамсыз болса, ол Қызметкермен еңбек шарты, ҚР ЕК 52 б. 1 т. 1), 18), 20) және 23) т.т., 1-1 т. көзделген және уақытша жұмыста жоқ қызметкерді алмастырған жағдайлардан өзге жағдайларда, жұмысқа шыққан алғашқы күні бұзылады.

2.6. Еңбек шартында ҚР ЕК 28 бабымен көзделген ерекше еңбек жағдайлары, оның ішінде оқу жүктемесінің көлемі, жұмыс уақытының режимі мен ұзақтылығы, еңбек ақының мөлшері, жеңілдіктер мен өтемақылар және өзгелер көрсетіледі.

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

Басшы жұмысшыларды және бастауыш кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитетін (облыстық, аудандық/қалалық Комитетін) қызметкердің еңбек жағдайларының өзгеруі туралы, сол өзгерістер енгізілгенге дейінгі бір ай бұрын, жазбаша түрде ескертуге міндетті.

Мүгедек азаматпен жасалатын еңбек шарты олардың жеке мүмкіндіктерін ескере отырып жабдықталған жұмыс орындарына қатысты шарттарды қамтуы тиіс.

2.7. Педагогикалық қызметкерлердің оқу жүктемесінің (педагогикалық жұмыстың) көлемі оқу жоспарындағы сағат саны, оқу бағдарламалары, кадрмен қамтылу, мекемедегі өзге де нақты жағдайларға сәйкес кәсіподақ комитетінің пікірін ескере отырып белгіленеді.

Педагогикалық қызметкердің оқу жүктемесінің мөлшері еңбек шартында белгіленеді және тараптармен қызметкердің жазбаша келісімі бойынша ғана өзгертілуі мүмкін.

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

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

2.8. Осы мекеме негізгі жұмыс орны болып табылатын мұғалімдер үшін жаңа оқу жылындағы оқу жүктемесін белгілегенде, оның ағымдағы оқу жылындағы жүктеме мөлшері мен сыныптарда, топтарда жүргізетін пәндердің сабақтастығы сақталады. Мұғалімдерге жаңа оқу жылының басында белгіленген оқу жүктемесі ағымдағы оқу жылында, сондай-ақ кезекті оқу жылына әкімшіліктің бастамасымен, оқу жоспарлары

мен бағдарламаларға сай сағаттардың қысқарып, сынып сандарының азаюынан өзге жағдайларда, төмендетіле алмайды.

Оқу жоспарымен көзделген сағаттар санына сәйкес мұғалімдердің оқу жүктемесі бірінші және екінші жартыжылдықта әртүрлі болуы мүмкін.

Мұғалімдерге оқу жүктемесінің мөлшері заңдылықпен нормативті түрде белгіленген артық немесе кем болып белгіленуі тек олардың жазбаша келісімімен жүргізіледі.

Өндірістік қажеттілікке байланысты жағдайларда (оқу жоспарының бөлінбейтіндігі, педагогтің уақытша болмауы, қажетті мамандардың болмауы және басқа да жағдайлар) педагог қызметкерлердің оқу жүктемесінің көлеміне білім беру саласындағы заңнамада көзделгеннен артық көлемде жол берілуі мүмкін. Бұл ретте жұмыстың жалпы көлемі Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексінде көзделген жұмыс уақытының ең жоғары ұзақтығынан аспауға тиіс.

2.9. Осы мекемеде жұмыс істеп оқытушылық қызметті негізі жұмысынан тыс атқаратын тұлғалар, сондай-ақ өзге де білім мекемелері мен ұйымдары, мекемелер мен ұйымдардың (білім беруді басқару органдарының және оқу-әдістемелік кабинеттердің, орталықтардың қызметкерлерін қосқанда) педагогикалық қызметкерлері үшін оқу сағаттары, осы білім мекемесі негізгі жұмыс орны болып табылатын мұғалімдер оқу жүктемесімен, еңбек ақы ставкасынан кем емес мөлшерде, қамтылған жағдайда ғана беріледі.

Тараптар білім беру ұйымдарының басшы қызметкерлеріне (директорларға, меңгерушілерге және олардың орынбасарларына) уәкілетті органмен келісім бойынша негізгі жұмыс орны бойынша толық ақы төлене отырып, нормативтік оқу жүктемесінің 0,5-інен аспайтын көлемде лауазымдарды қоса атқару немесе қоса атқару шарты бойынша қосымша педагогикалық жұмыс берілуі мүмкіндігімен келісті. Бұл ретте басқару органы мен білім беру ұйымының басшысы арасында еңбек шартына қосымша келісім жасалады. Басшының орынбасарларына қосымша педагогикалық жұмыс ұсынылған жағдайда, ұйым басшысы мен оның орынбасары арасында еңбек шартына қосымша келісім (лауазымдарды қоса атқару түрінде) немесе еңбек шарты (қоса атқару шарты бойынша) жасалады.

Өндірістік қажеттілікке байланысты (оқу жоспарының бөлінбейтіндігі, педагогтың уақытша болмауы, қажетті мамандардың болмауы және басқа да жағдайлар) нормативтік оқу жүктемесінің 0,5-тен асатын жүктемесіне жол берілуі мүмкін.

Егер қосымша педагогикалық жұмыс қоса атқару шартымен өзге білім мекемесінен берілсе, еңбек қатынастары сол педагогикалық жұмысты беруші ұйымның басшысымен рәсімделеді.

Басшы қызметкерлерге аталған қосымша педагогикалық жүктеме осы білім мекемесі негізгі жұмыс орны болып табылатын мұғалімдер оқу жүктемесімен, еңбек ақы ставкасынан кем емес мөлшерде, қамтылған жағдайда ғана беріледі.

Егер басшы қызметкерлер қосымша педагогикалық жүктемені лауазымдарды қоса атқару түрінде жүргізсе, Қазақстан Республикасының Білім және ғылым министрінің 11 мамыр 2020 жылғы №191 Бұйрығымен бекітілген Педагогтарға еңбек ақы есептеу Ережелеріне сай еңбекке ақы төлеу оқу жүктемесіне сәйкес, қосымша жұмыс үшін еңбек дамалысы мен сауықтыру жәрдемақы төлемдерінсіз, жүзеге асырылады.

Егер басшы қызметкерлер қосымша педагогикалық жүктемені қоса атқару шарты бойынша жүргізсе, Қазақстан Республикасының Білім және ғылым министрінің 11 мамыр 2020 жылғы №191 Бұйрығымен бекітілген Педагогтарға еңбек ақы есептеу Ережелеріне сай еңбекке ақы төлеу оқу жүктемесіне сәйкес, қосымша жұмыс үшін еңбек дамалысы мен сауықтыру жәрдемақы төлемдерін ескере отырып, жүзеге асырылады.

Тараптар бір білім беру ұйымынан екіншісіне ауысқан кезде басшы орынбасарының біліктілік санаты, оның қызмет бағытына қарамастан, мерзімі өткенге дейін сақталады деп келісті. Бір білім беру ұйымынан екіншісіне ауысқан кезде басшының біліктілік санаты, оның қызмет бағытына қарамастан, мерзімі өткенге дейін сақталады.

Тараптар сондай-ақ жаңа білім беру ұйымы ашылған (қызметін жаңа бастаған) жағдайда, осы білім беру ұйымының басшысын конкурстық тағайындау рәсімі өткізілгенге дейін, басшының міндеттерін атқару тиісті уәкілетті органның (білім бөлімінің немесе басқармасының) қызметкеріне жүктелуі мүмкін екендігі туралы келісті.

2.10. Бала күтіміне байланысты, үш жасқа толғанға дейінгі, демалыста отырған мұғалімдер үшін оқу жүктемесі жалпы ережелер бойынша белгіленеді және осы кезеңге жүктемені орындау Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2012 жылғы 21 ақпандағы №57 бұйрығымен бекітілген Мемлекеттік білім беру ұйымдарының бірінші басшылары мен педагогтерін лауазымға тағайындау, лауазымнан босату қағидаларының талаптарына сай өзге мұғалімдерге беріледі.

2.11. Жұмыс емес мереке және демалыс күндеріне оқу жүктемесі жоспарланбайды.

2.12. Мұғалімнің еңбек шартындағы немесе басшы бұйрығындағы оқу жүктемесінің оқу жылы ішінде артуы немесе кемуі тек қана:

1) тараптардың өзара келісімі бойынша;

2) жұмыс берушінің бастамасы бойынша келесі жағдайларда:

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

- өндірістік қажеттілікке байланысты уақытша жұмыста жоқ қызметкерді алмастыру үшін оқу жүктемесі уақытша артқанда (мұндай жағдайда жұмысшының келісімінсіз арттырылған оқу жүктемесімен жұмыс істеу ұзақтылығы күнтізбелік жыл бойында бір айдан аспауы тиіс);

- жұмыс тоқтап қалып, сол уақытқа жұмысшыға сол немесе өзге мекемеде, бірақ сол жергілікті жерде, олардың мамандығы мен біліктілігіне сай бір айға дейін өзге жұмыстар жүктелсе (табиғи жағдайларға байланысты сабақтың тоқтату, карантин және өзге де жағдайлар);

- еңбек дауын қарайтын органмен бұрын соңды осы оқу жүктемесін орындаған мұғалім жұмысқа қайта орналасқанда;

- бала күтіміне байланысты демалыста отырған қызметкердің демалысын мерзімінен бұрын үзіп немесе осы демалыс аяқталғаннан кейін жұмысқа оралғанда жүргізіледі.

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

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

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

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

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

2.15. Жұмысшымен еңбек шартын тоқтату тек ҚР Еңбек Кодексімен және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарымен көзделген негіздер бойынша жүргізіледі.

Еңбек шарты жұмыс берушінің бастамасымен ҚР ЕК 52 бабымен көзделген кез-келген негіз бойынша бұзылғанда, 1 тармағының 1), 9), 12), 13), 21), 23), 24) тармақшалармен, 1-1 тармағының 1), 2) тармақшалармен және 2 тармағында көзделген жағдайларды қоспағанда, жұмыс беруші бастауыш кәсіподақ ұйымның кәсіподақ комитетінің алдын-ала дәлелді пікірін алуға міндетті.

2.16. Мемлекеттік мекемелер мен қазыналық кәсіпорындардың басшылары жұмысқа қабылдау барысында ҚР Еңбек кодексін, ҚР "Педагог мәртебесі туралы", " Білім туралы" Заңдарын, кәсіптік стандарттарды, Қазақстан Респубикасы Білім және ғылым министрінің 13 шілде 2009 жылғы №338 бұйрығымен бекітілген Педагог лауазымдарының Үлгілік біліктілік сипаттамаларын және өзге де тиісті нормативтік құқықтық актілерді басшылыққа алады.

Бұл ретте ҚР Конституциясының 77 бабы 3 тармағының 5 тармақшасымен және Қазақстан Республикасының 2016 жылғы 6 сәуірдегі № 480-V "Құқықтық актілер туралы" Заңының 43 бабымен көзделген жауапкершілікті белгілейтін немесе күшейтетін, азаматтарға жаңа міндеттемелер жүктейтін немесе олардың жағдайын нашарлататын заңдардың кері күші болмайды.

Егер қызметкер жұмысқа, олардың жағдайын нашарлататындай жаңа талаптар белгілейтін нормативтік құқықтық актілер қолданысқа енгенге немесе қолданыстағы актілерге өзгертулер енгізілгенге дейін қабылданса, сондай-ақ, қабылданған мезгілде қызметкер қойылған талаптарға сай болса, мұндай қызметкер бастапқы қабылдаған лауазым бойынша өзінің педагогикалық қызметін жалғастыруға толық құқығы бар.

2.17. Тараптар, аудан орталықтары мен қалалардан шалғай орналасқан елді мекендерде тиісті педагогикалық білімі немесе тиісті бейіні бойынша кәсіптік білім бар білікті кадрлар болмаған жағдайда, жалпыға міндетті мемлекеттік білім беру стандартын орындау мақсатында, ерекше жағдай ретінде, білім беру ұйымының педагогикалық кеңесі мен аттестациялық комиссиясының шешімдеріне сәйкес ол сабақтарды жапсарлас және (немесе) өзге пәндердің мұғалімдеріне жүргізуге мүмкіндік беру туралы келісті.

2.18. Егер мекемеде қызметкерлер туралы жеке мәліметтерді сақтау тәртібін белгілейтін бұйрықтар шығарылмаған болса білім беру ұйымдарының басшылары 2024 жылдың 1 тамызына дейін аталған актілерді (бұйрықтарды) шығару туралы міндеттеме қабылдайды.

Жұмыс берушілер Қазақстан Республикасының "Дербес деректер және оларды қорғау туралы" 21 мамыр 2013 жылғы N94-V Заңына сәйкес қызметкердің жеке мәліметтерін жинауды, өңдеу мен қорғауды қамтамасыз етуге және төмендегі талаптарды сақтауға міндеттенеді:

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

2) қызметкердің дербес деректерімен танысуға тек арнайы өкілетті тұлғаларға ғана рұқсат беру. Бұл ретте аталған тұлғалар қызметкердің тек нақты функцияларды орындауға қажетті мәліметтерін ғана алу құқығына ие болуы тиіс және конфиденциалдық шартты сақтауға міндетті;

3) қызметкердің мекеме аясындағы жеке мәліметтерін беруді жұмыс берушінің актісіне сәйкес, онымен жұмысшыны таныстыра отырып, жүргізеді.

3-тарау.

Қызметкерлердің кәсіби даярлығы, қайта даярлау мен біліктілігін арттыру

3.1 Тараптар келесі шарттар бойынша өзара келісімге келді:

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

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

3.2 Жұмыс беруші келесі міндеттемелерді алады:

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

3.2.2. Бюджет қаражаты есебінен әр үш жылда кемінде бір рет білім беру ұйымдарының педагогикалық және медициналық қызметкерлерінің біліктілігін арттырып отырады.

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

3.2.4. Қызметтік іссапарларға жолдауда Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2000 жылғы 22 қыркүйектегі №1428 қаулысымен бекітілген мемлекеттік бюджеттің есебінен ұсталатын мемлекеттік мекемелер қызметкерлерінің, сондай-ақ, Қазақстан Республикасының Парламенті депутаттарының Қазақстан Республикасының шегіндегі қызметтік іссапарлары туралы Ережесін басшылыққа алынады.

Қызметкерлерге Қазақстан Республикасының шегінде, сондай-ақ шет мемлекеттерге қызметтік іссапарға жолданумен байланысты шығындарды өтеуде Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2018 жылғы 11 мамырдағы №256 қаулысымен бекітілген Бюджет қаражаты есебінен қызметтік іссапарларға, оның ішінде шет мемлекеттерге қызметтік іссапарларға арналған шығыстарды өтеу қағидалары басшылыққа алынады.

Қызметкерді біліктілігін көтеруге жолдағанда, оның жұмыс орнын (лауазымын), жұмыс орны бойынша жұмыс күндері үшін жалақысын сақтайды.

Егер жұмысшы біліктілігін көтеруге басқа жерге жолданса, оған жұмыс орнын (лауазымын), жұмыс орны бойынша іссапар күндеріне келетін жұмыс күндері үшін жалақысын сақтайды, сондай-ақ қызметтік іссапарға жолданатын тұлғаларға, қолданыстағы заңдылықпен көзделген тәртіппен және мөлшерде, іссапар шығындарын (іссапарда болатын күндері үшін, оның ішінде жолда болатын уақыты үшін тәулік ақы шығындар; белгіленген іссапар орнына бару және қайту; баспана жалдап тұру шығындары) төлейді.

Іссапар шығындары келесі тәртіппен төленеді:

Іссапарға жолданатын қызметкерге іссапарға шығар алдында жол жүру шығындарын, тұрғын үйді жалға алу және тәулік шығындарды өтеу бойынша тиесілі шығындар шегінде қаржылай аванс беріледі.

Қызметкер, қажет жағдайларда, іссапардан келгеннен соң бес жұмыс күннің ішінде нақты жұмсалынған іс сапар шығындары бойынша есеп береді.

Егер іссапарға жолданған қызметкерге тиісті шығындары үшін қаржылай аванс берілмеген болса, қызметкердің іссапармен байланысты шығындары іссапар аяқталғаннан соң қызметкер тарапынан тиісті растау құжаттары тапсырылғанда өтеледі . Егер қандай да бір объективті себептермен іссапар шығындарын іссапар аяқталған мезетте өтеу мүмкін болмаса, аталған шығындар бір ай мерзім ішінде өтелуі тиіс.

Егер оқу ұзақ мерзімді және бір айдан астам уақыт жалғасатын болса, іссапар шығындары ай сайын, әр айдың соңында өтеледі.

Жергілікті жерге іссапарға жіберілген кезде, одан іссапарға жіберілген қызметкердің тұрғылықты жеріне күн сайын қайту мүмкіндігі болса, мынадай тәртіппен шығыстар өтеледі:

Егер іссапарға жіберілген қызметкер жұмыс күні аяқталғаннан кейін өз еркімен іссапар орнында қалса, онда тәулікақы және көліктік шығыстарын өтеу Бюджет қаражаты есебінен қызметтік іссапарларға, оның ішінде шет мемлекеттерге қызметтік іссапарларға арналған шығыстарды өтеу қағидаларының 3-тармағына сай жүргізіледі.

Егер іссапарға жіберілген қызметкер тұрғылықты жеріне күн сайын қайтып келсе, онда жол жүру билеттері болған кезде, тәулікақыны төлемей, тек көліктік шығыстар өтеледі.

Қызметкер күн сайын іссапар орнынан тұрғылықты жеріне қайтып келуі мәселесін әрбір нақты жағдайда, іссапарға жолданған қызметкердің пікірін ескере отырып, қашықтықтың ұзақтығын, көлік қатынасының жағдайларын, орындалатын тапсырманың сипатын, сондай-ақ қызметкерге демалыс үшін жағдай жасаудың қажеттігін ескере отырып, іссапарға жіберілетін адам жұмыс істейтін мемлекеттік мекеменің және (немесе) қазыналық кәсіпорынның басшысы шешеді.

Іссапарға жіберілген қызметкерге уақытша жұмысқа жарамсыздығы жағдайында оған жалпы негіздермен тұрғын үй-жайды жалдау бойынша шығыстар өтеледі (іссапарға жіберілген қызметкер стационарлық емдеуде жатқан жағдайды қоспағанда) және ол өзіне жүктелген қызметтік тапсырманы орындауға кіріскенше немесе тұрақты жұмыс орнына қайтып келгенше барлық уақыт ішінде, бірақ 40 күннен артық емес уақыттың ішінде тәулікақы төленеді.

Іссапарға жіберілген қызметкердің уақытша жұмысқа жарамсыздығы, сондай-ақ денсаулық жағдайы бойынша тұрақты жұмыс орнына келе алмауы белгіленген тәртіппен куәландырылуы тиіс.

Уақытша жұмысқа жарамсыздық кезеңінде іссапарға жіберілген қызметкерге жалпы негіздермен уақытша жұмысқа жарамсыздығы бойынша әлеуметтік жәрдемақы төленеді. Уақытша жұмысқа жарамсыздық күндері іссапардың мерзіміне енгізілмейді.

Егер біліктілігін көтеруге арналған оқу уақыты қызметкердің жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы уақытына келсе, жұмыс беруші қызметкерді демалыстан шақырып, оған жұмыс орнын (лауазымын), жұмыс орны бойынша іссапар күндеріне келетін жұмыс күндері үшін жалақысын сақтайды, сондай-ақ қызметтік іссапарға жолданатын тұлғаларға, қолданыстағы заңдылықпен көзделген тәртіппен және мөлшерде, іссапар шығындарын төлейді.

3.2.5. Білім беру ұйымдарының педагогтарын аттестаттауды Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2016 жылғы 27 қаңтардағы №83 бұйрығымен бекітілген Педагогтерді аттестаттаудан өткізу қағидалары мен шарттарына сай ұйымдастырады.

3.2.6. Аттестация нәтижелері бойынша педагогтерге берілген тиісті біліктілік санаттары үшін төлемдер мен (немесе) қосымша ақылар оқу жылының 1 қыркүйегінен, ал педагогикалық емес қызметкерлерге – біліктілік санаты/разряды берілген күннен бастап жүргізіледі.

3.2.7. Әдістемелік жұмыстан оқытушылық қызметке ауысқан кезде әдіскердің біліктілік санаты дипломда көрсетілген оқыту пәні бойынша біліктілік санатына теңестіріледі және оның қолдану мерзімі аяқталғанға дейін сақталады.

Оқытушылық қызметтен әдістемелік жұмысқа ауысқан кезде пән бойынша біліктілік санаты әдіскердің біліктілік санатына теңестіріледі және оның қолдану мерзімі аяқталғанға дейін сақталады.

Осы норма әдістемелік жұмыстан тәрбиешілік лауазымға және керісінше тәрбиешіліктен – әдістемелік жұмысқа ауысқан жағдайда да қолданылады.

3.2.8. "Техникалық және кәсіптік (орта білімнен кейінгі) білімнің жалпы білім беру пәндерінің оқытушысы" лауазымынан мектепке дейінгі, бастауыш, негізгі орта және жалпы орта, арнайы, мамандандырылған, қосымша білім беру мұғалімі лауазымына ауысқан кезде жалпы білім беру пәндері оқытушысының біліктілік санаты дипломда көрсетілген оқытылатын пән бойынша мұғалімнің біліктілік санатына теңестіріледі және оның қолданылу мерзімі аяқталғанға дейін сақталады.

Мектепке дейінгі, бастауыш, негізгі орта және жалпы орта, арнайы, мамандандырылған, қосымша білім беру мұғалімі лауазымынан "техникалық және кәсіптік (орта білімнен кейінгі) білімнің жалпы білім беретін пәндер оқытушысы" лауазымына ауысқан кезде пән бойынша бар біліктілік санаты жалпы білім беретін пәндер оқытушысының біліктілік санатына теңестіріледі және оның қолданылу мерзімі аяқталғанға дейін сақталады.

3.2.9. Мұғалімдер (педагогтар) мынадай білім беру ұйымдары арасында ауысқан (ауысқан) кезде: бастауыш, негізгі орта, жалпы орта, мектепке дейінгі (мектепалды)

тәрбие мен оқыту, арнайы, мамандандырылған, қосымша білім беру кезінде оқытылатын пәннің бейіні (лауазымы) сәйкес келген жағдайда мұғалімдердің (педагогтердің) бар біліктілік санаттары мұғалімнің (педагогтың) жаңа лауазымында теңестіріледі және (немесе) сақталады.

Педагогтер (сурдопедагог, олигофренпедагог, тифлопедагог, дефектолог, логопед) біліктілік санаттарын алу кезінде барлық көрсетілген лауазымдар бойынша бірдей тест тапсыруын ескере отырып, олардың бір ұйымда көрсетілген лауазымдар арасында немесе жоғарыда көрсетілген ұйымдар арасында ауысқан (ауыстырылған) кезде бар біліктіліктері сақталады.

Тараптар егер оқытатын пәні бойынша тиісті санаты бар педагог жалпы білім беретін ұйымдарда, қосымша, техникалық кәсіптік, мектепке дейінгі білім беру ұйымдарын қоса алғанда, бір немесе бірнеше білім беру ұйымдарында қоса атқаратын (ішкі немесе сыртқы) жұмыс істейтін және сол пән және (немесе) ұқсас бейін бойынша сабақ беретін жағдайда, осы пән бойынша қосымша жұмыс істейтін педагогтің бар біліктілік санаты қоса атқаратын жұмыста да қолданылады.

3.3. 2018 жылғы қаңтар айынан бастап педагогтарға берілген (расталған) біліктілік санаттары:

"санаты жоқ" біліктілік санаты "педагог" біліктілік санатына теңестіріледі;

"екінші санат" біліктілік санаты "педагог-модератор" біліктілік санатына теңестіріледі;

"бірінші санат" біліктілік санаты "педагог-сарапшы" біліктілік санатына теңестіріледі;

"жоғары санат" біліктілік санаты "педагог-зерттеуші" және (немесе) "педагог-шебер " біліктілік санаттарына теңестіріледі.

Бұл принцип Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2016 жылғы 29 қаңтардағы №123 бұйрығымен бекітілген "Білім және ғылым саласындағы азаматтық қызметшілер лауазымдарының тізілімінің" белгілі блок, саты және буынына байланысты коэффициенттерді анықтау үшін қолданылады.

3.4. Біліктілік санаттарын сақтай отырып, аттестаттау педагогтердің өтініші негізінде, екі жылдан аспайтын мерзімге келесі жағдайларда жүзеге асырылады:

1) денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті орган бекіткен әлеуметтік мәні бар аурулар мен айналасындағыларға қауіп төндіретін аурулар тізбесіне енгізілген аурулар бар болған жағдайда еңбекке уақытша жарамсыздық кезінде;

2) жүктілігі және босануы, бала күтімі жөніндегі демалыстан шыққаннан кейін, оның ішінде жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған қызметкерлер үшін ол үш жасқа толғанға дейін;

3) білім беру саласындағы уәкілетті органнан, білім беруді басқару органдарынан, әдістемелік кабинеттерден (орталықтардан), педагогтердің біліктілігін арттыру

ұйымдарынан, біліктілікті арттыру институттарынан білім беру ұйымдарына ауысқан тұлғаларға;

4) педагогикалық қызметті жүзеге асырған және Қазақстан Республикасына жақын және алыс шет елдерден келген тұлғаларға беріледі;

5) егер педагогтің біліктілік санатының қолданылу мерзімі аяқталғанға дейін бір жыл қалса, ал педагог Қазақстан Республикасының ішінде басқа білім беру ұйымына ауысса;

6) біліктілік санаты берілген лауазымдағы жұмысты тоқтату себептеріне қарамастан , оны қайта бастау.

3.5. Жасы зейнеткерлікке төрт жылдан аз қалған педагогтер аттестаттау рәсімінен босатылады. Тағайындалған біліктілік санаты оның берген өтініші негізінде зейнеткерлік жасқа толғанға дейін сақталады.

Біліктілік санатының қолданылу мерзімін ұзарту туралы бұйрықты білім беру ұйымының басшысы шығарады.

3.6. Зейнеткерлікке шыққаннан кейін педагогикалық қызметті жүзеге асыруды жалғастыратын зейнеткерлік жастағы педагогтер, аттестаттау рәсімін қызметінің нәтижелерін кешенді қорытындылау жолымен өтеді, бейіні бойынша 30 (отыз) және одан да көп жыл педагогикалық өтілі бар педагогтердің біліктілік санатын растауда ПББ-дан өту талап етілмейді.

Зейнеткерлік жасқа толған жұмыс жасайтын педагогтың аттестаттаудан жалпы негізде өтуден бас тартқан жағдайда біліктілік санаты бір деңгейге төмендетіледі.

3.7. Қызмет нәтижелерін кешенді талдамалық жинақтау материалдары мәлімделген біліктілік санатына сәйкес келген, бірақ ПББ өтудің шекті деңгейіне жетпеген жағдайда педагогке:

біліктілік санатын растаған жағдайда бір деңгейге төмен;

біліктілік санатын беру жағдайында ПББ нәтижелерінен жоғары емес біліктілік санаты беріледі.

Егер объективті себептер бойынша (педагогтің өз денсаулығының, балалары, жұбайы (зайыбы) және ата-анасының, уақытша еңбекке жарамсыздық анықтамаларын немесе парақтарын ұсыну мүмкіндігінсіз, шалғай жерлерде күрделі аурулардан ұзақ және (немесе) шұғыл емделуі) педагог қызметкер заңнамада көзделген мерзімдерде аттестаттау рәсіміне қатысуға мүмкіндігі болмаған жағдайда, осы Келісімнің 3.4. тармағымен көзделген жағдайларды қоспағанда, мұндай қызметкерге, аттестаттау Қағидаларына сәйкес бар біліктілік санатын растау немесе арттыру құқығын сақтай отырып, бір деңгейге төмендетіледі.

Бұл ереже осындай объективті себептердің қызметкерге жұмыс орнында болуға және өзінің еңбек қызметін жүзеге асыруға мүмкіндік бермеген жағдайларда да ғана қолданылады..

3.8. Сонымен қатар тараптар, егер педагогикалық қызметкердің педагогикалық қызметі білім туралы дипломында көрсетілмеген мамандық бойынша жүзеге асырылса, дегенмен ол қызметкер жұмысқа қабылданған мезгілде заң талаптары білім туралы дипломында көрсетілмеген мамандық бойынша жұмыс атқаруға және сол лауазымына сәйкес біліктілік санатын көтеруге мүмкіндік берген болса, сондай-ақ ондай қызметкер, заң талаптары күшейтілген (өзгерген) мезгілге дейін, жүргізетін пәні бойынша (екінші, бірінші, жоғары) біліктілік санатына ие болған жағдайда, аттестаттау білім беру ұйымдарында біліктілік көтеру немесе қайта даярлау курстарынан өту нәтижесінде алынған сертификаты негізінде атқарып отырған лауазымы бойынша жүргізілетіндігімен келісті.

3.9. Тараптар, "Екінші санат", "бірінші санат", "жоғары санат" біліктілік санаттары бар педагогтер өтініш негізінде осы Қағидаға сәйкес тиісінше немесе жалпы негіздерде "педагог-модератор", "педагог-сарапшы", "педагог-зерттеуші" біліктілік санатын беру үшін біліктілік бағалауынан, ПББ-дан, қызмет нәтижелерін кешенді талдамалық жинақтаудан өтетіндігімен келісті.

Мәлімделген біліктілік санаттарына өтпеген педагогтерге санат ПББ нәтижелері негізінде беріледі. "Педагог-модератор" біліктілік санатын беру үшін ПББ ұпайлары жеткіліксіз болған жағдайда, педагогке "педагог" санаты беріледі.

Келесі аттестаттау кезеңінде педагог №338 бұйрыққа сәйкес біліктілік талаптарына сай біліктілік санатына аттестаттаудан өтеді, сондай-ақ ПББ-дан өткеннен кейін бастапқы өтініш берілген біліктілік санаты бойынша тапсыруға құқығы бар.

3.10. Егер педагогикалық қызметкер басқа білім беру ұйымына ауыстырылып, бірақ аттестациялау Ережесімен белгіленген мерзімде бұрынғы жұмыс орны бойынша тиісті растау құжаттарын қоса тіркеп аттестаттау туралы өтініш берген болса, сәйкес деңгейдегі аттестаттау комиссиясы педагогикалық қызметкер жұмысының өтінішінде көрсетілген біліктілік санатына сәйкестігін бұрынғы жұмыс орнындағы аттестаттау комиссиясына тапсырылған құжаттары негізінде қарастыру туралы келісті.

3.11. Мектепке дейінгі тәрбие мен оқыту, бастауыш, негізгі орта, жалпы орта, арнайы (түзеу), қосымша, техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім беру ұйымдарының педагог қызметкерлеріне біліктілік санатының берілуіне/расталуына сәйкес еңбекақы төлеу деңгейі оқу жылының 1 қыркүйегінен бастап белгіленеді.

Педагогикалық қызметкерлердің біліктілік санаттарын ұзарту (сақтау, төмендету) туралы шешімдер, аттестациялық комиссия шешімінің негізінде, жұмыс берушінің актісімен қабылданады және рәсімделеді.

Аттестаттау комиссиясының шешімімен келіспеген жағдайда қызметкер Қазақстан Республикасының Әкімшілік рәсімдік-процестік кодексінің 91-бабының 5-тармағына сәйкес әкімшілік (сотқа дейінгі) тәртіппен шағым жасалғаннан кейін сотқа жүгіне алады..

3.12. Медицина қызметкерлерін аттестаттау Денсаулық сақтау қызметкерлері үшін заңнамада көзделген тәртіппен жүргізіледі.

3.13. Білім басқармасы өзіне орта кәсіби білімі бар, сәйкес мамандығы мен атқарып отырған лауазымы бойынша жоғары кәсіби білім алушы педагогикалық қызметкерлерге біліктілікті арттыру тәртібімен ақылы оқу демалыстарын беру туралы міндеттеме алады.

3.14. Жұмыс берушінің жолдамасымен кәсіби даярлауға, қайта даярлауға және біліктілік арттыруға жіберу жұмыс берушінің қаржысы есебінен немесе Қазақстан Республикасының заңнамасымен тыйым салынбаған қаржы есебінен оқыту шартына сәйкес жүзеге асырылады (№ 14 Қосымша).

Оқыту шартында:

1) білім алушы алатын нақты мамандыққа, біліктілікке және (немесе) біліктілік курсының атауына сілтеме;

2) жұмыс беруші мен білім алушының құқықтары мен міндеттері;

3) оқыту мерзімі және оқыту аяқталғаннан кейін жұмыс берушіде жұмыспен өтеу мерзімі;

4) оқытуға байланысты шығындарды жұмыспен өтеудің өтелмеген мерзіміне пропорционалды түрде жұмыс берушіге өтеу тәртібі мен жағдайлары;

5) оқытуға байланысты кепілдіктер мен өтемақы төлемдері;

6) тараптардың жауаптылығы қамтылуға тиіс.

Оқыту шарты келісім тараптарымен белгіленген (ҚР ЕК 118 б.) өзге де шарттар мен талаптарды көзделуі мүмкін.

Егер оқыту шарты жасалмаған жағдайда, бірақ оқумен қамтылғандардың кәсіби даярлығы, қайта даярлануы мен біліктілігін көтеру жұмыс берушінің жолдауы бойынша жүргізілсе, ондай оқыту жұмыс берушінің қаржысы есебінен, өзге жерде оқытумен байланысты іссапар шығындарын өтеуді ескере отырып, жүргізілуі тиіс.

4-тарау.

Жұмысшылардың босауы және олардың еңбекпен қамтылуына септік ету.

4.1. Білім басқармасы міндеттемелер алады:

4.1.1. Жұмыс берушілер бастауыш кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитетін жұмысшылар саны немесе штаттың қысқаруы туралы оның басталуынан кемінде бір ай бұрын;

ал жұмысшылардың жаппай босауына (5-тен 10 адамға дейін) алып келетін жағдайларда Кәсіподақтың аумақтық ұйымын (Кәсіподақ филиалын), оның басталуынан кемінде екі ай бұрын;

ал жұмысшылардың 10 және одан астамы бір айдың ішінде босауына алып келетін жағдайда Кәсіподақ Кеңесін, оның басталуынан екі ай мерзім бұрын жазбаша хабарландырады.

4.1.2. ҚР ЕК 52 бабының 1 т. 1 және 2 т.т. сәйкес (жұмысшылар немесе штат санының қысқаруы, ұйымның жойылуы) жұмыстан босатылуы туралы хабарлама алған тұлғаларға, өз бетінше жаңа жұмыс іздеу үшін, аптасына 5 сағаттан кем болмайтын жұмыстан бос уақыт, жалақысы сақтала отырып беріледі.

4.2. Тараптар келесі жағдайлар бойынша келісті:

4.2.1. Саны немесе штаты қысқарған кезде жұмыста қалдырудың басым құқығы бар :

- зейнеткерлік жас алдындағы қызметкерлер (зейнеткерлікке шыққанша 3 жыл);
- осы ұйымда 10 және одан да көп жыл жұмыс істеген қызметкерлер;
- көп балалы (төрт және одан да көп бала) ата-аналар;
- еңбекте жоғары сапалы көрсеткіштері бар қызметкерлер.

4.2.2. Жұмыстан босатылатын қызметкерлерге саны немесе штаты қысқарған кезде қолданыстағы заңнамада көзделген кепілдіктер мен өтемақылар, сондай-ақ Бос орындар пайда болған кезде жұмысқа қабылдаудың басым құқығы беріледі.

4.2.3.Ұйымда, оның ішінде белгілі бір мерзімге жаңа жұмыс орындары пайда болған кезде жұмыс беруші онда адал жұмыс істеген, санының немесе штатының қысқаруына байланысты ұйымнан бұрын жұмыстан шығарылған қызметкерлерді жұмысқа қабылдауда басымдылықты қамтамасыз етеді.

4.2.4. Жұмыс орындарын (лауазымдарды) қысқарту қажет болған жағдайда, бірінші кезекте, төменде көрсетілген тәртіппен мынадай шараларды қабылдау қажет:

- бос жұмыс орындарын жою, қоса атқарушыларды жұмыстан босату;
- әкімшілік-басқару қызметкерлерінің санын қысқарту;
- кәсіптер мен лауазымдарды қоса атқаруды шектеу (тыйым салу) ;
– босатуға жататын қызметкерлердің біліктілігіне сәйкес келетін бос орындарға, ал мұндай Бос орындар болмаған жағдайда-білім басқармасына, ұйымдарға ведомстволық бағынысты басқа бос орындарға ішкі ауыстыру жүргізу.

4.3. Қысқаруы мүмкін өзге де пәндер бойынша педагогтарды жаңадан енгізіліп отырған, олар бойынша білім беру ұйымдарында мамандарды кәсіптік даярлау жүзеге асырылмайтын жағдайда, педагог лауазымына ішкі және сыртқы ауыстыру жүргізілгенде Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2016 жылғы 27 қаңтардағы №83 бұйрығымен бекітілген Педагогтерді аттестаттаудан өткізу қағидалары мен шарттарының (ҚР Оқу-ағарту министрінің 2024 жылғы 2 сәуірдегі № 72 бұйрығымен енгізілген өзгерістермен) 65 тармағымен көзделген "Педагог жоғары оқу орындарында немесе техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім беру ұйымдарында мамандарды кәсіптік даярлау жүзеге асырылмайтын пәндерді оқытқан жағдайда оның бұрын алған санаты сақталады. Кезекті біліктілік санатын беру

біліктілікті арттыру туралы құжаты болған жағдайда жалпы негізде жүзеге асырылады" деген норма қолданылады.

4.4. Педагог-кәсіби бағдар беруші лауазымының штаттық бірліктерінің Қазақстан Республикасы Оқу-ағарту министрінің м.а. 2023 жылғы 21 шілдедегі № 224 бұйрығымен бекітілген Мемлекеттік білім беру ұйымдары қызметкерлерінің үлгі штаттарымен айқындалмауына байланысты аталған №224 бұйрықтың 29 тармағын негізге ала отырып, педагог-кәсіби бағдар берушілер саны келесі мөлшерде белгіленсін : әрбір негізгі орта, жалпы орта білім беру ұйымына бір лауазымдық бірліктен.

4.5. Жаңа білім беру ұйымы ашылған кезде, сондай-ақ оқушылардың белгілі бір контингенті жаңа білім беру ұйымына ауысқан жағдайда оқушы орындарының тапшылығы, осы сыныптарда сабақ берген және сыныптық басшылықты жүзеге асырған педагогтерді жұмысқа орналастыру Қазақстан Республикасы Білім және ғылым Министрінің 21 ақпан 2012 жылғы №57 бұйрығымен көзделген конкурстық рәсімнен өтпей-ақ ауыстыру тәртібімен жүргізіледі. Бір білім беру ұйымынан өзге жаңадан ашылған білім беру ұйымына сыртқы ауысулар Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 139 бабының 8 тармағы, сондай-ақ қолдануға мейлінше оңтайлы және мақсатты болатын өзге де баптардың негізінде жүргізілсін.

5-тарау.

Жұмыс уақыты және демалыс уақыты

5.1. Тараптар келесі жағдайлар бойынша келісімге келеді:

5.1.1. Қызметкерлердің жұмыс уақыты жұмыс берушінің бастауыш кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитетімен келісе отырып бекіткен мекеменің ішкі еңбек тәртібі Ережелерімен (№2 қосымша), сабақ кестесімен, жылдық күнтізбелік оқу кестесімен, ауысым кестесімен, сондай-ақ еңбек шартымен, қызметкерлердің лауазымдық нұсқаулықтары және оларға мекеме Жарғысымен (Ереже) жүктелген міндеттемелермен белгіленеді.

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

Білім беру ұйымы өз қызметін алты күндік жұмыс аптасымен, оқу сабақтарын бес күндікте жүргізгенде, жоғарыда аталған қызметкерлердің жұмыс уақыты оқу-тәрбие процесі барысындағы өзгерістерді ескере отырып, жұмыс берушінің актілерімен, ішкі еңбек тәртіп Ережелерімен және әлеуметтік әріптестік актілерімен (Келісімдер мен ұжымдық шарттар) реттеледі және нақтыланады

5.1.3. Білім беру ұйымдарының басшыларынан басқа, білім бөлімдерін қоса алғанда , педагогикалық қызметкерлері үшін толық еңбекақы төлемі сақтала отырып, аптасына 36 сағаттан аспайтын жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтылығы белгіленеді.

Педагогикалық қызметкерлер үшін жұмыс уақытының нақты ұзақтылығы еңбек ақы ставкасы үшін белгіленген педагогикалық жұмыс сағатының мөлшерінен, оқу жүктемесінің көлемінен, мекеме Жарғысы және еңбек шартымен, ішкі еңбек тәртібі ережелерімен жүктелген қосымша міндеттемелерді орындаудан құралады.

5.1.4. Еңбек шартын жасасқан кезде, сондай-ақ еңбек қатынастары процесінде жұмыскер мен жұмыс беруші арасында жазбаша келісім бойынша толық емес жұмыс уақыты белгіленуі мүмкін.

Толық емес жұмыс уақыты болып ҚР ЕК белгіленген қалыпты ұзақтықтан аз уақыт, оның ішінде:

1) толық емес жұмыс күні, яғни күнделікті жұмыс (жұмыс ауысымы) ұзақтығының нормасын азайту;

2) толық емес жұмыс аптасы, яғни жұмыс аптасындағы жұмыс күндерінің санын қысқарту;

3) күнделікті жұмыс (жұмыс ауысымы) ұзақтығының нормасын бір мезгілде азайту және жұмыс аптасындағы жұмыс күндерінің санын қысқарту толық емес жұмыс уақыты болып есептеледі.

Жұмыс берушілер толық емес жұмыс уақытын мынадай жағдайларда белгілеуге міндеттенеді:

- жұмыскер мен жұмыс берушінің арасындағы келісім бойынша;

- жүкті әйелдің, 14 жасқа дейінгі баласы (18 жасқа дейінгі мүгедек баласы) бар ата-анасының біреуінің (қорғаншысының, қамқоршысының, заңды өкілінің), сондай-ақ медициналық қорытындыға сәйкес отбасының науқас мүшесіне күтімді жүзеге асыратын адамның өтініші бойынша;

- жұмыс берушіге және қызметкерге байланысты емес себептер бойынша мемлекетте, өңірде төтенше жағдай жарияланған және (немесе) техногендік не өзге сипаттағы төтенше жағдайларға байланысты карантиндік іс-шаралар енгізілген кезеңде .

Толық емес жұмыс уақыты жағдайларында жұмыс істеу жұмыскер үшін ҚР ЕК, еңбек, ұжымдық шарттарда, келісімдерде белгіленген жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысының ұзақтығын, еңбек өтілін есептеуде және еңбек саласындағы басқа да құқықтарын шектеуге әкеп соқтырмайды.

Жоғарыда көрсетілген мән-жайларға байланысты толық емес жұмыс күні белгіленген кезде қызметкерлердің жалақысы Қазақстан Республикасының заңнамасында және осы Келісімде белгіленген барлық қосымша төлемдер мен үстемеақыларды ескере отырып, толық көлемде сақталады.

5.1.5. Сабақ кестесі мұғалімнің жұмыс уақытын, сабақтар арасында үзілістерге жол бермейтіндей, тиімді (ұтымды) пайдалануы ескеріле отырып жасалады.

Оқытуды жүзеге асыратын педагогикалық қызметкерлерге, белгіленген оқу жүктемесінің мөлшеріне сәйкес, әдістемелік жұмыс пен біліктілік арттыру үшін

аптасына сабақтан бір бос күн беру көзделеді. Әдістемелік күн беру туралы шешім Жұмыс берушінің бұйрығымен рәсімделеді.

5.1.6. Педагогикалық қызметкер сабақ өткізуден, кезекшіліктен, білім беру ұйымының жоспарымен көзделген сабақтан тыс шараларға (педагогикалық кеңес, ата-аналар жиналысы және т.б.) қатысудан бос уақытын, өз қалауы бойынша, білім беру ұйымында, сондай-ақ одан тыс жерде өткізуге құқылы.

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

5.1.8. Білім беру ұйымдарының қызметкерлерін демалыс және жұмыс емес мереке күндері жұмысқа тартуға тек олардың жазбаша келісімі немесе олардың өтініші негізінде ҚР ЕК 85 б. 1 т. сәйкес жұмыс берушінің жазбаша бұйрығы бойынша ғана, төмендегі ҚР ЕК 86 б. көзделген жұмысқа қызметкердің келісімінсіз тартуға болатын айрықша жағдайларын қоспағанда, жол беріледі:

1) төтенше жағдайлардың, дүлей зілзаланың немесе өндірістік аварияның алдын алу не олардың зардаптарын дереу жою үшін;

2) еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалардың, мүліктің жойылуының немесе бүлінуінің алдын алу және оларды тергеп-тексеру үшін;

3) тұтастай ұйымның немесе оның жекелеген бөлімшелерінің одан әрі қалыпты жұмыс істеуі жедел орындалуына байланысты болатын шұғыл, күтпеген жұмыстарды орындау үшін жол беріледі.

Жұмыс берушіге жүктілік туралы анықтаманы ұсынған жүкті әйелдерді демалыс және мереке күндерінде жұмысқа тартуға тыйым салынады (ЕК 85 б. 4 т.)

Жұмыс берушілер мереке және демалыс күндеріндегі жұмысқа ақы төлеу жоғарылатылған мөлшерде, бірақ жұмыскердің күндік (сағаттық) мөлшерлемесі негізге алына отырып, бір жарым еседен төмен болмайтын мөлшерде жүргізуге міндеттенеді.

5.1.9. Білім беру ұйымдарының қызметкерлерін түнгі уақыттағы жұмысқа тартуға ҚР ЕК 76 б. сәйкес, төмендегі ҚР ЕК 76 б. 2 т. көзделген жұмысқа тартуға боламайтын жағдайларын қоспағанда, жол беріледі:

- 18 жасқа толмаған жұмыскерлер;
- жұмыс берушіге жүктілігі туралы анықтаманы ұсынған жүкті әйелдер.

Мүгедектігі бар жұмыскерлерді түнгі уақытта жұмысқа тартуға, оларға мұндай жұмысқа медициналық қорытындыға сәйкес денсаулық жағдайына байланысты тыйым салынбаған жағдайда, олардың жазбаша келісімімен ғана жол беріледі.

Жұмыс беруші келесі қызметкерлерді жазбаша келісімінсіз түнгі уақыттағы жұмысқа тартуға құқылы емес:

1) жеті жасқа дейінгі балалары бар әйелдерді және жеті жасқа дейінгі балаларды анасыз тәрбиелеп отырған басқа да адамдарды;

2) мүгедектігі бар 18 жасқа дейінгі балаларды тәрбиелеп отырған жұмыскерлерді

Жұмыс берушілер түнгі уақыттағы жұмыстың әрбір сағатына жоғарылатылған мөлшерде, бірақ жұмыскердің күндік (сағаттық) мөлшерлемесі негізге алына отырып, бір жарым еседен төмен болмайтын мөлшерде ақы төлеуге міндеттенеді.

Түнгі жұмыс уақыты мереке немесе демалыс күніне тура келген кезде еңбекке ақы төлеу ҚР ЕК 110-бабына сәйкес түнгі сағаттарға және ҚР ЕК 109-бабына сәйкес мереке немесе демалыс күндерінің сағаттарына жеке жүргізіледі.

5.1.10. Білім беру ұйымдарының қызметкерлерін үстеме жұмыстарға тартуға тек олардың жазбаша келісімі негізінде ҚР ЕК 77 б. сәйкес, төмендегі ҚР ЕК 77 б. 2 т. көзделген жұмысқа қызметкердің келісімінсіз тартуға болатын жағдайларын қоспағанда, жол беріледі:

1) елдің қорғанысы, төтенше немесе соғыс жағдайын енгізу, төтенше жағдайды жариялау үшін қажетті жұмыстарды жүргізу кезінде, сондай-ақ төтенше жағдайларды, дүлей зілзаланы немесе өндірістік аварияны болдырмау не олардың зардаптарын дереу жою үшін не мемлекеттік органдардың немесе олардың лауазымды адамдарының шешімі бойынша өзге де шектеу іс-шараларын, оның ішінде карантинді енгізу кезінде;

2) сумен жабдықтаудың, газбен жабдықтаудың, жылумен жабдықтаудың, энергиямен жабдықтаудың және тіршілікті қамтамасыз етудің басқа да жүйелерінің қалыпты жұмыс істеуін бұзатын өзге де мән-жайларды жою үшін;

3) егер жұмыста үзіліс жасауға болмаса, ауыстыратын жұмыскер келмей қалғанда, басқа жұмыскермен ауыстыру шараларын дереу қолдана отырып, жұмысты жалғастыру үшін;

4) денсаулықтан айырылу немесе өлім қаупі төнген азаматтарға шұғыл және кезек күттірмейтін жәрдем көрсету үшін үстеме жұмыстарға жол беріледі.

Үстеме жұмысқа мынадай жұмыскерлер жіберілмейді:

1) жұмыс берушіге жүктілігі туралы анықтаманы ұсынған жүкті әйелдер;

2) он сегіз жасқа толмағандар;

3) мүгедектігі бар адамдар.

Жұмыс берушілер келесіні міндетенеді:

- еңбекке уақыт бойынша ақы төлеу кезінде үстеме уақыттағы жұмысқа жоғарылатылған мөлшерде, бірақ жұмыскердің күндік (сағаттық) тарифтік мөлшерлемесі негізге алына отырып, бір жарым еседен төмен болмайтын мөлшерде ақы төлеуге;

- еңбекке кесімді ақы төлеу кезінде үстеме уақыттағы жұмысқа қосымша ақы төлеу жұмыскердің белгіленген күндік (сағаттық) мөлшерлемесінің елу пайызынан төмен болмайтын мөлшерде жүргізуге.

Тараптардың келісімі бойынша үстеме жұмысқа үстеме жұмыстың бір сағаты үшін тынығуға кемінде бір сағат беру есебімен тынығу сағаттарын ұсынуға жол беріледі.

5.1.11. Кезекті демалыспен сәйкес келмейтін күзгі, қысқы, көктемгі және жазғы каникул кезеңдері мекеменің педагогикалық және өзге қызметкерлері үшін, қоса атқару шартымен жұмыс атқаратын қызметкерлер үшін де, жұмыс уақыты болып табылады.

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

Педагогикалық қызметкерлерге негізгі демалыспен сәйкес келмейтін каникулдық кезеңде, өз келісімдері бойынша, бір ай шегінде жұмыс уақытының жиынтық есебі белгіленуі мүмкін.

5.1.12. Каникулдық кезеңде оқу-көмек беру мен қызмет көрсету құрамдағы жұмысшылар арнайы білімді қажет етпейтін (шағын жөндеу жұмыстары, мекеме аумағында жұмыс, мекемені күзету және т.б.) шаруашылық жұмыстарды атқаруға сол қызметкерлерге белгіленген жұмыс уақытының шегінде тартылады.

5.1.13. Жұмыс беруші жұмыскердің нақты жұмыс істеген жұмыс уақытын есепке алуды жүргізуге міндетті.

Жұмыскер жұмыс істеген және жұмыс істемеген уақыт есепке алынуға тиіс. Бұл ретте үстеме жұмыстар уақыты, түнгі уақыттағы, демалыс, мереке күндеріндегі жұмыстар, іссапар күндері бөлек есепке алынады.

Жұмыс уақытын есепке алуды жүргізудің нысаны мен тәртібі жұмыс берушінің актісінде айқындалады.

Жұмыскердің жұмыс уақытына жұмыстарды жұмыс орнынан тыс жерлерде орындаған не олардың орындалуын жұмыс беруші нақты уақытпен тіркей алмайтын кезеңдер қосылатын жағдайларда, бұл кезеңдер жұмыс уақытын есепке алу құжаттарында еңбек шартында белгіленген жұмыстар көлемін орындау ретінде белгіленеді.

5.1.14. Білім беру ұйымдарының қызметкерлеріне жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысы төмендегідей ұзақтықта беріледі:

- педагогикалық емес лауазымдағы азаматтық қызметшілерге - 30 күнтізбелік күннен кем емес (ҚР ЕК 139-бап 10-т.);
- педагогтарға - 56 күнтізбелік күн (ҚР "Педагог мәртебесі" Заңының 12-бабы 3-т.);
- біліктілігі жоқ жұмысшыларға - 24 күнтізбелік күн (ҚР ЕК 88-бап).

5.1.15. Ақылы еңбек демалысын берудің кезектілігі жыл сайын қызметкердің пікірін ескере отырып, бастауыш кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитетімен келіскеннен кейін, жұмыс берушімен бекітілетін демалыстар кестесімен күнтізбелік жыл басталғанға дейін кемінде екі апта бұрын немесе тараптардың келісімі бойынша кестеден тыс анықталады.

Демалыстың басталу мезгілі туралы жұмысшы оның басталуынан екі ай бұрын ескертілуі тиіс. Демалыс беру жұмыс берушінің актісімен рәсімделеді

Демалыс кестесіне өзгертулер енгізілген жағдайда қызметкер ол туралы демалыс басталғаннан бір ай бұрын хабардар болуы тиіс.

5.1.16. Жыл сайынғы еңбек демалысын жаз мезгілінде немесе кез-келген қолайлы уақытта алумен байланысты талассыз құқыққа төмендегі қызметкерлер санаты ие:

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

б) үш және одан көп балалары бар әйелдер;

в) еңбек жарақатын алған қызметкерлер;

г) қолында емделу, сауықтыру жолдамасы бар кез-келген қызметкерлер.

Демалысты созу, ауыстыру, бөлу және одан кері шақыру жұмысшының келісімімен ҚР ЕК 93-95 б.б. көзделген жағдайларда жүргізіледі.

Он сегіз жасқа толмаған жұмыскерді, жүктілігі туралы анықтаманы жұмыс берушіге берген жүкті әйелдерді және ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлерді жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысынан кері шақыртып алуға жол берілмейді.

5.2.Жұмыс беруші келесі міндеттемелерді алады:

5.2.1. Қызметкерлерге тиісті ұзақтылықпен жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын беру (№3 қосымша).

Тамыз және қазан айларының аралығында жұмысқа қабылданған педагогтерге оқу жылы аяқталған соң, бірінші жұмыс жылы үшін төленетін жыл сайынғы еңбек демалысы толық көлемде беріледі.

Қызметкерге жазғы каникул кезеңінде демалысты, оның өз жазбаша келісімі болмаса, нақты жұмыс атқарған мезгілі үшін беруге жол берілмейді.

5.2.2. Төмендегі санаттағы қызметкерлерге жыл сайынғы қосымша ақылы еңбек демалысын береді:

- ҚР ЕК 89 б. 1 т. 1 т.т. сәйкес зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары бар жұмыстарда қамтылған қызметкерлерге (№4 қосымша);
- ҚР ЕК 89 б. 1 т. 2 т.т. сәйкес бірінші және екінші топ мүгедектеріне ұзақтығы алты күнтізбелік күннен кем болмайтын мөлшерде;
- бастауыш кәсіподақ ұйымының төрағаларына үш күнтізбелік күнді құрайтын мөлшерде;
- кітапхананың басшысын (меңгерушісін) қоса алғанда, білім беру ұйымының кітапхана жұмыскерлеріне үш күнтізбелік күнді құрайтын мөлшерде.

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

- отбасында бала туылғанда – 5 күнге дейін;
- жаңа мекен-жайға көшумен байланысты – 7 күнге дейін;

- балаларды әскер қатарына шығарып салғанда – 5 күнге дейін;

- жұмысшының жеке өзінің (балаларының) үйлену тойымен байланысты - 7 күнге дейін;

- әскери қызмет міндеттерін орындау барысында қаза болған немесе жарақаттан қайтыс болған, контузия немесе мүгедектікке алып келген, сондай-ақ әскери қызметпен байланысты науқасқа шалдыққан әскери қызметкердің ата-аналарына, жұбайларына немесе зайыптарына – 15 күнге дейін;

- жұмыс істеп жүрген мүгедектерге – 10 күнге дейін;

- қызметкерлерге тұрмыстық оқыс жағдайларда (өрт, табиғат қолайсыздығының салдары, жол апаты) – 7 күнге дейін.

5.2.4. Қызметкерлерге жақын туыстарының (ата-анасы, баласы, қызы, бауырлары, жұбайы, зайыбы, атасы, енесі) қазасына байланысты, олардың жазбаша өтініштері бойынша сәйкес құжаттар негізінде бес күнге дейін ақылы демалыс беріледі.

5.2.5. Қызметкерге отбасылық және өзге де себепті жағдайлар бойынша, оның жазбаша өтініші бойынша, ұзақтылығы жұмыс беруші мен жұмыскер арасындағы келісіммен анықталатын, әлеуметтік демалыс берілуі мүмкін.

Әлеуметтік демалыс деп ана болуға, скринингтік зерттеулерден өтуге, балалар күтіміне, өндірістен қол үзбей білім алуға қолайлы жағдайлар жасау мақсатында және өзге де әлеуметтік мақсаттар үшін жұмыскерді белгілі бір кезеңге жұмыстан босату түсініледі.

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

Қызметкердің бір жыл ішінде үш жұмыс күнінен аспайтын көлемде скринингтік зерттеулерден өтуге арналған демалыста, сондай-ақ кемінде үш жұмыс күні көлемінде он екі аптаға дейін жүктілігі бойынша медициналық есепке қоюға арналған демалыста болған кезеңдерінде жұмыс орны (лауазымы) мен жалақысы сақталады.

Демалыс беру жұмыс берушінің актісімен рәсімделеді.

5.3. Білім беру ұйымдарында типтері мен түрлеріне қарай педагогтердің нақты жүктемесін, оқу-тәрбие жұмысының жоспарын, оқу кестесін және қолда бар материалдық-техникалық, кадрлық ресурстарды ескере отырып, бес күндік немесе алты күндік жұмыс аптасы белгіленеді. Сонымен қатар оқушылармен (білім алушылармен) нақты оқу сабақтарын жүргізу уақытын ескере отырып, аталған білім беру ұйымдарының педагогикалық қызметкерлері үшін де, сондай-ақ әкімшілік-шаруашылық, оқу-әдістемелік және қосалқы персонал қызметкерлері үшін де бес күндік жұмыс аптасы белгіленуі мүмкін. Бес күндік жұмыс аптасы басқарма ұйымдары, білім беруді әдістемелік және техникалық қамтамасыз етуші мекемелер үшін бес күндік жұмыс аптасы белгіленеді. Бес күндік жұмыс аптасы режиміндегі

ұйымдар үшін демалыс күндер болып сенбі мен жексенбі есептеледі. Жалпы демалыс күні болып жексенбі есептеледі. Білім беру ұйымының ішкі еңбек тәртібі Ережелерімен жекелеген кәсіптегі қызметкерлер үшін бес күндік жұмыс аптасы белгіленуі мүмкін.

Алты күндік жұмыс аптасымен жұмыс істейтін педагогикалық қызметкерлер, сондай-ақ оқу процесінде қамтылмаған өзге де қызметкерлер үшін каникул кезеңінде екі демалыс күні бар (сенбі және жексенбі) бес күндік жұмыс аптасы белгіленеді.

Алты күндік жұмыс аптасынан бес күндік жұмыс аптасына көшу жұмыс берушінің актісі негізінде қызметкерлердің еңбек шарттарына, ішкі еңбек тәртібі ережелеріне, жұмыс, ауысым кестелеріне, ал қажет жағдайда ұйымның құрылтай құжаттарына (ереже, жарғы және т.б.) өзгертулер енгізе отырып жүргізіледі.

Егер білім беру ұйымы өз қызметін алты күндік жұмыс аптасымен, бірақ білім алушылармен оқу сабақтары бес жұмыс күнінде жүргізілетін болса, оқу-тәрбие қызметіне тікелей қамтылған педагогикалық қызметкерлер өз сабақтарын бес жұмыс күнінде немесе сабақ кестесіне сәйкес белгілі бір күндер ішінде жүргізеді.

Аталған педагогикалық қызметкерлер, егер аптаның алтыншы (сенбі) күні сабақтары және (немесе) қызметкердің лауазымдық міндеттерімен көзделген шаралары өткізілмесе, өз біліктілігін арттыруға, өз бетінше оқумен айналысуға және өз қалауы бойынша жұмыс орнында, сондай-ақ білім беру ұйымынан тыс жерде сабақтарға даярлануға құқылы.

Бұл ретте, қызметкердің еңбек ақы мөлшері, демалыс күндерінің саны өзгеріссіз қалады және оқу-тәрбие процесімен тікелей байланысты педагогикалық қызметкердің білім беру ұйымында, еңбек шартымен көзделген, өз оқу жүктемесін толық көлемде орындау барысындағы күндерінің санына ешқандай әсер етпейді.

5.4.Демалу мен тамақтану үшін берілетін үзіліс уақыты, сондай-ақ педагогикалық қызметкерлердің мекеме бойынша кезекшілік ету кестесі, демалыс және жұмыс емес мереке күндердегі жұмыс ішкі еңбек тәртібі Ережелерімен белгіленеді.

Жұмыс беруші педагогикалық қызметкерлерге жұмыс уақытында, оның ішінде сабақтар арасындағы үзілістерде, оқитындармен бір мезгілде демалу мен тамақтануға мүмкіндік береді. Өзге қызметкерлер үшін демалу мен тамақтану уақыты ішкі еңбек тәртібі Ережелерімен белгіленеді және ол 30 минуттан кем болмауы тиіс.

5.5.Жұмыс беруші бір жарым жасқа дейінгі балалары бар әйелдерге, бір жарым жасқа дейінгі балаларды анасыз тәрбиелеп отырған әкелерге (бала асырап алушыларға) баланы (балаларды) тамақтандыру үшін жұмыстың әрбір үш сағатынан сиретпей ұзақтығы мынадай:

1) бір баласы барларға – әрбір үзіліс кемінде отыз минут;

2) екі немесе одан көп баласы барларға – әрбір үзіліс кемінде бір сағат болатын қосымша үзілістер беруге міндеттенеді.

Жұмыскердің өтініші бойынша баланы (балаларды) тамақтандыруға арналған үзілістер тынығуға және тамақтануға арналған үзілістерге қосылады не жиынтық үзілістер жұмыс күнінің (ауысымның) басында немесе аяғында беріледі.

Баланы (балаларды) тамақтандыруға арналған үзілістер жұмыс уақытына қосылады. Үзілістер уақытында әйелдердің, әкелердің, бала асырап алушылардың жалақысы сақталады.

5.6.Педагогикалық қызметкерлердің мекеме ішіндегі кезекшілігі сабақ басталғанға дейінгі 20 минуттан ерте болмауы және сабақтар аяқталғаннан кейінгі 20 минуттан аспауы тиіс.

5.7.Тараптар ҚР ЕК 75 б. сай жұмыс уақытының жиынтықталған есебі қарауыл, тәрбиешілер, режим жөніндегі кезекшілер, жатақхана кезекшілері, қазандық операторлары, от жағушылар, тәрбиеші көмекшілері, медбикелер, дәрігерлер және басқа да қызметкерлер үшін жұмыс берушінің актісі негізінде енгізілетіні туралы келіседі.

Қызметкерлерді жұмыс уақытының жиынтықталған есебіне көшіру білім беру ұйымы басшысының бұйрығымен кәсіподақ органының дәлелді пікірін ескере отырып жүргізіледі.

Бұл ретте есептік кезеңге бір күнтізбелік жылдан аспайтын немесе белгілі бір жұмысты орындау кезеңі алынып, ауысымның ұзақтылығы, ауысым аралық демалыс 12 сағаттан кем болмайтын жағдайды ескере отырып, белгіленеді.

5.8.Тараптар, ҚР ЕК 74 б. талаптарына сай жұмыскерлер, оның ішінде қашықтан жұмыс істейтін жұмыскерлер үшін олардың әлеуметтік-тұрмыстық және өзге де жеке қажеттіліктерін өндіріс мүдделерімен үйлестіру мақсатында жұмыс беруші икемді жұмыс уақыты режимін белгілеуі мүмкін.

Икемді жұмыс уақыты режимі кезінде:

1) белгіленген жұмыс уақыты;

2) жұмыскер сол уақыт ішінде еңбек міндеттерін өз қалауы бойынша атқаруға құқылы икемді (ауыспалы) жұмыс уақыты;

3) есептік кезең белгіленеді.

Оның шегінде жұмыскерлердің осы санаты үшін орташа белгіленген жұмыс уақытының ұзақтығы сақталуға тиіс кезең икемді жұмыс уақыты кезіндегі есептік кезең деп танылады.

Икемді жұмыс уақыты кезіндегі есептік кезең алты айдан аспайды.

Икемді жұмыс уақыты режиміндегі күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) және (немесе) апта сайынғы жұмыс уақытының ұзақтығы күнделікті және (немесе) апта сайынғы жұмыс уақыты ұзақтығының нормасынан көп немесе аз болуы мүмкін.

Белгіленген жұмыс уақытының, икемді (ауыспалы) жұмыс уақытының ұзақтығы, икемді жұмыс уақыты режиміндегі есептік кезең жұмыс берушінің актісінде, еңбек немесе ұжымдық шарттарда белгіленеді.

5.9.Қашықтықтағы немесе қашықтан аралас жұмыс істейтін жұмыскерлер үшін жұмыс уақытының күнделікті ұзақтығының шектеулері сақтала отырып, жұмыс уақытының тіркелген есебі белгіленеді, оны бақылау ерекшеліктері еңбек шартында немесе жұмыс берушінің актісінде айқындалады.

Егер жұмыстың орындалуын жұмыс беруші тарапынан нақты уақытпен есепке алу мүмкін болмаса, жұмыс уақыты еңбек шартымен белгіленген жұмыс көлемінің орындалуы ретінде, жұмыс уақытын есепке алу құжатында көрініс табады.

Жұмыс беруші мен жұмыскер қашықтан жұмыс істейтін қызметкердің еңбек шартымен көзделген жұмыс уақытының шегінде атқаратын нақты жұмысы мерзімі көзделген қарым-қатынас тәртібін белгілейді.

Қарым-қатынас тәртібінде қызметкердің телефон қоңырауларына, электронды хат пен жұмыс беруші сұраныстарына, мезгілінде жауап беру, қызметкердің жұмысты орындаумен байланысты жұмыс беруші тарапынан берілген сұраныстарына кері байланыс жүргізу кезеңі көрініс табуы мүмкін.

ҚР ЕК 77-бабының 2-тармағында және 86-бабында көзделген жағдайларды қоспағанда, жұмыскер жұмыс уақытынан тыс кезде жұмыс берушінің қолжетімділік режимінде болуы талабына жауап беруге құқылы емес.

Қашықтан жұмысты белгіленген жұмыс уақыты ұзақтығынан тыс орындау қажет болған жағдайда, жұмыскерді жұмысқа тартуға ҚР ЕК 108, 109 және 110-баптарына сәйкес жоғарылатылған мөлшерде ақы төлене отырып, оның жазбаша келісуімен ғана жол беріледі.

Еңбек шарты тараптарының келісуі бойынша қашықтан жұмыс істейтін жұмыскерлер үшін осы Кодекстің 74-бабына сәйкес икемді жұмыс уақыты режимі белгіленуі мүмкін.

5.10.Төтенше жағдайлар режимі туындаған кезде педагогтің жұмыс уақыты мен демалыс уақытының режимі төтенше жағдайлар режимін регламенттейтін нормативтік құқықтық актілерге (Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2020 жылғы 21 сәуірдегі № 153 "Педагогтің жұмыс уақыты мен демалыс уақыты режимінің ерекшеліктерін айқындау қағидаларын бекіту туралы" бұйрығының 15 т.) сәйкес осы Келісімде көзделген нормаларды ескере отырып айқындалады.

5.11.Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 69 бабы 3 тармағына сәйкес бірінші және екінші топтардағы мүгедектігі бар жұмыскерлерге аптасына 36 сағаттан аспайтын жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы белгіленеді.

Осы санаттағы жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы белгіленген жұмыскерлердің еңбек ақылары, қолданыстағы ҚР заңнамалары және осы Келісіммен белгіленген қосымша ақылар мен үстемеақыларды ескере отырып, қалыпты ұзақтығы үшін төленетіндей, толық көлемде сақталады.

6-тарау

Еңбек ақы мен еңбек нормалары

6.1.Тараптар білім беру ұйымдарының қызметкерлеріне еңбек ақы төлеу Қазақстан Республикасы Үкіметінің 31 желтоқсан 2015 жылғы №1193 қаулысымен бекітілген " Мемлекеттік бюджет есебінен қаржыланатын азаматтық қызметшілерге, ұйымдар, қазыналық кәсіпорындар қызметкерлеріне еңбек ақы төлеу жүйесі" және осы Келісімнің шарттары негізінде жүргізілетіндігін растайды.

Шаруашылық жүргізу құқығына негізделген мемлекеттік кәсіпорындарда еңбекақы төлеудің мерзімді-сыйлықты нысаны қолданылады. Бұл кәсіпорындардағы еңбекақы төлеу мәселелері кәсіпорын әзірлеген, бастауыш кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитетімен келісіліп бекітілген Еңбекақы төлеу туралы ережемен реттеледі.

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

Тарифтік кестедегі разрядаралық коэффициенттердің мәндері келісімдермен және ұжымдық шарттармен белгіленген 1,2-ден кем болмауы тиіс.

6.3.Қызметкерлерге еңбек ақы жұмыс істейтін орны бойынша әр ай сайын ақшалай түрде төленеді. Қызметкерлерге еңбек ақы өткен айдан кейінгі айдың 10 күнінен кешіктірілмей беріледі.

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

- лауазымдық жалақы (тарифтік ставка);
- мемлекеттік бюджет қаржысы есебінен ұсталатын білім беру ұйымдарының, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне, азаматтық қызметшілерге еңбек жағдайлары үшін берілетін қосымшалар мен үстемеақылар, көтермелер;
- қолданыстағы заңдылықпен, білім беру ұйымының локальды актілерімен және осы Келісіммен көзделген өзге де төлемдер.

6.5. Білім басқармасы қызметкерлерге еңбек жағдайлары үшін базалық лауазымдық айлықақыдан (БЛА), ҚР заңнамасымен және осы Келісіммен көзделген, төмендегі мөлшерде қосымшалар мен үстеме ақылар тағайындауға және төлеуге міндеттенеді:

1.	Сынып жетекшілігі үшін (топ жетекшілігі) қосымша ақы:	
	мектепалды даярлық сыныптары (топтары), 1-4 сыныптардағы мұғалімдерге, оқытушыларға және өзге де қызметкерлерге	50%
	5-11 (12) сыныптарда	60 %
	кәсіптік және техникалық, ортадан кейінгі білім беру ұйымдарында	50 %
2.	Дәптер және жазбаша жұмыстарды тексергені үшін қосымша ақы:	

	мектепалды сыныптардың (топтардың) тәрбиешілеріне, 1-4-сыныптардың мұғалімдеріне	40 %
	орыс тілінде оқытатын мектептердегі (сыныптардағы) қазақ және басқа да ұлттық тілдердің, орыс тілінде оқытатын мектептердегі (сыныптардағы) және осы пәндерді 1-4-сыныптарда жүргізетін ұлттық тілде оқытатын мектептердегі (сыныптардағы) басқа да ұлттық тілдердің мұғалімдеріне	50 %
	5-11 (12) сынып мұғалімдеріне, кәсіптік және техникалық, орта білімнен кейінгі білім беру ұйымдарының оқытушыларына жазба жұмыстарын тексергені үшін:	
	қазақ, орыс тілдері, басқа да ұлттық тілдер мен әдебиет бойынша	50 %
	математика, химия, физика, биология, шет тілі, стенография, сызу, құрастыру, техникалық механика бойынша	40 %
	Мектептер мен мектеп-интернаттардағы (даму және оқу мүмкіндігі шектеулі балаларға арналған арнаулы түзету ұйымдарынан, сондай-ақ жәй мектептердегі түзету сыныптарынан басқа) оқушы (тәрбиеленуші) саны 15-тен кем сыныптарда сынып жетекшілігі және дәптерлер мен жазба жұмыстарын тексергені үшін лауазымдық айлық ақыларына (мөлшерлемелеріне) қосымша ақы төлеу көрсетілген қосымша ақылардың белгіленген мөлшерінен 50 пайыз мөлшерінде жүргізіледі. Бұл тәртіп сондай-ақ сыныптарды кіші топтарға бөлгенде де қолданылады. Педагогтерге дәптерлерді және жазбаша жұмыстарды тексергені үшін көзделген осы қосымша ақылар, аталған жұмыс үйде оқыту кезінде жүзеге асырылған жағдайларда да, жүргізіледі.	
3.	Мектептердегі оқу кабинеттеріне (зертханалар, шеберханалар, оқыту-кеңес беру орталықтары) жетекшілік үшін қосымша ақы:	
	мектептерде, мектеп-интернаттары мен балалар үйлерінде	20 %
	техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім беру ұйымдарында	25 %
	біріктірілген (комбинированный) шеберханалар болған жағдайда	30 %
4.	Лауазымдарды қоса атқарғаны (қызмет көрсету аймағының кеңейгені) үшін қосымша ақы:	
	педагогикалық қызметкерлерге мектепке (сыныптарға), оның ішінде музыкалық, көркем сурет, өнер мектебіне және т.б. жетекшілік еткені үшін, яғни	20 %

	директор лауазымы қаралмаған білім мекемесінде	
	жеті жылдық музыкалық мектептерде, өнер және көркем сурет мектептерінде, яғни директордың оқу ісі жөніндегі орынбасары лауазымы қаралмаған білім мекемелерінде, оқу жұмысына жетекшілік жүргізетін мұғалімге	20 %
	барлық түрдегі және аталымдағы мектептер, мектеп-интернаттарының (лицейлер, гимназиялар), сондай-ақ орта музыкалық және көркемсурет мектептерінің директорларына (директор лауазымы қаралмаған мектептердің мұғалімдеріне) оқу орны жанындағы интернатқа жетекшілік еткені үшін, егер интернат меңгерушісі лауазымы қаралмаса, қосымша ақы белгіленеді	25 %
5.	Ерекше еңбек жағдайлары үшін қосымша ақы:	
	оқу-тәрбие мекемелерінің басшыларына құрамында кемінде екі арнайы тобы (сыныбы) бар жалпы мектептер мен мектепке дейінгі ұйымдарда мүмкіндіктері шектеулі, ұзақ уақыт емдеуді және айрықша тәрбие жағдайын қажет ететін балалармен, тәрбиеленушілермен жұмыс істегені үшін	30%
	жетім балалар мен ата-анасының қамқоршылығынсыз қалған балалармен жұмыс үшін	30 %
	мүгедектерге арналған арнайы білім беру ұйымдарының қызметкерлеріне мүгедек балалармен жұмыс істегені үшін	30 %
	психикалық және психоневрологиялық аурулары бар 18 жастан асқан адамдармен жұмыс істегені үшін	50 %
	білім беру ұйымдарындағы тәрбиеші көмекшілеріне залалсыздандыру құралдарымен жұмыс үшін	30%
	білім беру ұйымдарының қызметкерлеріне үйде	

	оқитындарды қоса алғанда, даму мен оқудағы мүмкіндіктері шектеулі, сондай-ақ тәрбиенің ерекше жағдайларына немесе ұзақ емделуге мұқтаж балалармен және жасөспірімдермен жұмыс істегені үшін	40 %
	білім беру ұйымдарында оқуға жатпайтын психоневрологиялық патологиясы бар балалармен, сондай–ақ белгілі бір жағдайларда ондай балалармен жұмыс білім беру ұйымдарында жргізілгенде, педагогикалық-психологиялық түзету кабинеттерін қоса алғанда, жұмыс істегені үшін	50 %
	кәмелетке толмағандарды бейімдеу орталықтары мен тәрбие колонияларындағы, қылмыстық-атқару жүйесі мекемелері жанындағы техникалық және кәсіптік білім беру ұйымдарындағы, мектептердегі, кешкі (ауысымдық) жалпы орта білім беру мектептеріндегі және оқу-консультациялық пункттердегі және басқа да мінез-құлқы девиантты балаларға арналған мекемелерде оқытылатындармен жұмыс істегені үшін	30 %
6.	оқытушылық жұмыспен айналысатын оқытушыларға, мұғалімдерге, өндірістік оқыту шеберлеріне және өзге қызметкерлерге әдістемелік, циклдык және пәндік комиссияларға жетекшілік еткені үшін	25%
	Жоғарыда аталған педагогикалық қызметкерлерге әдістемелік, циклдык және пәндік комиссияларға жетекшілік еткені үшін қосымша ақы төлеу Қазақстан Республикасы Оқу-ағарту министрінің 2023 жылғы 10 тамыздағы № 253 "Мәдениет саласындағы білім беру ұйымдарын қоспағанда, білім беру ұйымдарында оқу-әдістемелік және ғылыми-әдістемелік жұмысты ұйымдастыру және жүзеге асыру қағидаларын бекіту туралы" бұйрығында мазмұндалған аталған комиссияларға жетекшілік етуге қажетті жұмыс ауқымын орындаумен байланысты беріледі.	
7.	Білім беру ұйымдарының кітапхана қызметкерлеріне оқулықтардың кітапхана қорымен жұмыс үшін	30%

8.	Қызметкерлерге, іс жүргізушілер, кадр бөлімдерінің инспекторлары және өзге де мамандарды қоса есептегенде, архивпен жұмыс жасағаны үшін	30%
9.	Өндірістік оқыту шеберлеріне өндірістік оқытуды ұйымдастырғаны үшін	100%
10.	Ауыр (ерекше ауыр) жұмыстарда, зиянды (ерекше зиянды) және қауіпті (ерекше қауіпті) еңбек жағдайлары бар жұмыстарға қамтылған қызметкерлерге (№4 қосымша)	30%
11.	Залалсыздандыру құралдарын пайдаланатын қызметтік бөлмелерді тазалаушыларға	20%
12.	Дәретханаларды тазалауға қамтылған залалсыздандыру құралдарын пайдаланатын қызметтік бөлме тазалаушыларына	30%.
13.	Бейіндік бағыттағы жекелеген пәндерді тереңдете оқытқаны үшін қосымша ақы:	
	мамандандырылған мектептер мен дарынды балаларға арналған мектеп-интернаттарда, мектеп-интернат-колледждерде бейіндік бағыттағы пәндер бойынша педагогтерге	40%
	жекелеген пәндерді тереңдете оқытатын оқу орындарының (сыныптардың, топтардың) бейіндік бағыттағы пәндер бойынша жұмыс істейтін педагогтеріне; жаңашылдық, эксперименттік режимде жұмыс істейтін (лицейлердің, гимназиялардың, техникалық лицейлердің, мектепке дейінгі және жалпы білім беру бағытындағы оқу тәрбие кешендерінің), сондай-ақ балаларды тәрбиелеу шет тілінде жүргізілетін мектепке дейінгі тәрбиелеу және білім беру ұйымдарында жұмыс істейтін педагогтерге	20%
	APTIS (All Purpose Ticket Issuing System - Ол Пупос Тикет Ишун Систем), IELTS (International English Language Testing System - Интенашнл Инглиш Лангуич Тестин Систем), TOEFL (Test of English as a Foreign Language - Тест оф Иңглиш аз э Фориң Лангуич), CEPT (	

14.	Conference of European Post and Telecommunications - Конфеернц оф Еуропиан Пост энд Телекомюникайшнз), FCE (First Certificate in English - Фөст Сертификат ин Инглиш), EMI (English as the Medium of Instruction - Инглиш аз зе Мидиам оф Интракшин), TKT CLIL (Content and Language Integrated Learning - Контент энд Лангуич Интеграйтед Лөниңг) ағылшын тілін білуі жөнінде халықаралық емтиханнан өткендігі туралы құжаты бар және CEFR (Common European Framework of Reference - Комин Еуропиан Фремуорк оф Референс) шкаласына сәйкес кем дегенде B1-Intermediate деңгейін растайтын немесе дипломның қосымшасына сәйкес ағылшын тілінде пәндерді оқытуға мүмкіндік беретін тілдік құзыреттілікке және ағылшын тілінде физика, химия, биология, информатика пәндері бойынша негізгі және жалпы орта білім беретін, техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі оқу бағдарламаларын іске асыратын білім беру ұйымдарының мұғалімдері мен оқытушыларына базалық лауазымдық жалақыдан 200%-ға дейін көлемде қосымша ақы төленеді:	
	толық іске асырғанда: толық іске асыру деңгейі жалпы білім беретін мектептер, мамандандырылған білім беру ұйымдары, 1-2 курстарда, 10-11 сыныптарда инвариантты және вариативті компонент есебінен техникалық және кәсіптік білім беру ұйымдары, 7-9 сыныптарда инвариантты және вариативті компонент есебінен мамандандырылған білім беру ұйымдарында, 7-9 сыныптарда вариативті компонент есебінен жалпы білім беретін мектептерде сабақтың барлық кезеңдерін ағылшын тілінде өткізу болып табылады	200%
	ішінара іске асырғанда: ішінара іске асыру тәртібі жалпы білім беретін мектептер, мамандандырылған білім беру ұйымдарында 7-9 сыныптарда вариативті компонент есебінен ағылшын тілінде сабақтың жеке кезеңдерін өткізу, терминологияны оқыту және жекелеген бөлімдерді оқыту болып табылады	100%
	Бұл жағдайда, мұғалімдердің дайындық деңгейі пәнді ағылшын тілінде 100% меңгеруіне сәйкес, оқушылардың дайындық деңгейі - ағылшын тілін А2 және одан жоғары деңгейде меңгеруіне сәйкес, ағылшын тілінде оқулықтар мен оқу әдістемелік кешенінің (оның ішінде-билингвалды) 100% қамтылуы қажет.	
15.	Тәлімгерлік үшін қосымша ақы:	
	Бастауыш, негізгі орта, жалпы орта білім беру ұйымдарының	

	мұғалімдеріне (мәдениет және спорт саласындағы қызметті жүзеге асыратын білім беру ұйымдарын, әскери оқу орындарының мұғалімдерін қоспағанда)	100%
	Аталған қосымша ақы нақты жүктемеге қарамастан белгіленеді. Тараптар жоғары біліктілік санаты бар педагогтерге тәлімгерлікті жүктеу мүмкіндігі туралы келісті.	
16.	Ауыр (ерекше ауыр) қол еңбегі жұмыстарымен және еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және қауіпті (ерекше қауіпті) жұмыстармен айналысатын қызметкерлерге төленетін қосымша ақы:	
	педагогтерге, қызметкерлерге туберкулез (туберкулезге қарсы) мекемелерінде, диспансерлерінде, санаторийлерінде, санаторий-профилакторийлерінде, орталық аудандық ауруханалар бөлімшелерінде және басқа да денсаулық сақтау ұйымдары мен санаторий үлгісіндегі мектеп интернаттарда, мектепке дейінгі білім беру ұйымдарында жұмыс істегені үшін	60%
17.	Сабақтан тыс спорт сабақтарын жүргізгені үшін білім беру ұйымдарының педагогтеріне	100%

6.6. Лауазымдық жалақыдан (ЛЖ) төленетін қосымшалар мен үстемеақылар:

1.	Мемлекеттік мекемелер мен қазыналық кәсіпорындар қызметкерлеріне ерекше жағдайдағы жұмысы үшін үстемеақы	10%
2.	Орталықтандырылған есеп-қисап бөлімдерінің бас үнемдеушілерін, бас есепшілерін, бөлім, сектор меңгерушілерін қоса алғанда, қызметкерлеріне, сондай-ақ білім беру ұйымдарының есеп бөлімінің мамандарына, бас есепшілерін, есепшілерін, үнемдеушілерін, мемлекеттік сатып алу жөніндегі менеджерлерін қоса алғанда, ынталандыру үстемеақысы	Түзету коэффициентін ескере отырып, қызметкердің лауазымдық жалақысынан 30%
3.	Жаңартылған білім беру мазмұны бойынша бастауыш, негізгі және жалпы орта білім беретін оқу бағдарламаларын іске асыратын білім беру ұйымдарының мұғалімдеріне	30%

	Аталған қосымша ақы лауазымдық айлық ақыға нақты жүктемені ескере отырып белгіленеді.	
4.	Біліктілік санаты үшін қосымша ақы:	
	білім беру ұйымдарының басшыларын, олардың орынбасарларын, жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдарының педагогтерін қоспағанда, білім беру ұйымдарының педагогикалық шеберлік біліктілігі бар педагогтарына: педагог-шебер педагог-зерттеуші педагог-сарапшы педагог-модератор	50 % 40 % 35 % 30 %
	жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдарының басшыларын және олардың орынбасарларын қоспағанда, білім беру ұйымдарының басшыларына және олардың орынбасарларына: 1 санат 2 санат 3 санат	100 % 50 % 30 %
5.	Тараптар ҚР ЕК 139 б. 9 т. және ҚР "Педагог мәртебесі туралы" Заңының 12-б. 5-т. 1)-т.т. сәйкес ауылды жерде жұмыс атқаратын және азаматтық қызметші болып табылатын педагогикалық қызметкерлерге, жергілікті өкілетті органдардың шешімі бойынша, лауазымдық жалақылар (ставка) 25% арттыру ескере отырып есептелетіні туралы келіседі. Осы құқыққа ие педагогикалық қызметкерлерге барлық қызметкерлер, яғни Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2020 жылғы 15 сәуірдегі №145 " Педагог лауазымдарының тізбесін бекіту туралы" бұйрығына сәйкес мемлекеттік мекемелер мен қазыналық кәсіпорындардың басшылары (директорлар, меңгерушілер мен олардың орынбасарлары) да жатады деп есептелсін.	
	Лауазымдарды біріктіріп атқару (қызмет көрсету ауқымының артуы) үшін қосымша ақы қызметкердің лауазымдық жалақысының 50% кем емес көлемде тағайындалады. Бұл шектеу мөлшерлі оқу жүктемесі белгіленген педагогикалық қызметкерлерге қолданылмайды. Келісімдер және Ұжымдық шарттармен бұл қосымша ақының мейлінше жоғары мөлшері белгіленуі мүмкін. Тараптар оқытуды жүргізетін мұғалімдер мен өзге де педагогикалық қызметкерлердің оқу жүктемесінің артуын кәсіптерді біріктіріп атқару немесе қызмет ету аумағының артуы деп қарастырмау туралы келісімге келді. Аталған тұлғалар үшін нақты оқу жүктемесінің артуы жұмыстарды қоса атқару түрінде қабылданып, одан туындайтын барлық құқықтық нормалар сақталады. Мұндай тұлғалармен мөлшерден жоғары оқу жүктемесі үшін қоса атқаратын жұмыс бойынша жеке еңбек шарты жасалады.	

6.	Еңбек заңнамасының нормаларына сәйкес қоса атқару шарты бойынша жүзеге асырылатын жұмыс деп қызметкердің негізгі жұмысынан бос уақытында еңбек шартының талаптары бойынша басқа тұрақты ақы төленетін жұмысты орындауы. Сол бір ұйымда, еңбек шартында көзделген өзінің негізгі жұмысымен қатар басқа немесе осындай лауазым бойынша қосымша жұмыс орындайтын не уақытша болмаған жұмыскердің міндеттерін өзінің негізгі жұмысынан босатылмай орындайтын жұмыскерлерге қосымша ақы төлеу жүргізіледі. Жұмыскерлерге тапсырылатын қосымша жұмыстар: 1) жұмыскердің еңбек шартында (лауазымдық нұсқаулықта) көзделген өзінің негізгі жұмысымен қатар басқа бос лауазым бойынша қосымша жұмысты орындауы – лауазымдарды қоса атқару; 2) жұмыскердің еңбек шартында (лауазымдық нұсқаулықта) көзделген өзінің негізгі жұмысымен қатар жұмыс күнінің (ауысымның) белгіленген ұзақтығы ішінде осындай бос лауазым бойынша қосымша жұмысты орындауы – қызмет көрсету аймағын кеңейту; 3) жұмыскердің еңбек шартында (лауазымдық нұсқаулықта) көзделген өзінің негізгі жұмысымен қатар басқа және осындай лауазым бойынша қосымша жұмысты орындауы – уақытша болмаған жұмыскердің міндеттерін атқару (алмастыру) арқылы жүзеге асырылуы мүмкін. Қызметкерлерге лауазымдарды қоса атқарумен (қызмет көрсету аймағын кеңейту) байланысты қосымша жұмыстарды негізгі лауазымы (кәсібі) бойынша жұмыс уақытының шегінде атқарған жағдайда қосымша ақы қызметкердің өзінің лауазымдық жалақысының 50%-нан кем емес мөлшерінде төленеді. Бұл қосымша ақы мемлекеттік мекемелердің, қазыналық кәсіпорындардың басшылары мен орынбасарларына олардың лауазымдық міндеттерімен көзделген қосымша жұмыстарды атқарғанда төленбейді. Бұл жерде мекеме басшысының міндеттерін оның орынбасары немесе басшы орынбасарының міндеттерін өзге орынбасарлар алмастыру тәртібімен орындаған және ол алмастыру лауазымдық міндеттермен көзделген жағдай айтылып отыр. Қызметкерге уақытша болмаған қызметкердің міндеттерін орындағаны үшін қосымша ақы нақты көлеміне қарай, бірақ қызметкердің өз лауазымдық жалақысының 50% кем болмауы тиіс. Орындалатын жұмыстың нақты көлемі жұмыс беруші мен қызметкердің келісімімен анықталып, жұмыс берушінің бұйрығында көрсетілуі тиіс және егер уақытша жоқ қызметкердің міндеттемелерін толық орындаған жағдайда қызметкерге 100% белгіленеді.	
7.	Білім беру ұйымдарының кітапхана меңгерушілері мен кітапханашыларына ынталандыру үстемеақысы	Түзету коэффициентін ескере отырып, қызметкердің лауазымдық жалақысынан 30%
8.	Білім беру ұйымдарының іс жүргізушілеріне (хатшыларына) еңбек шарттары және лауазымдық нұсқаулықтарымен көзделген негізгі жұмыстарымен қатар, белгіленген жұмыс күнінің ұзақтылығы шеңберінде, атқаратын өзге жұмыстарымен	

	байланысты қызмет көрсету аймағының кеңейтілуіне сәйкес қосымша ақы тиісті түрде рәсімделе отырып,	қызметкердің өзінің лауазымдық жалақысынан (ЛЖ) 50%

Ескерту. 6.6-тармаққа өзгеріс енгізілді - 05.11.2024 қосымша келісіммен.

6.7. Ғылыми-педагогикалық бағыт бойынша магистр дәрежесі үшін қосымша ақы:

1.	Бастауыш, негізгі орта, жалпы орта білім беру ұйымдарының педагогтарына, мұғалімдерді, педагог-психологтарды, әлеуметтік педагогтерді, қосымша білім беру педагогтерін, педагог-ұйымдастырушыларын және әдістемелік кабинеттердің (орталықтардың) педагогтеріне қоса алғанда төленеді. Көрсетілген қосымша ақы тиісті диплом болған кезде белгіленеді және оқу жүктемесі түрінде қосымша педагогикалық жұмысы бар болғанда жүргізіледі. Көрсетілген қосымша ақы сондай шарттарда оқу жүктемесі түрінде қосымша педагогикалық жұмысы бар бастауыш, негізгі орта, жалпы орта білім беру ұйымдарының басшыларына, басшыларының орынбасарларына да белгіленеді.	10 АЕК Республикалық бюджет туралы Заңда белгіленген және тиісті қаржы жылының 1 қаңтарына қолданыста болған

6.8. Білім беру ұйымдарындағы педагогикалық лауазымдарда жұмыс атқаратын ғылыми дәрежесі бар қызметкерлерге:

1.	Ғылым кандидаттарына, (PhD) философия докторларына, профиль бойынша докторларға	17 АЕК
2.	Ғылым докторларына	34 АЕК

Аталған қосымша ақы жоғарғы біліктіліктегі ғылыми кадрларды аттестаттау саласындағы өкілетті органмен берілген тиісті диплом болғанда белгіленеді және негізгі жұмыс орны бойынша жүргізіледі.

6.9. Тараптар кабинет (зертханалар, шеберханалар) меңгерушілігі үшін қосымша төлем олардың білім беру ұйымдарының комиссиясы, әр жыл сайын тамыздың 20 мен 31 аралығында жүргізетін аттестация нәтижелері бойынша тағайындалатыны туралы келісімге келді.

Кабинетті (зертхана, шеберхана) аттестаттау нәтижелері білім беру ұйымының басшысының бұйрығымен рәсімделеді. Егер оқу жылының басына аттестация өткізілмесе, қосымша ақы тағайындау оның алдындағы аттестация нәтижелері бойынша жүргізіледі.

6.10. Тараптар оқыту мен даму мүмкіншілігі шектеулі, сондай-ақ ерекше жағдайда тәрбиелеуді немесе ұзақ мерзімді емделуді қажет ететін балалар және жасөспірімдермен жұмыс үшін, сондай-ақ жетім балалар мен ата-анасының қарауынсыз қалған балалармен, мінез-құлқы девиантты балаларға арналған мекемелердегі балалармен жұмыс істегені үшін қосымша ақы алатындар тізімі:

- білім беру ұйымдарының басшылары;
- барлық лауазымдар мен мамандықтардағы педагогтар;
- педагогикалық емес қызметкерлер: тәрбиешінің көмекшілері, лаборанттар, барлық мамандықтағы медициналық қызметкерлер, кітапханашылар, аспазшылар және аталған санаттағы балалармен тікелей байланыстағы басқа да қызметкерлер енгізіледі деп келісті.

Қосымша ақыны алушылардың нақты тізімі кәсіподақ комитетімен келісе отырып, жұмыс берушінің актісімен (бұйрығымен) анықталады.

6.11. Тараптар ҚР Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы №1193 "Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы" қаулысымен белгіленген арттырулар, қосымша ақылар мен үстемеақылар сомасы мынадай қосымша ақылар жағдайларын қоспағанда, нақты жүктемеге байланысты есептелетіндігімен келіседі:

1. 1-4 сыныптардың негізгі мұғаліміне дәптерлерді тексергені үшін;
2. Бастауыш, негізгі орта, жалпы орта білім беру ұйымдарының мұғалімдеріне және әдістемелік кабинеттердің (орталықтардың) педагогтеріне ғылыми-педагогикалық бағыт бойынша магистр дәрежесі үшін;
3. Мәдениет және спорт саласындағы қызметті жүзеге асыратын білім беру ұйымдарын, әскери оқу орындарын қоспағанда, бастауыш, негізгі орта, жалпы орта білім беру ұйымдарының мұғалімдеріне тәлімгерлік үшін;
4. Физика, химия, биология, информатика пәндері бойынша ағылшын тілінде негізгі және жалпы орта білім берудің оқу бағдарламаларын, техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім берудің оқу бағдарламаларын іске асыратын білім беру ұйымдарының мұғалімдері мен оқытушыларына;
5. Негізгі жұмыс орны бойынша дене шынықтыру мұғаліміне/нұсқаушысына мектепке дейінгі білім беру ұйымдарындағы нақты жүктемеге қарамастан, аптасына 2 сағат, орта білім беру ұйымдарында - 3 сағат, техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім беру ұйымдарында - 4 сағат күндізгі оқыту форматында сабақтан тыс спорттық сабақтар өткізгені үшін базалық лауазымдық жалақыдан 100% мөлшерінде қосымша ақы есептеледі.

6.12. Тараптар педагогикалық қызметкерлерге оқушылардың күзгі, қысқы, көктемгі және жазғы каникул кезеңдеріндегі жұмыс уақыттары үшін еңбек ақы төлеу каникул алдындағы тарификацияда және (немесе) атқарылатын жұмыстың еңбек шартымен

көзделген нақты көлемінен құралып белгіленген мөлшерде жүргізілетіні туралы келісімге келді.

6.13. Педагогикалық жұмысты штаттық лауазымнан тыс атқаратын педагогикалық қызметкерлерге (мұғалімдер, оқытушылар, тәрбиешілер және т.б.) оқу жылының басына тарификациялық тізімдер жасалады және бекітіледі.

Тарификациялық тізімдерді білім беру ұйымдарының басшылары өз бұйрықтарымен, оның құрамына міндетті түрде бастауыш кәсіподақ ұйымы кәсіподақ комитетінің өкілдерін қатыстыра отырып, жасақтайтын тарификациялық комиссия жасайды.

6.14. Жұмыс беруші жалақыны, еңбек демалысының ақысы, еңбек шарты тоқтатылған кезде жұмыскерге тиесілі сомаларды, сонымен бірге жұмыс тоқтап қалған жағдайдағы және басқа да төлемдерді толық көлемде және еңбек, ұжымдық шарттарда белгіленген мерзімдерде төлемеген кезде, берешек және төлем кідіртілген кезең үшін өсімпұл төлейтіні туралы міндеттеме алады.

Өсімпұл мөлшері жалақы төлеу жөніндегі міндеттемелерді орындау күніне Қазақстан Республикасы Ұлттық Банкінің 1,25 еселенген базалық мөлшерлемесі негізге алына отырып есептеледі және төлем жүргізілуге тиісті келесі күннен басталып, төлем жасалған күнмен аяқтала отырып, мерзімі өткен әрбір күнтізбелік күн үшін есепке жазылады.

6.15. Жұмыс берушілер жалақы төлеу кезінде әрбір жұмыскерге тиісті кезең ішінде оған тиесілі жалақының құрамдас бөліктері, жүргізілген ұстап қалулардың 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 міндеттенеді.

6.16. Жұмыс берушілер Қызметкерлердің лауазымдық жалақыларына үстеме ақы белгілеу, материалдық көмек көрсету, сыйақы беру Ережелерімен **(№5 қосымша)** белгіленген тәртіппен, қаржыландыру жоспары немесе мемлекеттік басқару органы қазыналық кәсіпорын үшін бекіткен даму жоспары бойынша тиісті мемлекеттік мекемені ұстауға көзделген қаражатты үнемдеу есебінен қызметкерлерге сыйақы беруді, дербес қосымша ақы тағайындауды, материалдық көмек беруді қамтамасыз ету міндетін алады.

6.17. Педагогтердің айлық лауазымдық айлықақылар (тарифтік мөлшерлемелер), арттырулар, қосымша ақылар мен үстемеақылар мөлшерінің өзгеруі:

1) оқу жылының 1 қыркүйегінен бастап, сондай-ақ Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2016 жылғы 27 қаңтардағы №83 бұйрығымен бекітілген педагогтерді аттестаттаудан өткізу қағидалары мен шарттарына сәйкес біліктілік санатын беру (растау) кезіндегі аттестаттау қорытындысы бойынша тиісті қаржы жылының 1 қаңтарынан бастап;

2) жұмыс өтілі ұлғайған күннен бастап;

3) құрмет атағы берілген күннен бастап;

4) білім (техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі, жоғары) алу кезінде немесе білім туралы құжат қалпына келтірілген кезде-тиісті құжат ұсынылған күннен бастап;

5) философия докторы (PhD), бейіні бойынша доктор дәрежелерін беру кезінде - диплом беру туралы шешімі шыққан күннен бастап;

6) бастауыш, негізгі орта, жалпы орта білім беру ұйымдарының мұғалімдеріне және әдістемелік кабинеттердің (орталықтардың) педагогтеріне ғылыми-педагогикалық бағыт бойынша магистр дәрежесін беру кезінде тиісті құжаттарды ұсынған күннен бастап;

7) білім беру ұйымы педагогикалық кеңесінің оң шешімі негізінде тарифтеу жүргізілгеннен кейін шығарылған білім беру ұйымы басшысының бұйрығына сәйкес оқу жүктемесінің көлемі өзгерген күннен бастап;

8) төлемдердің мөлшерін өзгертетін нормативтік құқықтық акт қабылданған жағдайда, онда көрсетілген күннен бастап жүргізіледі.

Мамандық бойынша еңбек өтілін есептеу үшін білім беру ұйымында еңбек өтілін анықтау жөніндегі комиссия құрылып, оның құрамы тиісті мекеме басшысымен, құрамына кәсіподақ комитетін міндетті түрде қоса отырып, бекітіледі.

6.18. Қызметкердің еңбек ақысы мен (немесе) еңбек ақы ставкасы (лауазымдық жалақы) мөлшерін өзгерту туралы құқығы оның жыл сайынғы немесе өзге демалыста болған, сондай-ақ еңбекке уақытша жарамсыз болған кезеңде пайда болса, жоғары разряд ставкасы (жалақысы) бойынша еңбек ақы төлеу демалыс немесе еңбекке жарамсыздық уақыты өткеннен кейін жүргізіледі.

6.19. Тараптар еңбек ақысы нормативті оқу жүктемесімен айқындалатын мұғалімдердің, тәрбиешілердің, өзге де қызметкерлердің оқу жүктемесі мен тарификациялық тізімдері білім стандарттары және құқықтық актілерге сәйкес белгіленген сыныптардың (топтардың) шекті толымдылығын ескере отырып жасақталатыны туралы келісті.

6.20. Жұмыс берушінің бастамасымен күнделікті жұмысты бөлшектеген жағдайда, жұмыс уақыты сабақ кестесімен белгіленетін қызметкерлерді қоспағанда, қызметкерге БЛА-дан 100% мөлшерден кем емес өтемақы төлемі тағайындалады (ҚР ЕК 72 б. 3 т.).

6.21. Тараптар, жұмыс берушілердің мектепке дейінгі, бастауыш, негізгі және жалпы орта білім беретін ұйымдардың әдіскерлерінің еңбек ақы мөлшерін анықтағанда , оларды В блогына (негізгі қызметтердің әдіскері) жататын қызметкерлер санатына жатқызып, буыны мен сатысы біліктілік деңгейі мен біліктілік санатына қарай белгіленетіні туралы келіседі.

6.22. Тараптар, жұмыс берушілердің білім беру ұйымдарының біліктілік деңгейі жоғары мамандарға жататын зертханашыларының еңбек ақы мөлшерін анықтағанда, оларды С блогының 2 буынының қызметкерлері санатына, біліктілік деңгейін есепке

алмастан, ал біліктілік деңгейі орта немесе өзге біліктіліктегі мамандарды В блогының 4 буыны, 4 сатысына жатқызып белгілеу туралы келісті.

6.23. АӘД оқытушы-ұйымдастырушыларының (бастапқы әскери және технологиялық даярлықтың оқытушы-ұйымдастырушысы) айлық жалақысы лауазымдық жалақыдан және жалпы негіздерде есептелетін нақты апталық жүктеме бойынша оқу сағаттарына ақы төлеуден құралады.

Жаңартылған білім беру мазмұны үшін қосымша ақы нақты оқу жүктемесін ескере отырып, бастапқы әскери даярлықты ұйымдастырушы оқытушының (Бастапқы әскери және технологиялық даярлықты ұйымдастырушы оқытушының) лауазымдық айлықақысына 30% мөлшерінде белгіленеді.

6.24. Жалпы білім беру ұйымдарындағы мектепалды даярлық сыныбы тәрбиешісіне еңбек ақы төлеуде олардың жүргізген нақты оқу сағаттары есепке алынбайды. Нақты тарификациядан өткен оқыту сағаттарына қарамастан мектепалды даярлық сыныбы тәрбиешісіне еңбек ақы бір сыныптағы бір ставка мөлшерінде төленеді.

6.25. Қызметкерлердің атқаратын жұмыстарын белгілі бір күрделілікке жатқызу мен біліктілік разрядтарын беру жұмыстар мен жұмысшы кәсіптердің Бірыңғай тарифтік-біліктілік анықтамалығына, жұмысшы кәсіптердің тарифтік-біліктілік сипаттамаларына сәйкес жүргізіледі.

6.26. Тараптар ҚР Еңбек Кодексінің 123 б. сәйкес мүліктер мен құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етумен байланысты толық жеке материалдық жауапкершілік туралы келісім шарттар жасалуы мүмкін жұмыстар мен лауазымдар тізбесіне төмендегі қызметкерлер санаттары жататындығы туралы келісімге келді:

- білім беру ұйымы басшысының әкімшілік-шаруашылық бөлім жөніндегі орынбасары;
- шаруашылық меңгерушісі;
- бас есепші;
- есепші;
- кассир;
- экспедитор;
- интернат меңгерушісі;
- жатақхана меңгерушісі;
- қойма меңгерушісі;
- қоймашы;
- аға шебер;
- кітапхана меңгерушісі (кітапханашы);
- мейірбике.

Келісімнің тараптарымен қызметкердің толық жеке материалдық жауапкершілігі туралы үлгілік шарты бекітілген **(6 қосымша).**

6.27. Тараптар жұмыс тоқтап қалған жағдайда оны ресімдеу тәртібі мен ақы төлеу мөлшері еңбек, ұжымдық шарттарда, әлеуметтік әріптестік туралы өңірлік салалық келісімдерде айқындалады және келесі мөлшерде белгіленеді деген келісімге келді:

- тоқтап қалу жұмыс берушіге және жұмыскерге байланысты емес себептер бойынша орын алғанда, сонымен бірге үйде оқытылатын балалардың емделу және (немесе) қайта қалпына келу себебіне байланысты болмауы, демалыс, мереке және каникул күндеріне байланысты кезеңдерде интернаттағы оқушылардың, ТжКБ жатақханаларындағы білім алушылардың болмауы, сондай-ақ төтенше ахуал, карантиндік және шектеу шаралары кезеңінде және басқа да жағдайларда: қосымша ақылар мен үстемеақыларды есепке алмағанда, ауылдық жердегі жұмысы үшін арттыруды ескере отырып, бірақ жалақының ең төмен мөлшерінен кем емес ағымдағы жалақы мөлшерінде;

- тоқтап қалу жұмыс берушінің кінәсінен орын алғанда: қосымша ақылар мен үстемеақыларды есепке алмағанда, ауылдық жердегі жұмысы үшін арттыруды ескергенде, бірақ жалақының ең төменгі мөлшерінен кем емес ағымдағы жалақы мөлшерінде төленеді.

6.28. Қашықтан және қашықтан аралас жұмыс үшін жүргізілетін төлем еңбек шарты тараптарының келісімімен айқындалады, бірақ қалыпты жағдайда жұмыс атқаратын осы санаттағы мамандық қызметкерлері үшін белгіленген еңбек ақы мөлшерінен төмен болмауы тиіс.

Уақытша қашықтан жүргізілген жұмыс үшін еңбек ақы, еңбек шартымен немесе келісіммен көзделген жұмыс ауқымы сақталған жағдайда, толық көлемде төленеді.

6.29. Тараптар Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы " Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы" №1193 Қаулысымен белгіленген лауазымдық жалақыға төмендегі түзету коэффициенттерді белгілей отырып, білім беру ұйымдарында жұмыс істейтін медицина қызметкерлеріне жалақы төлеуді жүзеге асыруға келісті:

- біліктілігі жоғары деңгейдегі мамандарға (А блогының басқарушы персоналы, В1, В2 блоктарының негізгі персоналы):

2023 жылғы 1 қыркүйектен бастап 3,42 мөлшерінде;

- біліктілігі жоғары және орта деңгейдегі мамандарға (В3, В4 блоктарының негізгі персоналы):

2023 жылғы 1 қыркүйектен бастап 2,34 мөлшерінде;

- кіші медициналық персонал (санитарларды, шаруа-бикелерді қоса алғанда):

2024 жылғы 1 қаңтардан бастап 1,71 мөлшерінде;

2025 жылғы 1 қаңтардан бастап 2,0 мөлшерінде.

6.30. Тараптар Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы " Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын

ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы" №1193 Қаулысымен белгіленген лауазымдық жалақыға төмендегі түзету коэффициенттерді белгілей отырып, педагог және медицина жұмыскерлерін қоспағанда, білім беру ұйымдарында жұмыс істейтін қызметкерлерге жалақы төлеуді жүзеге асыруға келісті:

2024 жылғы 1 қаңтардан бастап 1,71 мөлшерінде;

2025 жылғы 1 қаңтардан бастап 2,0 мөлшерінде.

7-тарау.

Кепілдіктер мен өтемақылар

7.1. Тараптар Білім басқармасының келесі жағдайларды жүргізетіндігі туралы келіседі:

7.1.1. Кәсіподақпен бірлесіп жергілікті өкілді билік органының білім беру ұйымдарының педагог, медицина және кітапхана қызметкерлеріне отын мен коммуналдық қызметтер үшін ең жоғары мөлшерде, кемінде 15 АЕК (айлық есептік көрсеткіш) мөлшерінде өтемақы тағайындауына күш салады.

Көрсетілген өтемақы ауылдық жерде өз қызметін жүзеге асырған қызметкерлерге төленеді.

7.1.2. Азаматтық қызметшілерге, қызметтік бөлмелерді (үй-жайларын) тазалаушылар мен ғимараттарда кешенді қызмет көрсететін және жөндейтін жұмысшыларға жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы берілгенде лауазымдық жалақы мөлшерінде емделу жәрдемақысы төленеді (№3 Қосымша). Мұғалімдердің, қосымша білім беру педагогтарының емделу жәрдемақысының мөлшері оларға демалыс беру күніне сәйкес келетін нақты оқу жүктемесінен есептеледі. Қызметтерді қоса атқару жағдайында жұмыс істейтін тұлғаларға жәрдемақы жалпы негізде тағайындалады және төленеді.

7.1.3. Қызметкерлері үшін қоғамдық тамақтануды (асханалар, буфеттер, тамақтану үшін бөлме (орын) ұйымдастырады.

7.1.4. ҚР заңдылығымен белгіленген тәртіп бойынша қызметкерлерге төмендегі кепілдіктер мен жеңілдіктер береді:

- мемлекеттік және қоғамдық міндеттерді орындағанда;
- дәрігерлік тексеруге жолданғанда;
- қызметтік іс сапарға жолданғанда;
- донор болып табылатын қызметкерлерге;
- жұмысынан айырылуымен байланысты;
- заңдылықпен көзделген өзге жағдайларда.

7.2. Қызметкер зейнеткерлік жасқа толуына байланысты жұмыстан босатылған кезде (ҚР ЕК 52-бабы 1-тармағының 24-тармақшасы) жұмыс беруші ҚР ЕК 53-бабының 9-тармағына сәйкес өтемақы төлемін жүргізеді.

Тараптар қызметкер зейнеткерлік жасқа толуына байланысты жұмыстан босатылған кезде өтемақы төлемінің мөлшері лауазымдық жалақы мөлшерінде айқындалады деп келісті.

Өтемақы төлемі еңбек шартын бұзған кезде ҚР ЕК-нің 52-бабы 1-тармағының 24-тармақшасында көзделген негіз бойынша бір рет қана төленеді.

Еңбек шартын көрсетілген негіз бойынша бұзуға қызметкер еңбек шарты бұзылған күнге дейін кемінде бір ай бұрын жұмыскерді хабардар ете отырып, Қазақстан Республикасының Әлеуметтік кодексі белгіленген зейнеткерлік жасқа толған соң жол беріледі.

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

Зейнеткерлік жасқа жеткен білім беру ұйымдарының басшылары мен олардың орынбасарларын қоса алғанда, педагог қызметкермен еңбек шарты көрсетілген негіз бойынша оның қалауы негізінде оқу жылы аяқталғаннан кейін, жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы берілгеннен соң бұзылады.

7.3. Зиянды (қауіпті, ауыр) еңбек жағдайларында қамтылған қызметкерлермен, маусымдық қызметкерлерді қоса есептегенде, еңбек шартын бұзғанда нақты жұмыс атқарған мерзіміне тең пайдаланылмаған қосымша демалысы үшін өтемақы төлемі жүргізіледі.

7.4. Қызметкерлерге білім беру ұйымының кітапхана қорын қызметтік мақсатта тегін пайдалануын қамтамасыз етеді.

7.5. Білім беру ұйымдарының азаматтық қызметшілері мен өзге де жұмысшыларына лауазымдық міндеттерін жауапкершілікпен атқарғаны, жұмысты жоғары сапалы етіп орындағаны, бастамашылдығы, шығармашылық белсенділігі үшін төмендегідей көтермелеу жолдары қолданылады:

1) азаматтық қызметте жоғарылау;

2) ақшалай сыйлық беру;

3) алғыс жариялау;

4) грамотамен марапаттау.

7.6. Қашықтықтан жұмыс істеу жұмыс процесінде ақпараттық-коммуникациялық технологияларды пайдалана отырып, еңбек процесін жұмыс беруші орналасқан жерден тысқары жерде жүзеге асырудың ерекше нысаны болып табылады.

Қашықтықтан жұмыс еңбек шартымен белгіленуі мүмкін. Қызметкерді қашықтықтан жұмысқа уақытша ауыстырған жағдайда еңбек шартына қосымша келісім жасалады.

Тараптар, жұмыс берушінің жұмыскерге коммуникация құралдарын (байланыс құралдарын) береді және оларды орнату мен оларға қызмет көрсету жөніндегі шығыстарды көтеретіні туралы келіседі. Жұмыскер меншікті коммуникация құралдарын тұрақты негізде пайдаланған жағдайда, жұмыс беруші өтемақы төлейді, оның мөлшері мен төлеу тәртібі жұмыскермен келісім бойынша белгіленеді.

Тараптардың келісімі бойынша қашықтықтан жұмыс істейтін жұмыскерге жұмыс беруші үшін жұмысты орындауға байланысты өзге де шығыстар (электр энергиясының және басқа да шығыстар) өтелуі мүмкін.

Тараптардың келісімі бойынша қашықтықтан жұмыс атқаратын қызметкерге коммуналдық қызмет құнының 50 пайызы, бірақ айына 20 мың теңгеден артық емес, мөлшерде жұмыс беруші үшін орындалатын жұмыстармен байланысты өзге де шығыстары (электр қуаты, қызмет көрсетуші ұйымның эксплуатациялық шығыстары, Интернет, мобильді байланыс және т.б.) өтелуі мүмкін.

7.7. Тараптар, егер педагогтің 2 педагогикалық білімі болса, оның бірі тиісті мамандық бойынша (жүргізетін пәні) орта арнаулы (кәсіптік-техникалық), ал екіншісі жоғары педагогикалық немесе жоғарыдан кейінгі педагогикалық, бірақ мамандығына (жүргізетін пәні) сәйкес болмаса, ондай педагогтарды жоғары біліктілік деңгейлі мамандар деп санау туралы келіседі.

7.8. Тараптар егер мемлекеттік мекемелер шаруашылық жүргізу құқығындағы қазыналық кәсіпорындарға қайта құру жолымен қайта ұйымдастырылған жағдайда қызметкерлердің қолданыстағы заңнамада азаматтық қызметшілер үшін белгіленген кепілдіктерді, оның ішінде жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы үшін лауазымдық жалақыдан кем емес сауықтыру жәрдемақысын төлеуді сақтайтыны туралы келісті.

7.9. Тараптар, міндетті әлеуметтік медициналық сақтандыруға жұмыскерлердің аударымдарын және (немесе) жарналарын аударуды жұмыс беруші ай сайын жүзеге асырылатыны туралы келісті..

Ақылы еңбек демалысының ұзақтығы бір немесе одан да көп күнтізбелік ай кезеңін қамтитын кірістерді есептеу (ұстап қалу) кезінде аударымдар мен жарналар айларға бөліне отырып, демалыс күндерінің санына барабар демалыс кезеңін қамтитын біржолғы кірістің есепке жазылған сомасымен аударылады.

Есепке жазылған (ұстап қалған) аударымдар және (немесе) жарналар Мемлекеттік корпорацияның кейіннен қордың шотына аударуы үшін банктер немесе банк операцияларының жекелеген түрлерін жүзеге асыратын ұйымдар арқылы аударылады.

8-тарау.

Еңбек пен денсаулықты қорғау

8.1. Білім басқармасы келесі міндеттемелер алады:

8.1.1. Қызметкерлердің оңтайлы және қауіпсіз еңбек жағдайларына деген құқығын, еңбек қауіпсіздігінің өндірістік жарақат пен кәсіби науқастанудың алдын алушы қазіргі заманауи құралдарын енгізуді қамтамасыз етеді.

8.1.2. Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің "Жұмыскерлерді, басшылар мен еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды қамтамасыз етуге жауапты адамдарды еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқытудан, нұсқау беруден және білімін тексеруден өткізу қағидалары мен мерзімдерін бекіту туралы" 2015 жылғы 25 желтоқсандағы № 1019 бұйрығына сәйкес жұмысқа жаңа түсіп жатқан, сондай-ақ басқа жұмысқа ауыстырылған қызметкерлермен еңбек қорғау, білім алушылар өмірі мен денсаулығын сақтау, жұмысты қауіпсіз орындаудың әдіс-тәсілдері, жарақат алушыларға алғашқы дәрігерлік көмек көрсету жөнінде нұсқау беру өткізеді.

Оқу жылының басында, жұмыс уақытында қызметкерлердің еңбек қорғау мен қауіпсіздігі жөніндегі білімін тексеруді ұйымдастырады.

8.1.3. Білім беру ұйымының есебінен еңбек қорғау жөніндегі нормативтік және анықтамалық құжаттар, ережелер, нұсқаулықтар, нұсқау беру журналдар мен өзге де құжаттамалармен қамтамасыз етеді.

8.1.4. Қызметкерлерді кәсіптер мен лауазымдардың бекітілген тізбесіне сәйкес арнайы киіммен, аяқ киіммен және өзге де жеке қорғану құралдарымен қамтамасыз етеді (7 қосымша).

8.1.5. Жұмыс беруші есебінен жеке қорғану құралдары, арнайы киім мен аяқ киімдерді сатып алу, сақтау, тазалау, кептіру, дезинфекциялау және жөндеуді қамтамасыз етеді.

8.1.6. Еңбек қорғау талаптарының жұмысшының кінәсінан болмаған бұзылу салдарынан еңбек заңдылығын сақталуына мемлекеттік бақылау мен қадағалау органдары тарапынан жұмыстардың тоқтап қалу мерзіміне мекеме жұмысшыларының жұмыс орны (лауазымы) мен жалақыларын сақтайды.

8.1.7. Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің "Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру материалдарын ресімдеу бойынша нысандарды бекіту туралы" 2015 жылғы 28 желтоқсандағы №1055 бұйрығына сәйкес өндірісте болған жазатайым оқиғаларды мезгілінде тергеуді және олардың есебін жүргізеді.

8.1.8. Жұмыс берушінің еңбек қорғау жөніндегі нормативтік талаптарды орындау салдарынан жұмысшының өмірі мен денсаулығына қауіп туындау себебімен жұмыстан бас тарту жағдайында жұмысшыға, туындаған қауіп жойылғанша, басқа жұмыс береді немесе осы себептен тоқтаған жұмыс уақытына жалақысы мөлшерінде ақы төлейді.

8.1.9. Әрбір жұмыс орнына және жұмыс түріне, кәсіподақ комитетінің пікірін ескере отырып, еңбек қорғау жөніндегі нұсқаулықтарды Қазақстан Республикасының Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 30 қарашадағы №

927 "Жұмыс берушінің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі нұсқаулықты әзірлеу, бекіту және қайта қарау қағидаларын бекіту туралы" бұйрығының талаптарына сай әзірлейді және бекітеді.

8.1.10. Жұмысшылар тарапынан еңбекті қорғау жөніндегі нұсқаулықтар мен ережелердің, талаптардың сақталуын қамтамасыз етеді.

8.1.11. Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексіне сәйкес білім және ғылым ұйымдарындағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі Өндірістік кеңес және білім беру ұйымдарындағы еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторын құру (№ 11,№12 Қосымша).

8.1.12. Өндірістегі жазатайым оқиға нәтижесінде қаза болған қызметкерлерді жерлеу, еңбек міндеттерін орындау барысында асыраушысынан айырылу салдарынан келтірілген залал үшін өтемақы алу құқығы бар тұлғаларға тиесілі шығындарын өтейді.

8.1.13. Кәсіподақ комитетімен бірлесе отырып еңбек жағдайлары мен оны қорғауға, еңбек қорғау жөніндегі келісімдердің орындалуына бақылау жүргізеді.

8.1.14. Кәсіподақтың құқықтық еңбек инспекторларына, еңбек қорғау жөніндегі техникалық инспекторларға, еңбек қорғау жөніндегі комиссия мүшелеріне еңбек жағдайы мен оны қорғауға бақылау жүргізуге септік етеді. Олардың тарапынан жұмысшылардың оңтайлы және қауіпсіз еңбек жағдайлары құқығының бұзылуы анықталса, оларды жою шараларын қолданады.

8.1.15. Осы келісімде, ұжымдық шарттарда, Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген жағдайларда, сондай-ақ еңбек жағдайлары өзгерген басқа жұмысқа ауыстырған не кәсіптік аурудың белгілері пайда болған кезде жұмыскерлерді міндетті, мерзімдік (еңбек қызметі барысында) медициналық қарап-тексерулерден және ауысым алдындағы медициналық куәландырудан білім беру ұйымдарының қызметкерлерінің тегін жұмыс беруші қаражаты есебінен өткізу мен сол уақытқа жұмыс орындары (лауазымдары) мен жалақыларының сақталуын қамтамасыз етеді.

8.1.16. Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау министрінің 2020 жылғы 16 қарашадағы № ҚР ДСМ-195/2020 "Халықтың декреттелген тобындағы адамдарды гигиеналық оқыту қағидаларын бекіту туралы" бұйрығы, Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау министрінің 2020 жылғы 16 қарашадағы № ҚР ДСМ-196/2020 "Жеке медициналық кітапшаларды беру, есепке алу және жүргізу қағидаларын бекіту туралы" бұйрығымен көзделген тұлғаларды жұмыс берушінің қаржысы есебінен оқыту және сол уақытқа жұмыс орындары (лауазымдары) мен жалақыларының сақталуын қамтамасыз етеді.

8.1.17. Қызметкерлерді нормаларға және келісілген тізбеге сәйкес сабынмен, тазалаушы және залалсыздандырушы заттармен тегін қамтамасыз етеді (8, 9 Қосымшалар).

8.1.18. Мекеме қызметкерлерінің демалуы үшін бөлмені жабдықтауды қамтамасыз етеді.

8.2. Кәсіподақ келесі міндеттеме алады:

- кәсіподақ мүшелері мен өзге де қызметкерлер үшін дене шынықтыру-сауықтыру шараларын ұйымдастырды;
- өз мүшелері-қызметкерлерді, қызметкерлердің балаларын сауықтыру жұмыстарын жүргізеді.

8.3. Тараптар осы келісімнің міндетті бөлігі болып табылатын еңбек қорғау жөніндегі келісім жасайды. Жұмыс берушілер еңбек қорғау жөніндегі шараларды орындауға жыл сайын еңбек ақы қорының 1 пайызынан кем болмайтын мөлшерде қаржы қарастыру міндеттемесін алады. Аталған келісімге өзгертулер мен толықтырулар тек осы келісімге толықтырулар мен өзгертулер енгізу көзделген тәртіппен ғана енгізіледі (10 қосымша).

8.4. Тараптар, Қашықтықтан жұмыс істейтін жұмыскерлердің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі, сондай-ақ еңбек міндеттерін қауіпсіз орындауды қамтамасыз ету жөніндегі талаптарды сақтау тәртібі жұмыс берушінің актісінде айқындалатынымен келіседі.

9-тарау.

Кәсіподақ қызметінің кепілдіктері

9.1. Кәсіподақтың және оның құрылымдық бөлімшелерінің және сайланбалы кәсіподақ органдарының құқықтары мен кепілдіктері Қазақстан Республикасының Еңбек кодексімен, "Әкімшілік құқық бұзушылық туралы" ҚР кодексімен, "Кәсіптік одақтар туралы" Заңымен, Қазақстан Республикасының өзге де заңдарымен, Кәсіподақтың Жарғысымен айқындалып, Қазақстан Республикасы Үкіметі мен жұмыс берушілер, кәсіподақтар бірлестіктері арасында жасалған Әлеуметтік әріптестік туралы Бас келісімді, салалық (тарифтік) келісімдерді, өзге де келісімдерді, осы Келісімді ескере отырып жүзеге асырылады.

9.2.Тараптар келесі жағдайлар бойынша өзара келісімге келді:

9.2.1. Кез-келген қызметкердің кәсіподақ мүшелігімен немесе кәсіподақтық қызметімен байланысты заңмен кепілдік етілген әлеуметтік - еңбек және өзге құқықтары мен бостандықтарын шектеуге, күштеу, жұмыстан қуу немесе кері ықпал етудің өзге де әдіс-тәсілдері мен жолдары бойынша қарсылық етуге жол берілмейді.

9.3.Тараптар, жұмыс берушілер мен олардың уәкілетті өкілдері төмендегідей міндеттеме алатындығына назар аударады:

9.3.1. Кәсіподақ ұйымдарының құқықтары мен кепілдіктерін сақтап, саланың мекемелері мен кәсіпорындарында кәсіподақ ұйымдарының ашылуы мен жұмыс жасауына қарсылық етпей, олардың заңмен белгіленген құқықтары мен кепілдіктерін шектеуге жол бермей қызметіне септік етеді.

9.3.2. Жұмысшылар санына қарамастан сайланбалы кәсіподақ органына санитарлық-гигиеналық талаптарға сай болатын, жылумен және жарықпен, сайланбалы органның жұмысы мен жұмысшылардың жиналысын өткізуге қажетті жабдықтармен, сонымен қатар оргтехника, байланыс құралдарымен (оның ішінде компьютерлік құрал-жабдық, электрондық пошта және Интернет) қамтамасыз етілген тегін бөлме (кемінде бір бөлме) және қажетті нормативтік құжаттар беріледі. Келісімде көзделген жағдайларда күзет пен берілген бөлменің тазалығын қамтамасыз етіп, қолда бар көлік құралдарын қайтарымсыз ұсынады және сайланбалы кәсіподақ органының қызметін қамтамасыз етуді жақсартатын өзге де жағдайларды жасайды.

9.3.3. Сайланбалы кәсіподақ органдарының өкілдеріне кәсіподақ мүшелерінің жұмыс істейтін мекемелер мен құрылымдарда жарғылық міндеттері мен заңдылықпен берілген құқықтарын жүзеге асыруға қарсылық етпейді.

9.3.4. Кәсіподақ органына, олардың сұранысы бойынша, жұмысшылар мен білім алушылардың тұрғын үй - тұрмыстық қызмет көрсету, жалақы төлеу, қоғамдық тамақтану мекемелерінің жұмысы, еңбек жағдайлары және өзге де әлеуметтік - экономикалық мәселелері бойынша мәліметтер мен түсіндірмелер, ақпараттар беріп отырады.

9.3.5. Кәсіподақ мүшесі болып табылатын қызметкерлердің жазбаша өтініштері бар болған жағдайда, сонымен қатар келісім күші таратылатын кәсіподақ мүшесі емес қызметкерлердің, тағайындалған айлық табысының 1 пайызы мөлшерінде, әр ай сайын мекеменің есеп шотынан Кәсіподақ ұйымының есепшотына қаржының тегін аударылып отыруын қамтамасыз етеді. Қаржы аудару толық көлемде және жалақы берілген уақытпен бір мезгілде жүзеге асырылады.

9.3.6. Кәсіподақтың өз мүшелері - сала қызметкерлерінің әлеуметтік-еңбек құқықтары мен кәсіби мүдделерін қорғау жөніндегі қызметі туралы қызметкерлерді кеңінен ақпараттандыру үшін кәсіподақ органдарының салалық және жергілікті ақпараттық жүйелерді пайдалануына ықпал етеді.

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

9.4.1. Кәсіподақ органдарының құрамына кіретін қызметкерлер мен жұмысшылар, өзі кәсіподақ мүшесі болып табылатын сайланбалы кәсіподақ органының келісімінсіз, бастауыш кәсіподақ ұйымдарының кәсіподақ комитеттерінің төрағалары, кәсіподақ комитетінің мүшелері мен тексеру-бақылау комиссияларының мүшелері – аумақтық кәсіподақ комитетінің алдын-ала келісімінсіз тәртіптік жазаға тартыла алмайды.

Аталған кәсіподақ қызметкерлерін жұмыс берушінің бастамасымен басқа жұмысқа ауыстыру – аумақтық кәсіподақ комитетінің келісімінсіз жүзеге асырылмайды.

9.4.2. Кәсіподақ органының құрамына кіретін қызметкерлер мен жұмысшыларды (бастауыш кәсіподақ ұйымдарының кәсіподақ комитеттерінің төрағалары, кәсіподақ комитетінің мүшелері мен тексеру-бақылау комиссияларының мүшелері) жұмыс

берушінің бастамасымен жұмыстан босатуға, сәйкесінше еңбек шартына елеулі өзгерістер енгізуге (жұмысшының кінәсынан болмаған оқу жүктемесі немесе өзге де жұмыс көлемінің өзгеруімен байланысты еңбек ақы мөлшерінің азаюы, қосымша төлемдер мен үстеме ақылардың, өзге де ынталандыру және көтермелеу төлемдерінің күшінің жойылуы) жұмыстан босатудың жалпы тәртібін сақтаумен қатар, аумақтық кәсіподақ комитетінің келісімімен ғана босатылады.

9.4.3. Сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелері, еңбек қорғау жөніндегі техникалық испекторлар, кәсіподақ үйірмелерінің модераторлары, кәсіподақ ұйымдарының өкілдері, қажет жағдайда, ұжым мүддесі үшін атқарылатын қоғамдық міндеттерді орындағанда, қысқа мерзімді кәсіподақ оқуынан өткенде негізгі жұмысынан босатылады әрі жалақысы сақталады.

Тараптар, осы ереженің сәйкес ол күндердің жалпы саны Атқару комитетінің мүшесі болып табылатын және бастауыш кәсіподақ ұйымдарының кәсіподақ комитеттерінің төрағалары үшін – жылына 10 жұмыс күнінен кем емес, сонымен қатар білім беру ұйымдарының екі жақты салалық комиссия, ұжымдық келіссөздер жүргізу мен ұжымдық шарт жасау жөніндегі комиссия мүшелері болып табылатын қызметкерлер үшін – 10 жұмыс күнінен кем емес болып белгіленеді деп келіседі.

9.5. Сайланбалы кәсіподақ органдарының білім беру ұйымындағы негізгі жұмысынан босатылмаған мүшелері Кәсіподақ шақыратын және ұйымдастырып, өткізетін съезд, конференция, пленум, президиум, жиналыс жұмысына қатысу үшін, осы форумдарды өткізуге қажетті уақытқа, негізгі жұмыстан босатылады, жұмыс орны (лауазымы) мен жалақысы сақталады.

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

9.6.1. Кәсіподақ органдарының сайланбалы лауазымдарына сайланған (жіберілген) қызметкерлерге, олардың сайланбалы өкілетті мерзімі аяқталғаннан кейін бастапқы жұмысы (лауазымы), ал ол болмаған жағдайда, қызметкердің келісімі негізінде, сол немесе басқа білім беру ұйымынан сәйкес жұмыс (лауазым) беріледі.

9.6.2. Босатылған кәсіподақ қызметкерлері мен кәсіподақ органының штаттық қызметкерлеріне ұжымдық шартқа, келісімге, барлық деңгейдегі Келісімдерге сәйкес білім беру ұйымының қолданысындағы әлеуметтік-еңбек құқықтары, кепілдіктері мен жеңілдіктері сақталады.

9.6.3. Жұмысшылардың сайланбалы кәсіподақ органдарының құрамындағы босатылған негіздегі өкілеттік мерзімі аяқталғанда және аттестация қорытындысы бойынша берілетін біліктілік санаттарының мерзімі өткенде (өкілеттік атқару мерзімі ішінде немесе ол өткеннен кейінгі алты ай мерзімде), өз өтініштері бойынша, біліктілік санатының күші кезекті аттестация өтудің белгіленген мерзіміне дейін, бірақ үш жылдан аспайтын мерзімге, ұзартылады.

9.7.Қызметкердің кәсіподақ ұйымының төрағасы сайланбалы лауазымындағы және сайланбалы кәсіподақ органының құрамындағы жұмысы білім беру ұйымының қызметі үшін мәнді деп саналады және қызметкерлерге сыйақы бергенде, оларды аттестациялағанда, басшы лауазымдарға конкурстық таңдауды жүзеге асырғанда ескеріледі.

9.8.Кәсіподақ органдарының құрамына сайланған қызметкерлердің, олардың сайланбалы өкілеттік мерзімі аяқталғаннан кейін, екі жыл ішінде жұмыс берушінің бастамасымен, мекеме толығымен жойылғаннан немесе қызметкер заңмен жұмыстан босату көзделген теріс әрекет жасағаннан өзге жағдайларда, жұмыстан босатуға жол берілмейді. Мұндай жағдайларда жұмыстан босату Қазақстан Республикасының еңбек заңдылығымен белгіленген тәртіп бойынша, сәйкес кәсіподақ органының келісімі бойынша жүзеге асырылады.

9.9.Тараптар, бірлесе отырып, сайланбалы кәсіподақ қызметкерлеріне құрметті атақтар беру, ведомстволық ерекше белгілермен марапаттау туралы шешім қабылдай алады.

9.10.Білім басқармасы жұмыс берушілер өкілдерінің тарапынан кәсіподақ ұйымдары мен олардың органдарының жарғылық міндеттерін орындаумен байланысты қызметін жүзеге асыруға қиындық тудыратын әрекеттеріне жол бермеу шараларын қабылдайды.

9.11.Білім басқармасы еңбек заңдылығының орындалуы мен сақталуына қоғамдық бақылау жүргізуді жүзеге асыруда Кәсіподаққа қарсылық етпейді. Кәсіподақ өз мамандарының күшімен мекемелер мен ұйымдарда еңбек заңдылығының сақталуына жоспарлы тексеру (әдістемелік көмек) жүргізуге құқылы. Аталған тексерулер саны бір мекемеде күнтізбелік жыл бойында екі реттен жиі болмауы тиіс. Сала қызметкерлерінің арыз-шағымдары, өзге де жеке және заңды тұлғалардың өтініштері бойынша жүргізілетін тексерістер жағдайына аталған шектеу қойылмайды.

Тексеру нәтижелері бойынша Кәсіподақ білім беру ұйымдары мен мекемелерінің басшыларына анықталған заң бұзушылықтарды жою мен қызметкерлердің бұзылған құқықтарын қалпына келтіру жөніндегі сәйкес ұсыныстар жолдайды.

Тексеру жүргізу тәртібі, олардың нысаны мен түрлері Кәсіподақтың актісімен белгіленеді.

Тексеру жүргізу кезінде жұмыс берушілер тексеру нысанасы бойынша құжаттарды, оның ішінде бұйрықтарды, еңбек шарттарын, тарифтік кестелерді, нұсқаулықтарды, ережелерді және олардың көшірмелерін алуға құқығы бар басқа да қажетті құжаттарды ұсынуға міндетті.

9.12.Кәсіподақ комитетінің мүшелері білім беру ұйымының тарификациялық, педагогикалық қызметкерлерді аттестаттау, өндірістегі жазатайым оқиғаларды тергеу, жұмыс орындарын аттестаттау, еңбек қорғау жөніндегі, әлеуметтік сақтандыру және өзге де комиссиялар құрамына енгізіледі. Осы ретте аталған комиссиялардағы мүшелік

Кәсіподақ өкіліне осы комиссиялар қабылдайтын немесе келісу процедурасын өтетін шешімге қол қою құқығын береді.

10-тарау.

Кәсіподақтың міндеттемелері

10.1.Кәсіподақ келесі міндеттемелер алады:

10.1.1. ҚР Еңбек кодексі және ҚР "Кәсіптік одақтар туралы" Заңына сәйкес кәсіподақ мүшелерінің әлеуметтік-еңбек мәселелері жөніндегі құқықтары мен мүдделеріне өкілеттік етеді және қорғайды.

Кәсіподақ мүшесі емес қызметкер Кәсіподақты өзінің жұмыс берушімен өзара қарым-қатынасындағы мүдделерін танытуға өкілеттік етіп және кәсіподақ ұйымының есеп шотына өз табысынан ай сайын 1% мөлшерде қаржы аударып тұрса, аталған өкілеттік етуді жүзеге асырады.

10.1.2. Жұмыс берушілер тарапынан еңбек заңдылығы мен еңбек құқығы нормаларын қамтитын өзге де нормативтік құқықтық актілердің талаптарын сақтауына қоғамдық бақылау жүргізеді.

10.1.3. Қызметкерлердің еңбек кітапшаларының дұрыс жүргізілуі мен сақталуына, оларға жазбалардың, оның ішінде қызметкерлерді аттестаттау нәтижелері бойынша берілген біліктілік санаттары туралы мәліметтердің дер кезінде енгізілуін бақылайды.

10.1.4. Жұмыс беруші және жұмысшылармен бірлесе отырып қызметкерлердің дербес деректерін қорғау жөніндегі шараларды ҚР ЕК 22 б. 1 т. 24 т.т. және 23 б. 2т. 24 т.т. сәйкес жасайды.

10.1.5. Білім басқармасына білім беру ұйымдары басшыларының ҚР ЕК нормалары мен еңбек туралы өзге де заңдылықтарды, ұжымдық шарттардың, келісімдердің шарттары мен талаптарын бұзғандығы туралы, оларға қатысты тәртіптік жаза қолдану жөніндегі талаптар мазмұндалған, ақпараттар жолдайды.

10.1.6. Кәсіподақ мүшелерінің еңбек құқықтарын келісім комиссияларында, соттарда және еңбек дауларын шешу бойынша басқа органдарда танытады және қорғайды.

10.1.7. Жұмыс берушілердің қызметкердің пайдасына (үшін) жалақыны уақтылы төлеуіне, сондай-ақ әлеуметтік, зейнетақы және өзге де міндетті аударымдарды мезгілінде әрі толық аударылуына қоғамдық бақылау жүргізеді.

10.1.8. Қызметкерлерге демалыстар мен оның төлемдерінің мезгілінде әрі дұрыс берілуіне бақылау жүргізеді.

10.1.9. Мекеменің тарификациялық, педагогикалық қызметкерлерді аттестаттау, жұмыс орындарын аттестаттау, еңбек қорғау жөніндегі және өзге де комиссиялар жұмыстарына қатысады.

10.1.10. Білім беру ұйымының педагогикалық қызметкерлерді аттестаттау тәртібінің сақталуына бақылау жүргізеді.

10.1.11. Сала ұйымдарында мәдени-көпшілік және дене шынықтыру-сауықтыру жұмыстарын жүргізеді.

10.1.12. Білім беру мекемелерінде Қазақстан Республикасының "Педагог мәртебесі туралы" Заңының, ҚР Еңбек кодексінің, Келісімдердің және басқа да құқықтық актілер талаптарының орындалуын бақылау жұмыстарын жүргізеді.

11- тарау.

Білім беру ұйымдарын басқару, әлеуметтік әріптестіктің тиімділігін арттыру және жастар саясаты

11.1.Әлеуметтік әріптестіктің негізгі принциптерін басшылыққа ала отырып, аймақтағы білім мекемелері мен ұйымдарының қызметі мен дамуы үшін жауапкершілікті және қызметкерлердің әлеуметтік-экономикалық жағдайын жақсарту қажеттілігін сезіне отырып Тараптар:

11.1.1. Білім саласын жетілдіру мен қызметкерлердің әлеуметтік қорғалуын арттыруға бағытталған Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2021 жылғы 12 қазандағы №726 қаулысымен бекітілген "Білімді ұлт" сапалы білім беру" ұлттық жобасын, ҚР Заңдарын және өзге де нормативтік құқықтық актілерді жүзеге асыру бойынша бірлескен әрекеттер жүргізеді.

11.1.2.Білім берудің басымдықты ұлттық бағдарламаларының толық көлемде жүзеге асырылуына бірлесе ықпал етеді.

11.1.3.Бірлесе отырып білім саласы қызметкерлерінің өмір сүру деңгейін, еңбек ақысын мен әлеуметтік кепілдіктерін арттыруға қол жеткізеді.

11.1.4.Жергілікті бюджетті жасақтау барысында, белгіленген тәртіп пен құзырет аясында, атқарушы және заңды билік органдарына төмендегі шараларға қаржы қарастыру туралы ұсыныстар әзірлейді және жолдайды:

білім беру ұйымдарындағы еңбек қорғау мен өрт қауіпсіздігіне, жұмыс орындарын еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау;

білім беру ұйымдарының қызметкерлерін мерзімді (еңбек қызметі барысында) міндетті медициналық қарап-тексерулерден өткізу;

педагогикалық және медициналық кадрлардың даярлығы, қайта даярлығы және біліктілігін көтеру;

ауылды жерде тұратын және жұмыс істейтін педагогикалық, медициналық қызметкерлер мен мәдениет қызметкерлеріне коммуналдық қызмет пен отын шығындары үшін жыл сайын өтемақы беру;

кәсіби педагогикалық білім беру ұйымдарын бітіріп және алған мамандығы бойынша ауылды жерде алғаш жұмысқа кіріскен жас педагог мамандарға жәрдемақы мен көтерме төлемдер беру;

іс сапармен байланысты шығындары өтеу және т.б..

11.1.5.Педагогикалық қызметкерлердің кәсіби жоғарлауына, шығармашылық дамуына септік етіп, "Жыл мұғалімі", "Ең үздік білім беру ұйымы", "Ең үздік кәсіптік және техникалық білім беру ұйымы", "Жыл тәрбиешісі", "Ең үздік сынып жетекшісі" және т.б. сынды шығармашылық байқаулардың ұйымдастыру және қаржылық қолдауын қамтамасыз етеді.

11.1.6.Тараптар білім және ғылым ұйымдарында жастар саясатын жүзеге асыру жөніндегі бірлескен қызметінің басымды бағыттары ретінде ҚР "Мемлекеттік жастар саясаты туралы" Заңымен көзделген, жастардың әлеуметтік құқықтарын қамтамасыз ету деп есептейді.

11.1.7.Мемлекеттік жастар саясатын жетілдіру бойынша ұсынымдар әзірлеу мақсатында Тараптар білім беру ұйымдарындағы жас мамандар мәселелері бойынша әкімдіктер жанындағы Жастар ісі жөніндегі Кеңестің жұмысына қатысады.

11.2.Білім басқармасы:

11.2.1.Білім беру ұйымдарын Қазақстан Республикасы заңдылығымен бекітілген бюджеттік міндеттемелерінің көлеміне сәйкес толық әрі мезгілінде қаржыландыруды қамтамасыз етеді.

11.2.2.Кәсіподақпен келісе отырып Қазақстан Республикасының еңбек заңдылығымен көзделген еңбек жағдайларын немесе өзге де әлеуметтік-экономикалық жағдайларды белгілеу немесе өзгерту туралы шешімдерді қабылдайды.

11.2.3.Мекеме басшылары мен өзге қызметкерлерін еңбек және салалық заңнамаларды меңгеруге бағытталған жүйелі түрдегі оқытуларды ұйымдастырады.

11.2.4.Кәсіподаққа, оның сұранысы бойынша, келісім, ұжымдық шарт, оның орындалуын бақылау және ҚР Еңбек кодексімен, өзге де заңдармен және заңнамалық нормативтік құқықтық актілермен көзделген өзге де сұрақтар бойынша қажетті ақпарат беріп отырады.

11.2.5.Кәсіподақпен әріптестік жүргізеді, конструктивті ұсыныстар мен өзара талаптарды дер кезінде жолдайды және қарастырады, келіссөздер арқылы еңбек дауларын шешеді.

11.2.6.Кәсіподақ өкілдерінің мәжілістерге, комиссиялар жұмыстарына және өзге де шараларға қатысуын қамтамасыз етеді.

11.2.7.Кәсіподақ өкілдерін Білім басқармасы алқасының, аттестациялық комиссиясы және басқа алқалы басқару органдары, комиссиялары құрамына енгізеді.

ҚР ЕК және осы Келісім аясында көзделген ретпен қызметкерлердің білім беру ұйымдарын басқаруға қатысуына жағдай жасайды.

11.3.Кәсіподақ:

11.3.1.ҚР "Кәсіптік одақтар туралы" Заңына, Кәсіподақ Жарғысына сәйкес білім беру ұйымдары қызметкерлерінің әлеуметтік-экономикалық құқықтары мен мүдделеріне өкілеттік етеді және қорғайды.

11.3.2.Одақ мүшелеріне және жұмыс берушілер өкілдеріне еңбек заңнамасын түсіндіру, жұмыс берушілердің актілерін әзірлеу мәселелерінде, білім беру ұйымдарының басшыларын еңбек заңнамасы мен кадр жұмысы негіздеріне оқытуда, сондай-ақ жеке және ұжымдық еңбек дауларын шешуде көмек көрсетеді.

11.3.3.ҚР "Педагог мәртебесі туралы" Заңына сәйкес педагог мамандығының жоғары беделі мен мәртебесін қамтамасыз етуге ықпал жасайды.

11.3.4.Тараптардың мүддесін ескеру мен ұжымдағы әлеуметтік қысымның алдын-алу мақсатымен келіссөздер процесінің мүмкіндіктерін пайдаланады.

11.3.5.Қызметкерлер - кәсіподақ мүшелерінің ішкі еңбек тәртіптемесін, еңбек тәртібін сақтауына, еңбек міндеттерін уақтылы және сапалы орындауына ықпал етеді.

11.3.6.Жұмыс берушіге еңбек ақы төлеу жүйесі мен нысанын әзірлеу, білім беру ұйымдарын басқару, келісімдер бойынша міндеттемелерді жетілдіру бойынша келіссөздер жүргізу, әлеуметтік-экономикалық және кадрлық дамудағы ағымды және перспективалық бағдарламалардың қабылдануы, қызметкерлердің еңбек шарттары бойынша міндеттемелерін толық, сапалы орындауына ықпал ету бойынша ұсыныстар енгізеді.

11.3.7.Білім мекемелері мен ұйымдарында ұжымдық еңбек дауларының алдын алуға септік етеді.

11.3.8.Кәсіподақтың құқықтық еңбек инспекциясының күшімен жұмыс берушілердің еңбек заңдылығы мен еңбек құқығы нормаларын қамтитын өзге де нормативтік актілерді сақтауына қоғамдық бақылауды жүзеге асырады.

12- тарау.

Әлеуметтік әріптестікті дамыту және Келісім тараптарының әлеуметтік-еңбек қақтығыстары мен ереуілдерді ескерту мен алдын-алу бойынша қызметін үйлестіру.

12.1.Осы Келісімнің тараптары өздеріне төмендегідей міндеттемелер қабылдайды:

12.1.1. Әлеуметтік әріптестікті одан әрі дамыту мақсатында бір-бірлеріне еңбек қатынастарының сұрақтары бойынша, саладағы әлеуметтік-экономикалық жағдай туралы, осы келісімді реттеудің нысаны болып табылатын сұрақтар бойынша қабылданған шешімдер мен нормативтік құқықтық актілер жөнінде уақытында және толық ақпарат жіберу.

12.1.2. Салалық аймақтық келісімдер мен ұйымдардағы ұжымдық шарттардың жасалуына, нәтижелілігін және әрекеттілігін арттыруға барынша жәрдемдесу.

12.1.3. Жеке және ұжымдық еңбек дауларын шешудің заңнамамен белгіленген тәртібін қадағалау, шиеленістік тудыруға әкеп соғатын себептерді болдырмау үшін,

оларды шешудің соңғы шарасы – ереуілді қызметкерлердің пайдалануын ескерту мақсатында барлық мүмкіндікті пайдалану.

Еңбек келіспеушіліктерін, ұжымдық еңбек дауларын, ереуілдерді ескерту жөніндегі бірлескен іс-шараларды өткізу.

12.1.4. Қажет болған жағдайда, әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі облыстық салалық комиссияның шешімімен тепе-теңдік бастамада:

еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі Кеңес;

ұжымдық еңбек дауларын ескерту және шешу мәселелері жөніндегі Кеңес;

келісімдер, ұжымдық шарттар дайындау және қабылдауға қатысу үшін бақылаушылар топтары;

кадрлық потенциалды және біліктіліктерін дамыту жөнінде үйлестіру орталығы құрылсын.

12.1.5. Жұмыспен қамту мен жұмыссыздық деңгейін қысқартуға бағытталған шаралар қабылдайды.

12.2.Білім басқармасы:

12.2.1. Кәсіподақтың өкілдерін алқалық басқарушы органдарға мемлекеттік салалық бағдарламалар жобаларын, еңбек қатынастары және әлеуметтік-экономикалық сұрақтармен байланысты нормативтік құқықтық актілерін дайындау жөніндегі комиссияларға және басқа да жұмыс органдарына (топтарына) қосады.

12.2.2. Кәсіподақпен кеңес берулер жүргізеді, Кәсіподаққа оның сұратуы бойынша қызметкерлердің саны және құрамы, еңбекке ақы төлеу жүйесі, персоналдар санаты бойынша орташа жалақының мөлшері, еңбекті қорғау және оның жағдайлары бойынша көрсеткіштер, қызметкерлер санын (штаттарды) бұқаралық қысқарту жөніндегі шараларды жоспарлау және жүргізу, білім және ғылым саласында қаржылай қамтамасыз ету жөніндегі мемлекеттік органдармен қабылданған шешімдер туралы ақпаратты, әлеуметтік-еңбек мәселелері жөніндегі басқа да қажетті ақпаратты ұсынады.

12.2.3. Білім саласындағы бағдарламалық және стратегиялық құжаттарының жобаларын дайындау кезінде, сондай-ақ қызметкерлердің құқықтары мен мүдделерін қозғайтын нормативтік актілерді қабылдау кезінде, Кәсіподаққа бұл туралы алдын ала хабарлайды, Кәсіподақтың, әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі облыстық салалық комиссияның пікірлерін ескереді.

12.2.4. Білім беру ұйымдары басқармасы органдарының жұмысына кәсіподақ ұйымдарының сайланбалы органдары өкілдерінің қатысуына мүмкіндік жасайды (ғылыми, қамқорлық, бақылау, педагогикалық кеңестер және т.б.).

12.2.5. Білім беру ұйымдарының рейтингін анықтау кезінде, критерийлердің бірі ретінде ұжымдық шарттың және онымен бекітілген әлеуметтік пакет құнының болуын ескереді.

12.3.Кәсіподақ:

12.3.1. Білім басқармасының сұратуы бойынша Кәсіподақтың мүшелерінің саны мен құрылымы туралы, оның ұйымдары, еңбек заңнамасының орындалуына, еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауға қоғамдық бақылаудың нәтижелері туралы, саладағы әлеуметтік әріптестіктің көрсеткіштері туралы статистикалық және басқа да ақпаратты ұсынады.

12.3.2. Жұмыс берушілердің өкілдерін еңбек заңнамасының, кәсіптік одақтар туралы заңнаманың негіздеріне, Қазақстан Республикасындағы әлеуметтік әріптестікті құқықтық реттеудің мәселелеріне белсенді оқытуды жүргізеді.

12.3.3. Бекітілген салалық аймақтық келісімдер мен ұжымдық шарттардың есепке алынуын қамтамасыз етіп, оларға талдау жасап, әлеуметтік әріптестік саласындағы озық тәжірибелерді жинақтап, зерделеп және сараптап таратады.

12.3.4. Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің нормаларынан шығатын әріптестік тараптарының басқа міндеттемелері, білім және ғылым ұйымдарында ұжымдық шарттарды жасау кезінде реттеледі және нақтыланады.

Ұжымдық еңбек дауларының алдын алу және оларды шешу мәселелері жөніндегі Кеңестің құрамына тепе-теңдік негізде жұмыс берушінің өкілдері, жұмыскерлердің өкілдері кіреді. Өкілдіктің саны тараптардың келісімімен айқындалады. Тараптардың әрқайсысы кеңес құрамынан өз өкілін алмастыра отырып, қайтарып алуға құқылы.

Ұжымдық еңбек дауларының алдын алу және оларды шешу мәселелері жөніндегі Кеңестің жұмысы әлеуметтік әріптестік қағидаттарында құрылады. Ұжымдық еңбек дауларының алдын алу және оларды шешу мәселелері жөніндегі Кеңестің шешімдері жұмыс беруші мен жұмыскерлер үшін міндетті болып табылады.

Ұжымдық еңбек дауларының алдын алу және оларды шешу мәселелері жөніндегі Кеңес өз қызметінде Қазақстан Республикасының заңдарын және өзге де нормативтік құқықтық актілерін, барлық деңгейдегі әлеуметтік әріптестік туралы келісімдерді, ұжымдық шартты, жұмыс берушінің еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы мәселелері жөніндегі жергілікті актілерін басшылыққа алады.

13-тарау.

Келісімнің орындалуына бақылау жүргізу. Тараптардың жауапкершілігі.

Тараптар келесі шарттар бойынша өзара келісімге келді:

13.1.Кәсіподақ келісімді оған қол қойылғаннан кейін 10 күн ішінде еңбек жөніндегі тиісті мемлекеттік органға хабарлама сипатындағы тіркеуге жолдайды.

13.2.Осы Келісімді орындау бойынша сәйкес бірлескен іс шаралар жоспарын жасайды.

13.3.Осы Келісім мен оның ережелерін орындау жөніндегі іс шаралар жоспарын жүзеге асыруға бақылау жүргізеді, бақылау нәтижелері бойынша еңбек ұжымдары

өкілдерінің конференциясында (жиналысында) жылына бір рет есепті жылдан кейінгі наурыздың 1-нен кешіктірмей есеп беріп отырады.

13.4.Келісімді орындаумен байланысты туындаған келіспеушіліктер мен дауларды бір апталық мерзімде қарайды.

13.5.Жеке және ұжымдық еңбек дауларын шешудің заңдылықпен белгіленген тәртібін сақтап, даудың өршу себептерін жою, жұмысшылардың соңғы шара – ереуілдерге шығуын ескерту шараларын қабылдайды.

13.6.Келісім бойынша міндеттемелер орындалмаған немесе бұзылған жағдайларда кінәлі тарап немесе тұлғалар заңдылықпен көзделген тәртіп бойынша жауапкершілік алады.

13.7.Осы келісім, оған тараптар қол қойған кезден бастап 2024-2026 ж.ж. күшінде болады.

13.8.Жаңа келісім жасау бойынша келіссөздер осы келісім күшінің аяқталуына екі ай мерзім қалғанда басталады.

13.9.Осы келісімге 2024 жылғы "____" ___________ _ Тараз қаласында қол қойылды.

"Жамбыл облысы әкімдігінің білім басқармасы" КММ-нің басшысы
______________ Р.Н.Садыркулов

"Жамбыл облысы оқу-ағарту, ғылым және жоғары білім қызметкерлерінің жергілікті кәсіптік одағы" ҚБ-нің төрағасы
_____________ Е.С.Мағзымбеков

Келісімге №1 қосымша

Жұмыс беруші актілерін қабылдауда және жұмыс берушінің бастамасымен еңбек шарты бұзылғанда сайланбалы кәсіподақ органдарының дәлелді пікірі мен келісімін ескеру ТӘРТІБІ

1. Жұмыс беруші осы Келісіммен, сондай-ақ осы келісім тараптарына күші таратылатын келісімдермен көзделген жағдайларда кәсіподақ органының дәлелді пікірін ескеретін немесе оның келісімі қажет шешімді қабылдау алдында шешім жобасын және оның негіздемесін тиісті кәсіподақ ұйымының сайланбалы органына жолдайды.

2. Кәсіподақ ұйымының сайланбалы органы аталған шешім жобасын алғаннан бастап бес жұмыс күнінен кешіктірмей жоба бойынша жұмыс берушіге жазбаша түрде өзінің дәлелді пікірін жолдайды.

3. Кәсіподақ ұйымының сайланбалы органының дәлелді пікірі жұмыс беруші шешімінің жобасымен келіспеген немесе оны жетілдіру туралы ұсыныстармен берілген жағдайда, жұмыс беруші онымен келісуі мүмкін немесе үш күн ішінде дәлелді пікір және негіздеме алып, өзара тиімді шешім қабылдау мақсатында жобаны ҚР ЕК 156 б. 4 т. сәйкес тең құқылы негізде құрылған комиссияға жолдауға міндетті.

4. Келісімге келе алмаған жағдайда туындаған келіспеушілік хаттама түрінде рәсімделіп, соңынан жұмыс беруші өз шешімін қабылдауға құқылы. Кәсіподақ ұйымының сайланбалы органы бұл шешім бойынша ҚР ЕК 159 сәйкес құрылған келісу комиссиясына, тиісті мемлекеттік еңбек инспекциясына немесе сотқа шағым келтіруі мүмкін.

Сонымен қатар кәсіподақ ұйымының сайланбалы органы, ҚР ЕК 163 б. белгіленген тәртіп бойынша, ұжымдық еңбек дауы процедурасын бастауға құқылы.

5. "Жамбыл облыстық оқу-ағарту, ғылым және жоғары білім қызметкерлерінің жергілікті кәсіптік одағы" ҚБ-нің (ары қарай – Кәсіподақ) мүшесі болып табылатын қызметкермен еңбек шартын бұзу туралы шешім қабылдау жағдайында жұмыс беруші өкілі (ары қарай - Жұмыс беруші) сәйкес сайланбалы кәсіподақ органына (ары қарай – Кәсіподақ комитеті) бұйрық жобасын, сондай-ақ аталған шешімді қабылдауға қажетті құжаттар көшірмелерін жолдайды.

6. Кәсіподақ комитеті бұйрық жобасы мен құжат көшірмелерін алғаннан бастап бес жұмыс күн ішінде аталған сұрақты қарап, Жұмыс берушіге жазбаша түрде өзінің дәлелді пікірін жолдайды.

Бес күндік мерзімде берілмеген немесе дәлелді емес пікірді жұмыс беруші есепке алмайды.

7. Дәлелді пікір туралы шешімді Кәсіподақ комитеті алқалы түрде, өзінің кемінде жартысынан аз болмайтын мүшелері қатысқан отырысында, көпшілік дауыспен қабылдайды.

8. Кәсіподақ комитетінің отырысы хаттама түрінде рәсімделіп, онда комитет құрамына сайланғандар саны, отырысқа қатысқандар саны, мәжілістегілер келген ортақ шешім мен оның негіздемесі көрініс табуы тиіс.

9. Кәсіподақ комитеті өз пікірін негіздегенде қолданыстағы заңдылыққа, ұжымдық шартқа, келісімдерге, кейбір жағдайларда нақты қызметкерлердің еңбек шарттарына, сондай-ақ Жұмыс беруші мен Кәсіподақ шешім қабылдаған кезеңде білім беру ұйымында қалыптасқан нақты жағдайларға сілтеме жасай алады.

10. Жұмыс берушінің алдағы қабылдайтын шешімі бойынша кей тұстар мен жағдайларды анықтау, нақтылау үшін Кәсіподақ комитеті өз отырысына Жұмыс беруші өкілдерін, өзге мамандар мен сарапшыларды шақыра алады.

11. Кәсіподақ комитеті жұмыс берушінің алдағы шешімімен келіспеушілік білдірген жағдайда, ол үш жұмыс күні ішінде Жұмыс берушімен немесе оның өкілдерімен қосымша кеңесулер жүргізеді. Ол кеңесулер нәтижесі хаттама түрінде рәсімделіп, оған Жұмыс беруші мен Кәсіподақ комитетінің төрағасы қол қояды.

12. Кеңесулер нәтижесі бойынша жалпы ортақ келісімге келе алмаған жағдайда Жұмыс беруші, Кәсіподақ комитетіне бұйрық жобасы мен құжаттар көшірмелерін жолдаған күннен кейінгі он жұмыс күнінен соң қорытынды шешім қабылдауға құқылы.

13. Жоғарыда көрсетілген процедураларды сақтау қызметкерді немесе оның мүддесін танытушы Кәсіподақты жұмыстан босату жағдайы бойынша келісу комиссиясына және сотқа шағым келтіру құқығынан айырмайды.

Жұмыс берушінің кәсіподақ ұйымының сайланбалы органына дәлелді пікір сұрау немесе келісім және негіздеме алу туралы сұраныс жолдау үлгісі

Құжаттың шығыс нөмірі және күні

____

(бастауыш кәсіподақ ұйымының сайланбалы органының атауы)

Кәсіподақ ұйымының сайланбалы органының Келісімнің 1.22 т. сәйкес дәлелді пікір немесе келісім беру туралы

СҰРАНЫС

____

(ұйымның атауы)

____

(жұмыс беруші актісінің атауы)

жобасын және ол бойынша барлық құжаттары тіркелген негіздемені жолдайды.

Бес жұмыс күнінің ішінде жұмыс берушінің осы актісінің жобасы бойынша жазбаша түрде дәлелді пікір жолдауды сұраймын.

Қосымша _____парақта.

Мекеме басшысы _______________________

(қолы, аты-жөні)

Кәсіподақ ұйымының сайланбалы органының дәлелді пікірінің үлгісі

Құжаттың шығыс нөмірі және күні

____

(ұйымының атауы)

____

(басшының А.Т.Ж., лауазымы)

____

(кәсіподақ ұйымының сайланбалы органының атауы)

ОТЫРЫС ХАТТАМАСЫНАН КӨШІРМЕ

____

(сұрақтың мазмұны, аталымы)

бойынша дәлелді пікір туралы

____ өзінің өкілетті құрамдағы

(кәсіподақ органының атауы)

отырысында Жұмыс берушінің "___" ________202_ж. №_____

____

(жұмыс беруші актісінің атауы)

____

жобасы, оның негіздемесі және жұмыс берушінің нормативтік актісін қабылдау қажеттігі мен заңдылығын растайтын құжаттар бойынша.

____

(сайланбалы органның атауы)

"___" ________202__ж. отырысында жұмыс берушінің

____

(жобаның атауы)

жобасын әзірлегенде ҚР Еңбек кодексімен және нормативтік құқықтық актілермен, ұжымдық шарттармен және келісімдермен көзделген нормаларды сақтау жағдайы тексерілді.

Келесі мазмұндағы дәлелді пікір бекітілді:

____

(сайланбалы кәсіподақ органының атауы)

____

(жобаның атауы)

жобасы бойынша

ДӘЛЕЛДІ ПІКІРІ

Жоба ҚР еңбек заңдылығымен, еңбек құқықтарын қамтитын, осы актіні қабылдауды реттейтін өзге де нормативтік құқықтық актілермен, ұжымдық шарттар және келісімдердің ________________ тармақтарында (баптарында) көзделген нормаларға сәйкес (сәйкес емес) және қызметкерлердің жағдайын нашарлатпайды (нашарлатады).

Жобаның мазмұны, енгізу мерзімі, болатын өзгертулер бойынша өзге де ескертпелер мен толықтырулар көрсету қажет.

Жоғарыда айтылғандарды негізге ала отырып _____________________________

(кәсіподақ органның атауы)

жұмыс берушінің ____

(жобаның атауы)

қабылдауы мүмкін (мүмкін емес) деп есептейміз.

Кәсіподақ ұйымының төрағасы ____________ _________________

(қолы) (А.Ж.Т.)

Кәсіподақ органының дәлелді пікірін "___" ________202_ж.

____

(жұмыс берушінің А.Ж.Т.)

____алды.

"___" _________202__ж. ______________________

(қолы)

Жұмыс берушінің бастауыш кәсіподақ ұйымының сайланбалы органына Келісімнің 1.22 т. сәйкес қызметкерді жұмыстан босату бойынша дәлелді пікір сұрау үшін сұраныс жолдау үлгісі

Құжаттың шығыс нөмірі және күні

____

(кәсіподақ ұйымының сайланбалы органының атауы)

Бастауыш кәсіподақ ұйымының сайланбалы органынан дәлелді пікір беру туралы СҰРАНЫС

____

(ұйымның атауы)

ҚР Еңбек кодексінің 52 б. 1 т. _____ т.т. негізінде ____________________________

(қызметкердің А.Т.Ж.)

____

(жұмыстан босайтын тұлғаның лауазымы, мамандығы, жұмыс орны)

____________________ еңбек шартын бұзу туралы бұйрықтың жобасын және оның негіздемесі бойынша төмендегі құжаттарды жолдайды:

____

(бұйрықты (өкімді) шығаруға құқықтық негіз болатын қосымша құжаттар тізбектеледі)

Бес жұмыс күнінің ішінде жұмыс берушінің осы актісінің (бұйрық, өкім) жобасы бойынша жазбаша түрде дәлелді пікір жолдауды сұраймын.

Қосымша _____парақта.

Мекеме басшысы ________________________

(қолы, аты-жөні)

Кәсіподақ ұйымының сайланбалы органының жұмыс берушінің бұйрық жобасы бойынша дәлелді пікірінің жобалық үлгісі

Құжаттың шығыс нөмірі және күні

____

(ұйымының атауы)

____

(мекеме басшысының А.Т.Ж., лауазымы)

____

(бастауыш кәсіподақ ұйымының сайланбалы органының атауы)

ОТЫРЫС ХАТТАМАСЫНАН КӨШІРМЕ

____

(жұмыс беруші актісінің жобасының атауы)

___________________________ өзінің өкілетті құрамдағы отырысында

(бастауыш кәсіподақ органының атауы)

жұмыс берушінің "___" ________202__ж. №_____

____

(жұмыс беруші актісінің атауы)

____

жобасы, оның негіздемесі және жұмыс берушінің ол актіні қабылдау заңдылығын растайтын құжаттар.

____

(сайланбалы органның атауы)

"___" ________202__ж. отырысында ұжымдық шарт негізінде жұмыс берушінің

____

(қызметкердің А.Т.Ж.)

____

(жұмыстан босайтын тұлғаның лауазымы, мамандығы, жұмыс орны)

еңбек шартын бұзу туралы бұйрық жобасын әзірлегенде қолданыстағы еңбек заңдылығының, барлық деңгейдегі келісімдердің нормаларын сақтау жағдайы тексерілді.

Келесі мазмұндағы дәлелді пікір бекітілді:

____

(сайланбалы кәсіподақ органының атауы)

____

(жұмыс берушінің бұйрық жобасының атауы)

жобасы бойынша

ДӘЛЕЛДІ ПІКІРІ

Жұмыс берушінің ____

(қызметкердің А.Т.Ж., лауазымы)

еңбек шартын бұзу туралы ұсынған бұйрық жобасы мен оған тіркелген құжаттар қабылданған актінің заңдылығын (заңсыздығын) растайды.

Бұйрық жобасы ҚР ЕК _____ баптарымен белгіленген талаптарға сәйкес (сәйкес емес), қызметкердің еңбек шартында көзделген нормаларды бұзбайды (бұзады).

Бұйрық жобасы жұмысшының ұйымдағы еңбек қызметімен байланысты, жұмыс берушінің ____ еңбек шартын

(қызметкердің А.Т.Ж., лауазымы)

бұзу туралы бұйрық жобасын әзірлеуде ескермеген жағдайларды ескереді (ескермейді).

Жоғарыда айтылғандарды негізге ала отырып жұмыс берушінің _________
____ҚР ЕК 52 б. 1 т. ___т.т.

(қызметкердің А.Т.Ж., лауазымы)

сәйкес еңбек шартын бұзу туралы бұйрық шығару туралы шешім қабылдауы мүмкін (мүмкін емес) деп есептейміз.

Кәсіподақ органының төрағасы ___________ _________________

(қолы) (А.Ж.Т.)

Кәсіподақ органының дәлелді пікірін "___" ________202__ж.

____

(жұмыс берушінің немесе оны өкілінің А.Ж.Т.)

____ алды.

"___" ________202__ж. _____________________

(қолы)

Келісімге №2 қосымша

МЕМЛЕКЕТТІК БІЛІМ БЕРУ ҰЙЫМДАРЫ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРІНІҢ ЖҰМЫС УАҚЫТЫ МЕН ДЕМАЛЫС УАҚЫТЫНЫҢ РЕЖИМІ ТУРАЛЫ ЕРЕЖЕ

I. Жалпы ережелер

1.1. Мемлекеттік білім беру ұйымдары қызметкерлерінің жұмыс және демалыс уақытының режимі туралы Ереже (ары қарай – Ереже) әр түрдегі және нысандағы білім беру ұйымдары қызметінің ерекшеліктерін ескере отырып қызметкерлердің жұмыс және демалыс уақыты режимдерін реттеу тәртібін белгілейді.

1.2. Білім беру ұйымдары қызметкерлерінің жұмыс уақыты мен демалыс уақытының режимі ұйым қызметінің режимін (оқушылардың, тәрбиеленушілердің білім беру ұйымында тәулік бойы болуы, белгілі бір уақытта, маусымда, оқу сабақтарының ауысымына сәйкес болуы және білім беру ұйымы жұмысының өзге де ерекшеліктері) ескере отырып анықталады, сондай-ақ мекеме немесе кәсіпорынның Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексіне, ҚР "Педагог мәртебесі туралы" Заңына, ҚР "Білім туралы" Заңына және өзге де нормативтік құқықтық актілерге сәйкес жасалған ішкі еңбек тәртібі ережелерімен, ұжымдық шартпен, осы Ережемен белгіленеді.

1.3. Мемлекеттік білім беру мекемелері мен кәсіпорындары басшыларының, олардың орынбасарларының, өзге де басшы қызметкерлердің жұмыс режимі білім беру ұйымының қызметіне жетекшілікті қамтамасыз ету қажеттілігін ескере отырып, жұмыс уақытының аптасына 40 сағатты құрайтын мөлшерлі ұзақтылығына қарай белгіленеді.

1.4. Өз міндеттерін жұмыс күнінің барысында үздіксіз орындайтын педагогикалық қызметкерлер үшін тамақтануға үзіліс белгіленбейді. Білім беру ұйымдарының қызметкерлеріне тамақтану мүмкіндігі оқушылармен, тәрбиеленушілермен арнайы тамақтану үшін белгіленген орындарда бірге немесе бөлек беру қамтамасыз етіледі.

II. Білім беру ұйымдарының мұғалімдері, оқытушылары, қосымша білім беру педагогтарының оқу жылы кезеңіндегі жұмыс уақытының режимі

2.1. Мұғалімдер, оқытушылар, қосымша білім беру педагогтарының педагогикалық жұмысты орындауы (ары қарай – оқытушылық жұмысты атқаратын педагогикалық қызметкерлер) тек оқытушылық жұмыспен байланысты педагогикалық жұмысты орындау үшін белгіленген уақыт мөлшерінің болуымен сипатталады.

Оқытушылық жұмысты жүргізуші педагогикалық қызметкерлердің педагогикалық жұмыстың өзге бөлігін орындауы сағаттар саны бойынша нақтыланбаған жұмыс уақыты бойында жүзеге асырылады.

2.2. Оқытушылық жұмысты жүргізуші қызметкерлердің жұмыс уақытының мөлшерлі бөлігі астрономиялық сағаттармен анықталады және өткізілетін сабақтар (ары қарай - оқу сабақтары) олардың оқушылар үшін белгіленген ұзақтылығы мен әр сабақ арасындағы қысқа үзілістер, оның ішінде 1 сынып оқушылары үшін көзделген " икемді үзілістерге" де қарамастан қоса есептеледі. Сонымен қатар, белгіленген оқу жүктемесінің сағаттар саны осы қызметкерлер жүргізген, ұзақтылығы 45 минуттан аспайтын оқу сағаттарының санына сәйкес болады.

Оқу сабақтарының, сондай-ақ олардың арасындағы үзілістердің нақты ұзақтылығы жарғыға немесе білім беру ұйымының белгіленген тәртіппен бекітілген сәйкес санитарлық-эпидемиологиялық ережелер мен нормативтер ескерілген локальды (жергілікті) актілерімен көзделеді. Оқытушылық жұмысты орындау оқу сабақтарының кестесімен реттеледі.

Қосарланған оқу сабақтары өткізілгенде белгіленбеген үзілістер жинақталып және білім беру ұйымының ішкі еңбек тәртіп ережелерімен көзделген рет бойынша өзге педагогикалық жұмысты орындау үшін пайдаланылуы мүмкін.

2.3. Оқытушылық жұмысты жүргізуші педагогикалық қызметкерлердің сағаттар санымен нақтыланбаған жұмыс уақатын қажет ететін өзге бөлігі білім беру ұйымының жарғысымен және ішкі еңбек тәртібі ережелерімен, тарифтік-біліктілік сипаттамаларымен көзделген лауазымдық міндеттерден туындайды және жұмыс

кестелері әрі жоспарларымен реттеледі. Оның ішінде педагогикалық қызметкердің жеке жоспарымен реттеледі және ол төмендегі жұмыстармен сонымен қатар келесі әрекеттермен (шаралармен, жағдайлармен) байланысты болуы мүмкін:

- педагогикалық, әдістемелік кеңестер жұмысына қатысумен, ата-аналар жиналыстарын, кеңестер беру, сауықтыру, тәрбиелеу және білім беру бағдарламасымен көзделген өзге де шараларды өткізу жұмыстарымен;
- дәрігерлік қорытындыға сәйкес балалары үйде оқитын отбасыларына, ата-аналарына немесе оларды алмастырушы тұлғаларға әдістемелік, зерттеу және кеңес беру көмектерін ұйымдастыру және жүргізу;
- оқушыларды, тәрбиеленушілерді оқыту мен тәрбиелеу жөніндегі жұмыстарға даярлық, олардың жеке қабілеттерін, қызығушылықтары мен бейімділіктерін, сондай-ақ отбасы және тұрғын үй-тұрмыстық жағдайларын зерделеуге жұмсалатын уақытпен;
- білім беру ұйымындағы білім беру процесінің барысында сабақтарды даярлау мен өткізу мақсатында ұйымдастырылуы мүмкін кезекшіліктер, белсенділік дәрежесі әртүрлі оқушылардың, тәрбиеленушілердің күн тәртібінің режимін орындауын бақылау , олар үшін белгіленген сабақтар барысында, оның ішінде үзілістерде тәртіп пен реттілікті сақтауын, тамақтануларын қамтамасыз ету;
- педагогтарға білім беру процесімен тікелей байланысты қосымша жүктелген әрі сәйкес қосымша төлем жүргізілетін міндеттерді орындау жағдайлары (сынып жетекшілігі, оқушылардың жазбаша жұмыстарын тексеру, оқу кабинеттеріне жетекшілік ету және т.б.).

Білім беру ұйымдарының педагогикалық қызметкерлерінің оқу сабақтары кезеңіндегі кезекшілік кестесін жасағанда, сабақ басталғанға дейін және аяқталғаннан кейін мекеменің ауысымдылығы, әрбір педагогикалық қызметкердің сабақ кестесіне сәйкес жұмыс уақыты, жалпы іс шаралар жоспары, жұмыстың өзге де ерекшеліктері ескеріледі. Ондағы басты мақсат педагогикалық қызметкерлердің шектен тыс ұзақ кезекшілігін, кезекшіліктің оқу жүктемесі аз немесе мүлдем жоқ күндерге қойылуын болдырмау.

Педагогикалық қызметкерлер білім беру ұйымы бойынша кезекшілікке тартылған күндері оқу сабақтары басталғанға дейінгі 20 минуттан ерте емес және сабақ аяқталғаннан кейінгі 20 минуттан кеш емес мерзімге жұмысқа қамтылады.

2.4. Оқытушылық жұмысты жүргізетін педагогикалық қызметкерлер аптаның сабақ кестесі бойынша оқу сағаттарынан, жұмыс кестелері және жоспарларымен реттелетін өзге де міндеттемелерді орындаудан бос күндерін (білім беру ұйымы өз қызметін жүзеге асыратын уақыт кезеңін) біліктілігін арттыруға, өзінің оқуына, сабақтарға даярлануға және т.б. жұмыстарға пайдалана алады.

2.5. Білім беру ұйымдарындағы оқу жүктемесі оқу жылы барысында оларға қатысты емес себептерден (оқу жоспары мен оқу бағдарламасы бойынша сағаттар санының,

сыныптар, топтар мен т.б. қысқаруы) оқу жылының басындағы оқу жүктемесінен кеміп кеткен мұғалімдер, оқытушылардың жұмыс уақытының режимі оқу жылының соңына дейін бастапқы белгіленген оқу жүктемесіне және еңбек ақы мөлшеріне сәйкес сағат санымен, осы Ереженің 2.3 т. көзделген педагогикалық жұмысты орындауға қажетті уақытты ескере отырып анықталады.

III. Жұмыс күнін бөлшектеу

3.1. Педагогикалық және өзге де қызметкерлердің жұмыс кестесін жасағанда жұмыс уақытындағы демалумен және тамақтанумен байланысты емес үзілістер беруге осы Ережемен көзделгеннен өзге жағдайларда жол берілмейді.

3.2.Сабақ кестесін жасағанда жұмыс беруші оқытушылық жұмысты жүргізетін педагогикалық қызметкерлерге, үздіксіз сабақтастық пен сатылық бұзылмауы және ұзақ үзілістер болмауы үшін, ұтымсыз әрі тиімсіз уақыттарды алып тастауы керек. Себебі, ондай "терезе" деп аталатын ұзақ үзілістер педагогикалық қызметкерлер үшін, оқушылар мен тәрбиеленушілер үшін белгіленген сабақтар арасындағы қысқа үзілістермен салыстырғанда, жұмыс уақыты болып есептелмейді.

3.3.Бір күн барысында тәрбие және оқыту қызметі алмасып отыратын оқушылар, тәрбиеленушілердің білім беру ұйымында тәулік бойы болатын жағдайларда, жұмыс беруші бастауыш кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитетінің пікірін ескере отырып, мектеп жасындағы тәрбиеленушілер топтарында жұмыс атқаратын тәрбиешілер үшін, ұзақтылығы қатарынан екі және одан артық сағатты құрайтын үзіліс бере отырып әрі мұндай қолайсыз жұмыс режимін келісіммен көзделген мөлшерде және ретпен сәйкес өтей отырып, жұмыс күнінің бөлшектелген режимін енгізе алады. Екі ауысым арасындағы үзіліс уақыты жұмыс уақытына есептелмейді.

Тәрбиешілердің педагогикалық жұмысты еңбек ақы ставкасы үшін белгіленген мөлшерден артық орындауымен байланысты үзілістері жұмыс күнін бөлшектенген режиміне жатпайды.

3.4.Тәрбиешілердің уақытын үнемдеу мақсатында жұмыс уақыты барысында 2 сағаттан астам үзіліс көзделген бөлшектенген режимнің орнына оқушылардың ертеңгі уақыттағы сабақтары басталғанға дейінгі және сабақтар аяқталғаннан кейінгі жұмыс уақытын қамтитын күн сайынғы әртүрлі ұзақтылықты жұмыс режимін, яғни жұмыс уақытының аптадағы (ай, тоқсан) жалпы ұзақтылығы есепті кезеңдегі сағаттардың орташа айлық мөлшерінен аспайтын жұмыс уақытының жиынтық есебін пайдаланған оңтайлы болады.

IV. Білім беру ұйымы қызметкерінің демалыс кезеңіндегі жұмыс уақытының режимі

4.1.Білім беру ұйымдарының оқушылары, тәрбиеленушілері үшін белгіленген, қызметкерлердің жыл сайынғы ақылы негізгі және қосымша демалыстарымен сәйкес

келмейтін, күзгі, қысқы, көктемгі және жазғы демалыс кезеңдері (ары қарай - каникулдық кезең) қызметкерлер үшін жұмыс уақыты болып табылады.

4.2.Педагогикалық қызметкерлер каникулдық кезеңде педагогикалық, әдістемелік, сондай-ақ білім бағдарламасын жүзеге асырумен байланысты ұйымдық жұмыстарды олар үшін каникул басталғанға дейін белгіленген жұмыс уақытының мөлшерленген бөлігі шегінде (белгіленген оқу жүктемесі (педагогикалық жұмыс) аясында) және белгіленген ретпен еңбек ақысы сақтала отырып, осы Ереженің 2.3. тармағымен көзделген жұмыстарды орындауға қажетті уақыт шеңберінде жүргізеді.

Дәрігерлік қорытындыға сәйкес балаларды үйде жеке оқытуды жүзеге асыратын мұғалімдер каникулдық кезеңде педагогикалық (әдістемелік, ұйымдық) жұмысқа осы балаларды жеке оқыту үшін каникул басталғанға дейін белгіленген сағаттар санын ескере отырып тартылады.

4.3.Жұмысқа оқушылардың, тәрбиеленушілердің жазғы каникулы кезеңінде қабылданған педагогикалық қызметкерлердің жұмыс уақытының режимі еңбек ақының бір ставкасы үшін белгіленген оқытушылық (педагогикалық) жұмыстың бір аптадағы сағаттар мөлшерінің шеңберінде және өзге де лауазымдық міндеттерді орындауға қажетті уақытпен белгіленеді.

4.4.Оқыту-жәрдем ету мен қызмет көрсету персоналының жұмыс уақытының режимі каникулдық кезеңде лауазымы бойынша бекітілген уақыт шеңберінде белгіленеді. Аталған жұмысшылар заңдылықпен белгіленген тәртіп бойынша арнайы білімді қажет етпейтін шаруашылық жұмыстарына қамтыла алады.

4.5.Каникул кезеңінде барлық қызметкерлердің жұмыс уақытының режимі білім беру ұйымының жұмыс сипаты көрсетілген локальды актілерімен және жұмыс кестесімен реттеледі.

V. Білім беру ұйымдары қызметкерлерінің оқу процессін қашықтан оқытуды ұйымдастыру кезеңіндегі жұмыс уақытының режимі

5.1.Оқушылар, тәрбиеленушілер үшін оқу сабақтары (білім беру процесі) санитарлық-эпидемиологиялық, климаттық және өзге де негіздер бойынша тоқтатылған кезеңдер білім беру ұйымдарының педагогикалық және өзге қызметкерлері үшін жұмыс уақыты болып табылады және олар каникул мерзіміндегідей тәртіп пен жағдайда оқу-тәрбиелеу, әдістемелік, ұйымдастырушылық жұмыстарға тартылады.

5.2.Санитарлық-эпидемиологиялық, климаттық және өзге негіздер бойынша жекеленген сыныптарда (топтарда) немесе жалпы білім беру ұйымы бойынша оқу сабақтары тоқтатылғанда мұғалімдер және өзге де педагогикалық қызметкерлер осы Ереженің IV тарауында көзделген жағдайларда және тәртіп бойынша оқу-тәрбие, әдістемелік, ұйымдастыру жұмыстарына қамтылады.

VI.Қызметкерлердің білім берудің сауықтыру ұйымдарында, жазғы саяжайларға шығатын және (немесе) жергілікті жерде немесе өзге өңірде жазғы демалыс ұйымдастырушы білім беру ұйымдарындағы, сондай-ақ туристік сапарлар, экскурсиялар, экспедициялар, саяхаттар өткізудегі жұмыс уақытының режимі

6.1.Педагогикалық қызметкерлердің жыл сайынғы ақылы демалысымен бір айдан астам мерзімге сәйкес келмейтін кезеңге балалардың күндізгі уақытта қамтылатын жергілікті жерде жалпы білім беретін мектептер негізінде каникул кезінде құрылатын сауықтыру лагерлеріне және білім берудің өзге де сауықтыру ұйымдарына жұмысқа тартылғандағы жұмыс уақытының режимі осы Ереженің IV тарауымен көзделген тәртіп бойынша анықталады.

6.2.Педагогикалық қызметкерлердің жыл сайынғы ақылы демалысымен сәйкес келмейтін кезеңге сауықтыру лагерлеріне және білім берудің өзге жерде орналасқан сауықтыру ұйымдарындағы жұмысқа тарту, сондай-ақ өзге аймақтарға ұзақ мерзімді саяхаттарға (бір күнде кері оралмайтын), экспедицияларға, экскурсияларға жетекші етіп жіберу тек қызметкердің келісімі бойынша жүзеге асырылады.

Аталған қызметкерлердің жұмыс уақытының режимі орындалатын жұмыс ауқымы мен көлеміне қарай белгіленеді және білім беру ұйымының ішкі еңбек тәртібі ережелерімен, жұмыс кестелерімен анықталады.

Педагог қызметкерлерді каникул мерзімінде жұмысқа қабылдаған жағдайда, жұмыс уақытының режимі басқа лауазымдық міндеттерді орындауға қажетті жалақы мен уақыттың ставкасына белгіленген аптасына оқытушылық (педагогикалық) жұмыс сағатының нормасы шегінде анықталады.

VII. Білім беру ұйымдарының жекелеген педагогикалық қызметкерлерінің

жұмыс уақытын реттеу

7.1.Педагог-психологтардың 36 сағаттық жұмыс аптасы шегіндегі жұмыс уақытының режимі білім мекемесінің ішкі еңбек тәртіп ережелерімен төмендегі шарттар ескеріле отырып реттеледі:

- білім беру процесінің қатысушыларымен жалпы жұмыс уақытының апталық ұзақтылығының жартысынан кем болмайтындай шекте жеке және топтық кеңес беру жұмыстарын орындау;
- жеке және топтық кеңес беру жұмыстарына даярлық, алынған нәтижелерді өңдеу, талдау және сараптау, есепті құжаттаманы толтыру, сондай-ақ өз біліктілігін арттыру;

Педагог-психолог аталған жұмыстарды қызметкердің қалауына қарай білім мекемесінде, сондай-ақ одан тысқары жерде жүзеге асыруы мүмкін.

7.2.Мемлекеттік білім беру ұйымдарында кәсіптік қызметін жүзеге асыратын педагогтердің айлық жалақысын есептеу үшін бір аптаға нормативтік оқу жүктемесі,

жұмыс уақытының режимі жұмыс уақытының жалпы ұзақтылығын ескере отырып, төмендегі мөлшерде белгіленеді:

1) 16 сағат – орта білім беру ұйымдары үшін;

2) 18 сағат:

техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білімнің білім беру бағдарламаларын іске асыратын білім беру ұйымдары үшін;

білім алушылар мен тәрбиеленушілерге қосымша білім беру ұйымдары үшін;

мамандандырылған және арнаулы білім беру ұйымдары үшін;

3) 24 сағат:

мектепке дейінгі ұйымдар, мектепке дейінгі тәрбие мен оқытудың мектепалды топтары, білім беру ұйымдарының мектепалды сыныптары үшін;

балалар мен жасөспірімдердің спорттық білім беру ұйымдары үшін;

4) 30 сағат – интернаттық ұйымдардың, демалыс лагерьлерінің, техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім беру ұйымдары жатақханаларының тәрбиешілері үшін;

5) 25 сағат – арнайы білім беру ұйымдарының және жетім балалар мен ата-анасының қамқорлығынсыз қалған балаларға арналған білім беру ұйымдарының тәрбиешілері үшін белгіленеді.

Техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім беру жүйесінің педагогтарының лауазымдары бойынша:

Техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім беру ұйымының директоры – аптасына 40 сағат;

Директордың орынбасарлары – аптасына 40 сағат;

Әдіскер - аптасына 36 сағат;

Бөлім (бөлімше) меңгерушісі – аптасына 40 сағат;

Оқу бөлімінің меңгерушісі – аптасына 40 сағат;

Аға шебері – аптасына 36 сағат;

Оқу-өндірістік (оқу) шеберханасының меңгерушісі – аптасына 36 сағат;

Жалпы білім беру пәндер оқытушысы – оқу жүктемесі бойынша (аптасына 18 сағат) ;

Арнайы білім беру пәндер оқытушысы – оқу жүктемесі бойынша (аптасына 18 сағат);

Педагог-психолог – аптасына 36 сағат;

Өндірістік оқу шебері – аптасына 36 сағат;

Жастар ісі жөніндегі инспекторы – аптасына 36 сағат;

Аудармашы-дактилолог (білім беру ұйымдарында сурдоаудармашы) – аптасына 36 сағат;

Алғашқы әскери оқытушы-ұйымдастырушысы – аптасына 36 сағат.

Орта білім беру (бастауыш, негізгі орта, жалпы орта), оның ішінде мамандандырылған және арнайы, қосымша білім беру жүйесінің педагогтарының лауазымдары бойынша:

Директор - аптасына 40 сағат;

Директордың орынбасарлары – аптасына 40 сағат;

Барлық мамандықтардағы мұғалімдер – мөлшерлі оқу жүктемесіне сәйкес (аптасына 16 сағат);

Логопед-мұғалім - мөлшерлі оқу жүктемесіне сәйкес (аптасына 18 сағат);

Дефектолог-мұғалім - мөлшерлі оқу жүктемесіне сәйкес (аптасына 18 сағат);

Қосымша білім беру педагогы - мөлшерлі оқу жүктемесіне сәйкес (аптасына 18 сағат);

Педагог-ұйымдастырушы – аптасына 36 сағат;

Педагог-психолог – аптасына 36 сағат;

Әлеуметтік педагог – аптасына 36 сағат;

Қосымша білім беру мекемесінің сүйемелдеушісі (аккомпаниатор) – аптасына 18 сағат;

Білім беру ұйымының аға тәлімгері, тәлімгері – аптасына 36 сағат;

Білім беру ұйымының аға тәрбиешісі, тәрбиешісі – мөлшерлі жүктемеге сәйкес (интернаттық мекемелерде – аптасына 30 сағат.); арнайы (түзету) мекемелерде – аптасына 25 сағат;

Музыкалық жетекші (концертмейстер) – мөлшерлі жүктемеге сәйкес 18 сағат;

Білім беру ұйымының әдіскері – аптасына 36 сағат;

Режим жөніндегі кезекші – аптасына 36 сағат;

Жатақхана бойынша кезекші – аптасына 36 сағат;

Педагог-кәсіби бағдар беруші – аптасына 36 сағат;

Алғашқы әскери және технологиялық дайындық оқытушы-ұйымдастырушысы – аптасына 36 сағат;

Бөлім (бөлімше) меңгерушісі – аптасына 40 сағат;

Дене шынықтыру даярлығының балалар-жасөспірімдер клубтарындағы жаттықтырушы, жаттықтырушы-оқытушы – аптасына 18 сағат;

Психологиялық-медициналық-педагогикалық консультациясының мамандары– аптасына 24 сағат;

Психологиялық-медициналық-педагогикалық консультациясының меңгерушісі, тіркеушісі, статисттері – аптасына 30 сағат;

Психологиялық-педагогикалық түзеу кабинеттерінің педагогтер (арнайы педагог (дефектолог), олигофренопедагог, сурдопедагог, тифлопедагог; мұғалім-логопед, педагог-психолог, дене шынықтыру мұғалімі, музыка қызметкері), ЕДШ нұсқаушысы – аптасына 18 сағат;

Психологиялық-педагогикалық түзеу кабинеттерінің басшысы, әдіскері, әлеуметтік педагогы, тіркеушісі - аптасына 30 сағат;

Оңалту орталықтарының педагогтері (арнайы педагог (дефектолог), олигофренопедагог, сурдопедагог, тифлопедагог; мұғалім-логопед, педагог-психолог, дене шынықтыру мұғалімі, музыка қызметкері), ЕДШ нұсқаушысы - аптасына 18 сағат;

Оңалту орталықтарының басшысы, әдіскері, әлеуметтік педагогы, медицина қызметкерлері, тіркеушісі – аптасына 30 сағат;

Аутизмі (аутистік спектр бұзылыстары) бар балаларды қолдау орталығының клиникалық педагогы, супервайзер, әлеуметтік педагогы - аптасына 18 сағат;

Аутизмі (аутистік спектр бұзылыстары) бар балаларды қолдау орталығының директоры, тіркеуші - аптасына 30 сағат.

Мектепке дейінгі білім және тәрбие беру жүйесінің педагогикалық қызметкерлердің лауазымдары бойынша:

Мектепке дейінгі білім беру ұйымының меңгерушісі – аптасына 40 сағат;

Мектепке дейінгі мекеменің әдіскері – аптасына 36 сағат;

Мектепке дейінігі мекеме логопеді –аптасына 24 сағат;

Педагог-психолог – аптасына 24 сағат;

Білім беру ұйымының аға тәрбиешісі, тәрбиешісі – мөлшерлі жүктемеге сәйкес (мектепке дейінгі мекемелерде – аптасына 24 сағат);

Мектепке дейінгі балалар мекемесінің музыкалық жетекшісі - мөлшерлі жүктемеге сәйкес (аптасына 24 сағат);

Мектепке дейінгі балалар мекемесінің хореографы - мөлшерлі жүктемеге сәйкес (аптасына 24 сағат);

Мектепке дейінгі балалар мекемесінің орыс, қазақ, ағылшын тілдерінің және өзге де қосымша пәндердің мұғалімдері - мөлшерлі жүктемеге сәйкес (аптасына 24 сағат);

Мектепке дейінгі балалар мекемесінің дене шынықтыру инструкторы - мөлшерлі жүктемеге сәйкес (аптасына 24 сағат.).

7.3.Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2022 жылғы 12 қаңтардағы № 6 бұйрығымен бекітілген Білім беру ұйымдарында психологиялық-педагогикалық қолдап отыру қағидаларының 18 тармағының талаптарына сәйкес "Педагог мәртебесі туралы" Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес мектепке дейінгі ұйымнның психологиялық-педагогикалық қолдап отыру педагогтерінің нормативтік оқу жүктемесі 24 сағатты, орта білім беру ұйымында - аптасына 16 сағатты құрайды.

Педагог-ассистенттерге ай сайынғы тарифтік ставкалар (лауазымды лауазымдық жалақылар) апта сайынғы нормативтік оқу жүктемесіне сәйкес төленеді және олардың баланы астрономиялық сағаттарда алып жүруге кеткен жұмыс уақытының құнына қарай белгіленеді. Сабақтар арасындағы қысқа үзілістер (үзілістер) педагог-ассистенттің жұмыс уақыты болып табылады.

Жалпы білім беру ұйымындағы логопед (логопед), психолог (педагог-психолог), арнайы педагог (дефектолог) 1 лауазымына шаққандағы ерекше білім беру қажеттіліктері бар адамдар (балалар) саны 12-14 баладан аспайды.

Келісімге №3 қосымша

Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының ұзақтығы

№	Лауазымның атауы	Демалыс күндердің саны
	Мектепке дейінгі ұйымның, орта білім беру (бастауыш, негізгі орта, жалпы орта), техникалық және кәсіптік, мектептен кейінгі білім беру ұйымының, мамандандырылған білім беру ұйымының, арнайы білім беру ұйымының, жетім балалар мен ата-анасының қамқорлығынсыз қалған балаларға арналған білім беру ұйымның, балалар мен ересектерге арналған қосымша білім беру ұйымдарының, оқу (ғылыми)-әдістемелік (әдістемелік) орталықтардың (кабинеттердің), дарынды балалармен жұмыс бойынша орталықтардың, қосымша білім беру (орталық, кешен) басшылары (басшы, директор, меңгеруші); Алғашқы әскери және технолгиялық дайындық оқытушы-ұйымдастырушысы (техникалық және кәсіптік, мектептен кейінгі білім беру ұйымының алғашқы әскери оқытушы-ұйымдастырушысы); Құрылымдық бөлімшенің (бөлімнің, бөлімшенің) жетекшісі (меңгеруші, басшы); Мектепке дейінгі тәрбие мен оқыту, ғылыми, оқыту, ғылыми-практикалық (орталық), оқу өндірістік, оқу-тәрбиелік, оқу-әдістемелік, оқу-сауықтыру жұмысы және қосымша білім беру (орталықтың, кешеннің), тәрбие жұмысы, ақпараттандыру, алғашқы әскери және технологиялық даярлық бойынша, инновациялық білім (технологиялар) бойынша, бейінді оқыту бойынша, кәсіптік оқыту бойынша, оқу-әдістемелік	

1.	бірлестігі бойынша басшының орынбасары; Интернат, зертхана, білім беру ұйымы кабинетінің, білім беру ұйымдарындағы бөлімше, оқу-өндірістік, оқу әдістемелік, оқу-тәрбиелік қызметпен айналысатын; жаппай ұйымдастыру жұмысының, ғылыми-зерттеу жұмысының, оқу бөлімінің, секторының, білім беру ұйымының оқу өндірістік (оқу) шеберханасының меңгерушісі; Мектепке дейінгі және орта білім беру ұйымдарының мұғалімдері, білім беру ұйымдарының оқытушылары; Әлеуметтік педагог; Педагог-ассистент; Қосымша білім беру педагогы; Педагог-психолог, психолог; Арнайы білім беру педагогі (дефектолог-мұғалімі, дефектолог, логопед-мұғалімі, логопед, олигофренопедагогы, сурдопедагог, тифлопедагог); Педагог-ұйымдастырушы; Тәрбиеші: аға тәрбиеші, тәрбиеші (білім беру ұйымдарында), жатақхана тәрбиешісі; ана-тәрбиеші; Оқытушы, спорт бойынша жаттықтырушы-оқытушы, спорт бойынша жаттықтырушы-аға оқытушы; тікелей оқу-оқытушылық қызметпен айналысатын спорт бойынша аға жаттықтырушы-оқытушы; Аға вожатый, вожатый; Жастар ісі жөніндегі инспекторы; Аудармашы-дактилолог (білім беру ұйымдарында сурдоаудармашы); Мәдени ұйымдастырушы (білім беру ұйымдарындағы); Нұсқаушы: еңбек бойынша (білім беру ұйымдарында); дене тәрбиесі бойынша, соның ішінде арнайы білім беру ұйымдарында тікелей оқу-тәрбие қызметімен айналысатын; дене-спорттық	56	

	ұйымдардың нұсқаушы-әдіскері, жүзу-әдіскер нұсқаушысы, туризм бойынша нұсқаушы-әдіскер; Аға шебер, өндірістік оқыту шебері; шебер-өндірістік оқытудың оқытушысы; Мектепке дейінгі ұйымның, орта білім беру (бастауыш, негізгі орта, жалпы орта), техникалық және кәсіптік, мектептен кейінгі білім беру ұйымының, Мектепке дейінгі білім беру ұйымы, қосымша білім беру ұйымы; техникалық және кәсіптік, мектептен кейінгі білім, оқу-әдістемелік (әдістемелік) орталықтың (кабинеттің), дарынды балалармен жұмыс бойынша орталықтың, арнайы білім беру ұйымының әдіскері (аға әдіскер); Музыкалық жетекші, аккомпаниатор, тікелей оқу-тәрбиелік қызметпен айналысатын хореограф, концертмейстер, көркемдік жетекшісі; Педагог-кәсіби бағдар беруші.		
	Педагогикалық қызметкерлерге жатпайтын азаматтық қызметшілер, оның ішінде осы Ұжымдық шартпен азаматтық қызметшілерге теңестірілген жұмыскерлер: - Білім беру ұйымы басшысының әкімшілік-шаруашылық бөлім жөніндегі орынбасары; - Бас есепші; - Бас үнемдеуші; - Шаруашылық меңгерушісі; - Жатақхана меңгерушісі; - Сектор меңгерушісі; - Кітапхана меңгерушісі; - Асхана меңгерушісі; - Қойма меңгерушісі; - Есепші; - Үнемдеуші; - Кітапханашы; - Барлық мамандықтардағы дәрігерлер; - Орта медициналық құрам (медбике және т.б.);		

2.	- Емдәмбике; - Зертханашы; - Іс жүргізуші; - Кассир; - Комендант; - Инженер; - Инспектор; - Механик; - Хатшы; - архивариус; - Эскпедитор; - Ғимараттар мен құрылғыларға қызмет көрсету жөніндегі жұмысшы; - қазандық қондырғысының машинисті (оператор); - бас аспазшы; - аспазшы; - автокөлік жүргізушісі; - тәрбиешінің көмекшісі; - электрик; - ағаш шебері (балташы); - слесарь-сантехник; - кір жуу машиналарының операторы; - тігінші; - аяқ киім жөндеу шебері; - шаштараз; - костюмер; - қызметтік бөлмелерді тазалаушы .	30
3.	Азаматтық қызметшілерге жатпайтын жалдамалы жұмысшылар, оның ішінде: - вахта жұмысшысы; - гардероб жұмысшысы; - кастелянша; - бағбан; - қоймашы; - аула сыпырушы; - жүк тасушы; - санитар; - қарауыл; - от жағушы; - асхана жұмысшысы; - қосалқы жұмысшы	24

Келісімге
№ 4 қосымша

Зиянды, қауіпті, ауыр еңбек жағдайларда еңбек еткені үшін жыл сайынғы

қосымша ақылы еңбек демалысының ұзақтығына, қысқартылған жұмыс уақытына құқылы қызметкерлер

ТІЗІМІ

Р. №	Лауазымның атауы	Демалыс күндерінің саны (күнтізбелік күнде)	Бір аптадағы сағаттық жұмыс уақыты (аптасына)
1.	Білім беру ұйымының дәрігері	12	40
2.	Білім беру ұйымының орта медициналық құрамы	12	40
3.	Білім беру ұйымының кіші медициналық құрамы	12	40
4.	Ағаш отын пайдаланылатын пештердің от жағушысы	6	40
5.	Қатты минералды және торф отынмен жұмыс істейтін қазандықтардың жұмысына қамтылған машинист (от жағушысы) : 1) қолмен жаққанда; 2) механикалық жолмен жаққанда	12 6	40 40
6.	Сұйық отын және газбен жұмыс істейтін бу және су қыздыратын қазандықтардың жұмысына қамтылған машинист (от жағушысы)	6	40
7.	Кір жуушы орын жұмысшылары (кір жуу машиналарының операторлары)	6	40
	1) кірді қолмен жуғанда	12	40
8.	Бас аспазшы	6	40
9.	Аспазшы	6	40
10.	Тәрбиешінің көмекшісі	6	40
11.	Қызметтік бөлмелерді тазалаушы	6	40
12.	Асхана жұмысшысы	6	40
13.	Электрдәнекерлеуші	6	40

14	Санаторлық мектеп-интернат қызметкерлері Кітапханашы Дәрігерлер Кіші медициналық және қызмет көрсетуші құрам: санитарка, буфетші, даяшы, ыдыс жуушы, монша кезекшісі, шаруа бике, тәрбиеші көмекшісі, қызметтік бөлмелерді тазалаушы, парикмахер, кастелянша. Орта медициналық құрамы	12 12 12 12	36 36 36 36
15	Орталық жүйке жүйесіне нұқсан келіп, психикасы зақымданған және (немесе) ақыл-есі кеміс балаларға арналған мектеп-интернаттардың тәрбиеші көмекшілері.	12	40

Келісімге
№5 қосымша

Мемлекеттік білім беру ұйымдарының қызметкерлеріне сыйақы беру, материалдық көмек көрсету және лауазымдық жалақыларына үстеме ақылар белгілеу

ЕРЕЖЕСІ

Жалпы ережелер

1. Осы Ереже Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы "Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы" № 1193 Қаулысының 5 т. сәйкес қызметкерлердің өз лауазымдық (қызметтік) міндеттерін сәйкесінше орындағаны үшін, сондай-ақ мекеме қызметкерлерінің білім сапасын арттыруға, еңбек міндеттерін орындауға деген ынтасын арттыру бойынша көтермелеу жүйесін реттеу мақсатында әзірленген.

2. Осы Ереже білім беру ұйымдарының, Жамбыл облысы әкімдігінің Білім басқармасының бағынысындағы білім беру ұйымдарының қызметкерлеріне таратылады.

Сыйақы беру шарттары

3. Сыйақы беруге құқық беретін, қызметкердің қызметінің нәтижелерін сипаттайтын негізгі көрсеткіштер:

1) еңбек тәртібін сақтау;

2) белгілі бір кезең ішіндегі жұмыстың нәтижелері;

3) лауазымдық міндеттерді үлгілі орындау, ерекше маңызды және күрделі тапсырмаларды орындау және жұмыстағы басқа да жетістіктері үшін;

4) тұтастай алғанда, осы ұйымның немесе оның жекелеген бөлімшелерінің одан әрі қалыпты (үздіксіз) жұмыс істеуі оның шұғыл орындалуына байланысты болатын кезек күттірмейтін және алдын ала күтілмеген жұмыстарды орындау;

5) мерейтой, мереке күндері;

6) қызметкер өзіне жүктелген функциялар мен міндеттерді тиісінше орындау болып табылады.

4. Қызметкерге:

1) оның алынбаған тәртіптік жазасы болған кезде;

2) тиісті органда бір айдан кем жұмыс істеген болса;

3) сынақ мерзімінен өту кезеңінде сыйақы берілмейді.

Лауазымдық жалақысына үстемеақылар белгілеу шарттары

5. Қызметкердің лауазымдық жалақысына үстеме төлем тағайындау жұмысшының еңбектегі кәсіби білімі және біліктілігімен үйлескен жеткілікті тәжірибесін (өтілін), оны күнделікті жұмыста нәтижелі қолдана білуі мен өзге де көрсеткіштерін ескере отырып, міндеттеме аясы артқанда жүргізіледі.

6. Лауазымдық жалақының 50% аспайтын мөлшерде үстеме төлем қызметкерді, оның еңбек жарақатын алуына, кәсіби науқасқа шалдығуына немесе жұмысшының осы мекемеде еңбек міндеттерін орындаумен байланысты денсаулығына өзге де нұқсан келумен байланысты, оның еңбек қабілеті толық қалпына келгенше немесе мүгедектік белгіленгенше, төмен ақылы лауазымға (жеңіл жұмысқа) ауыстырған жағдайда тағайындалуы мүмкін.

Материалдық көмек көрсету шарттары

7. Қызметкерге материалдық көмек көрсету оның ауыр материалдық жағдайына байланысты мынадай жағдайларында жүзеге асырылады:

1) оның отбасы мүшелерінің, жақын туған-туыстарының (зайыбының, ата-анасының, балаларының, асыраушыларының, асырап алынғандарының, туған ағалары мен әпкелерінің, аталарының, әжелерінің, немерелерінің) немесе құда-жекжаттарының (ерлі-зайыптылардың ата-анасының, балаларының) қайтыс болуы ;

2) некеге тұру;

3) бала туылған, бала асырап алған;

4) қосымша қаржылық шығындарды талап ететін емдеу жүргізілген (санаторийліктен басқа, стационарлық немесе амбулаторлық емдеудің 10 күнтізбелік күнінен астам);

5) оған қатысты құқыққа қарсы іс-қимылдар жасалуы, (тонау, ұрлық және т.б.), сондай-ақ, дүлей зілзала апаттары (өрт, су тасқыны, жер сілкінісі және т.б.) салдарынан қызметкерге мүліктік зиян келтіру.

Қызметкерлерге сыйақыны бекіту және төлеу, материалдық көмек көрсету және лауазымдық жалақыларына үстемеақылар белгілеу тәртібі

8. Қызметкерлерге сыйақы беру мен лауазымдық жалақыға үстеме белгілеу білім беру ұйымының бұйрығымен жүргізіледі.

9. Бұйрықта қызметкердің аты-жөні және лауазымы, сыйақы (үстеме ақы) белгілеу негіздері мен мөлшері көрсетіледі.

10. Қызметкерге материалдық көмек көрсету туралы бұйрық жұмысшының жазбаша өтініші негізінде білім беру ұйымының басшысымен шығарылады.

11. Сыйақы беру, материалдық көмек көрсету және үстемеақылар белгілеу шығыстардың мынадай түрлері бойынша үнемдеу есебінен жүзеге асырылады:

1) жыл бойы үнемделген мемлекеттік бюджет қаражатының жалпы көлемінің 30%-ынан аспайтын, ал желтоқсанда - бір жылда үнемделген қаражаттың толық көлемінде:

- ел ішінде іссапарлар және қызметтік барулар;
- елден тыс жерлерге іссапарлар және қызметтік барулар;
- үй-жайларды жалдауға ақы төлеу;
- коммуналдық қызметтерге ақы төлеу;
- байланыс қызметіне ақы төлеу;
- көлік қызметіне ақы төлеу;
- электр энергиясына ақы төлеу;
- жылуға ақы төлеу;
- ғимараттарды, үй-жайларды, жабдықтарды және басқа да негізгі
- құралдарды ұстау, қызмет көрсету, ағымдағы жөндеу;
- өзге де қызметтер;
- ерекше шығыстар;
- өзге де ағымдағы шығыстар;

2) үнемделген мемлекеттік бюджет қаражатының толық көлемінде:

- негізгі жалақы;
- өтемақы төлемдері;
- әлеуметтік салық;
- автокөлік құралдары иелерінің азаматтық-құқықтық жауапкершілігін міндетті сақтандыруға арналған жарналар;

- мемлекеттік мекемелердің қызметкерлерінің жеке басын мемлекеттік міндетті сақтандыруға арналған жарналар;

- өзге де тауарларды сатып алу;

- қосымша ақшалай төлемдер.

12. Өзге шығын түрлері бойынша смета бойынша үнемделген қаржыны сыйақы беруге, материалдық көмек көрсетуге және лауазымдық жалақы тағайындауға бағыттауға (жұмсауға) болмайды.

Жамбыл облысы білім беру ұйымдарының есеп қызметкерлерінің, аудандар мен Тараз қаласының білім бөлімдері жанындағы орталықтандырылған бухгалтериялары қызметкерлерінің, азаматтық қызметшілерінің лауазымдық жалақыларына ынталандырушы үстемеақылар белгілеу тәртібі мен шарттары

13. Азаматтық қызметшілердің (Жамбыл облысы білім беру ұйымдарының есеп қызметкерлерінің, аудандар мен Тараз қаласының білім бөлімдері жанындағы орталықтандырылған бухгалтериялары қызметкерлерінің) лауазымдық айлықақыларына ынталандырушы үстемеақылар белгілеу тәртібі мен шарттары " 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 5-тармағының 3) тармақшасына сәйкес әзірленді және ерекше еңбек жағдайлары үшін үстемеақы төлеу тәртібі мен шарттарын (бұдан әрі – тәртіп пен шарттар) айқындайды.

14. Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 1 бабы 1 тармағының 37) тармақшасына сәйкес жұмыскердің біліктілігіне, орындалатын жұмыстың күрделілігіне , санына, сапасы мен жағдайларына, сондай-ақ өтемақы және ынталандырушы сипаттағы төлемдерге байланысты еңбегі үшін сыйақы жалақы болып табылады.

Жамбыл облысы білім беру ұйымдарының есеп қызметкерлерінің, аудандар мен Тараз қаласының білім бөлімдері жанындағы орталықтандырылған бухгалтериялары қызметкерлерін осы тәртіппен және шарттарда көрсетілген лауазымдық жалақыларына ынталандырушы үстемеақылар төлеу қызметкерлерді көтермелеудің басқа түрлерін (сыйлықақылар, қосымша ақылар, лауазымдарды қоса атқару, үстеме жұмыс) төлемеу үшін негіз болып табылмайды.

15. Білім беру ұйымдарында кредиторлық берешектің болуы Жамбыл облысы білім беру ұйымдарының есеп қызметкерлерінің, аудандар мен Тараз қаласының білім бөлімдері жанындағы орталықтандырылған бухгалтериялары қызметкерлерінің лауазымдық жалақыларына ынталандырушы үстемеақылар төлеуге кедергі келтірмейді .

16. Жамбыл облысы білім беру ұйымдарының есеп қызметкерлерінің, аудандар мен Тараз қаласының білім бөлімдері жанындағы орталықтандырылған бухгалтериялары қызметкерлерінің лауазымдық айлықақыларына ынталандырушы

үстемеақылар төлеуге арналған бюджет қаражаты білім беру ұйымдарын қаржыландыру жоспарында (даму жоспарында) әрбір қаржы жылына көзделуге тиіс.

Жәрдемақы төлеуді қаржыландыру көзі жергілікті бюджет болып табылады

17. Бюджеттік бағдарламалардың әкімшісі ынталандырушы үстемеақылардың белгіленген мөлшері негізінде қосымша бюджет қаражатына қажеттілікті қалыптастырады және бюджеттік жоспарлау жөніндегі уәкілетті органға өтінім береді.

18. Бюджеттік жоспарлау жөніндегі уәкілетті орган бюджеттік өтінімді Жамбыл облыстық мәслихатының қарауына ұсынады.

19. Мәслихаттың оң шешіміне сәйкес бюджеттік бағдарламалардың әкімшісі бюджетті атқару жөніндегі уәкілетті органға өтінім береді.

20. Лауазымдық жалақыға ынталандырушы үстемеақылар белгілеу білім бөлімі басшысының (қалалық, аудандық), сондай-ақ білім беру ұйымының басшысының не оны алмастыратын адамның әр күнтізбелік жылдың басында шығарылатын бұйрығымен жүргізіледі.

21. Жазбаша ұсынымды дербес құрылымдық бөлімшелер (орталықтандырылған бухгалтерия, бухгалтерия) қызметкердің тікелей басшысы (бас бухгалтер, бас үнемдеуші), білім беру ұйымының басшысына, білім бөлімінің басшысына (қалалық, аудандық), немесе оны алмастыратын тұлғаға ұсынады.

22. Ұсынымда қызметкердің тегі, аты, әкесінің аты мен лауазымы, белгіленетін үстемеақының негіздері мен қызметкердің өзінің лауазымдық айлықақысының 30% - нан аспайтын мөлшерде көрсетіледі.

23. Ұсынымды білім беру ұйымының, білім бөлімінің (қалалық, аудандық) басшысы күнтізбелік 20 күннен аспайтын мерзімде қарайды.

24. Білім беру ұйымының, білім бөлімінің (қалалық, аудандық) басшысы ұсынымды қарау нәтижесінде лауазымдық жалақыға ынталандырушы үстемеақыны белгілеуге келіседі немесе белгілеуден бас тарту себептерін негіздей отырып, бас тартады.

25. Ынталандырушы үстемеақыларды белгілеу құқығын беретін қызметкер қызметінің нәтижелерін сипаттайтын негізгі көрсеткіштер:

1) орындаушылық және еңбек тәртібін сақтау;

2) белгілі бір кезеңдегі жұмыс нәтижелеріне қол жеткізу;

3) лауазымдық міндеттерді үлгілі және мінсіз орындау, ерекше маңызды және күрделі тапсырмаларды орындау және жұмыстағы басқа да жетістіктерді;

4) ұйымның одан әрі қалыпты (үздіксіз) жұмысы шұғыл орындалуына байланысты болатын шұғыл және алдын ала күтпеген жұмыстарды орындау;

5) егер уақытша болмаған жұмыскерді ауыстыру алмастырушы жұмыскердің лауазымдық міндеттеріне кірмейтін болса, қысқартылған және/немесе уақытша болмаған жұмыскерлердің функцияларын өзінің негізгі жұмысынан босатпай орындау;

6) қызметкердің міндеттердің кеңейтілген шеңберін, жоғары кәсіби деңгеймен және құзыреттілікпен ұштастырылған жұмыстағы жеткілікті тәжірибе (өтіл) мен дағдыларды , оларды практикада табысты қолданумен, сондай-ақ басқа да көрсеткіштерді жүктеу;

7) сондай-ақ, үстемеақылар объективті мән-жайларға байланысты қызметкерді төменде ақы төленетін лауазымға (неғұрлым жеңіл жұмысқа) ауыстыру (тағайындау) кезінде: еңбек ету қабілеті қалпына келтірілгенге не мүгедектік белгіленгенге дейін осы органда еңбек міндеттерін атқаруға байланысты алған еңбек жарақаты, кәсіптік ауруы немесе денсаулығының өзге де зақымдануы кезінде белгіленуі мүмкін.

26. Лауазымдық жалақыға ынталандырушы үстемеақыларды белгілеу туралы жұмыс берушінің бұйрығының үлгісі

Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 107 бабы 3 тармағына, Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы № 1193 "Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы" қаулысының 5-тармағының 3) тармақшасына сәйкес, Жамбыл облысы әкімдігінің білім басқармасының 2024 жылғы 27 мамырдағы №316-Ө бұйрығын, 2024-2026 жылдарға арналған Әлеуметтік әріптестік туралы облыстық Келісімді, Ұжымдық шартты негізге ала отырып **БҰЙЫРАМЫН**:

1. Еңбек міндеттерін тиісінше орындағаны үшін, оның ішінде жұмысқа келмеу және кешігу болмаған кезде, берілген тапсырмаларды белгілі бір мерзімде сапалы орындағаны үшін, қосымша жұмыс көлемін орындағаны үшін, ерекше маңызды тапсырмаларды және ерекше шұғыл жұмыстарды сапалы және жедел орындағаны үшін , басшылықтың қызметкерге біржолғы тапсырмаларын орындағаны үшін қаржы жылынан бастап келесі қызметкерлерге айсайынғы ынталандырушы үстемеақыларды қызметкердің өзінің лауазымдық жалақысынан 30% мөлшерде белгіленіп, төленсін:

Т.А.Ә. – лауазымы;

Т.А.Ә. – лауазымы;

Т.А.Ә. – лауазымы;

Т.А.Ә. – лауазымы.

2.Кадрлармен жұмыс бөлімінің меңгерушісі (іс-жүргізуші, кадрлар бойынша инспектор, жауапты тұлға) Т.А.Ә. осы бұйрықпен қызметкерді (-лерді) таныстыру жүктелсін.

3. Осы бұйрықтың орындалуын бақылау *лауазымы Т.А.Ә.* жүктелсін.

Негізі: *Лауазымы Т.А.Ә. 00.00.2024 жылғы* жазбаша ұсынымы.

Басшы *Т.А.Ә.*

Орындаушы:

Т.А.Ә. – лауазымы.

Бұйрықпен таныстым: Т.А.Ә.

Жамбыл облысы әкімдігінің білім басқармасының ведомстволық бағынысты ұйымдары мен Тараз қаласы және аудандардағы білім беру ұйымдарының кітапхана меңгерушілері мен кітапханашыларының лауазымдық жалақыларына ынталандырушы үстемеақыларды белгілеу тәртібі мен шарттары

Ескерту. 5-қосымша шарттармен толықтырылды - 05.11.2024 қосымша келісіммен.

27. Азаматтық қызметшілердің (Жамбыл облысы әкімдігінің білім басқармасының ведомстволық бағынысты және аудандар мен Тараз қаласының білім беру ұйымдарының кітапхана меңгерушілері мен кітапханашылары) лауазымдық айлықақыларына ынталандырушы үстемеақылар белгілеу тәртібі мен шарттары " 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 5-тармағының 3) тармақшасына сәйкес әзірленді және ерекше еңбек жағдайлары үшін үстемеақы төлеу тәртібі мен шарттарын (бұдан әрі – тәртіп пен шарттар) айқындайды.

28. Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 1 бабы 1 тармағының 37) тармақшасына сәйкес қызметкердің біліктілігіне, орындалатын жұмыстың күрделілігіне, санына, сапасы мен жағдайларына, сондай-ақ өтемақы және ынталандырушы сипаттағы төлемдерге байланысты еңбегі үшін сыйақы жалақы болып табылады.

Жамбыл облысы әкімдігінің білім басқармасының ведомстволық бағынысты ұйымдары мен Тараз қаласы және аудандардағы білім беру ұйымдарының кітапхана меңгерушілері мен кітапханашыларына лауазымдық жалақыларына ынталандырушы үстемеақыларды төлеу, қызметкерлерді көтермелеудің өзге түрлерін (сыйлықақылар, қосымша ақылар, лауазымдарды қоса атқару, үстеме жұмыс) төлемеуге кедергі болмайды.

29. Білім беру ұйымдарында кредиторлық берешектің болуы Жамбыл облысы әкімдігінің білім басқармасының ведомстволық бағынысты және аудандар мен Тараз қаласының білім беру ұйымдарының кітапхана меңгерушілері мен кітапханашылары лауазымдық жалақыларына ынталандырушы үстемеақылар төлеуге кедергі келтірмейді .

30. Жамбыл облысы әкімдігінің білім басқармасының ведомстволық бағынысты және аудандар мен Тараз қаласының білім беру ұйымдарының кітапхана меңгерушілері мен кітапханашылары лауазымдық айлықақыларына ынталандырушы үстемеақылар төлеуге арналған бюджет қаражаты білім беру ұйымдарын қаржыландыру жоспарында (даму жоспарында) әрбір қаржы жылына көзделуге тиіс.

Үстемақы төлеуді қаржыландыру көзі жергілікті бюджет болып табылады.

31. Бюджеттік бағдарламалардың әкімшісі ынталандырушы үстемеақылардың белгіленген мөлшері негізінде қосымша бюджет қаражатына қажеттілікті қалыптастырады және бюджеттік жоспарлау жөніндегі уәкілетті органға өтінім береді.

32. Бюджеттік жоспарлау жөніндегі уәкілетті орган бюджеттік өтінімді Жамбыл облыстық мәслихатының қарауына ұсынады.

33. Мәслихаттың оң шешіміне сәйкес бюджеттік бағдарламалардың әкімшісі бюджетті атқару жөніндегі уәкілетті органға өтінім береді.

34. Лауазымдық жалақыға ынталандырушы үстемеақылар белгілеу білім беру ұйымының басшысының (қалалық, аудандық), Жамбыл облысы әкімдігінің білім басқармасының ведомстволық бағынысты ұйымының не оны алмастыратын адамның әр күнтізбелік жылдың басында шығарылатын бұйрығымен жүргізіледі.

35. Жазбаша ұсынымды кітапхана меңгерушілері мен кітапханашыларының тікелей басшылары (міндетін атқарушы), Жамбыл облысы әкімдігінің білім басқармасының ведомстволық бағынысты ұйымының басшысына, білім бөлімдерінің бірінші басшысына (қалалық, аудандық), немесе басшылық міндет уақытша жүктелген адамға ұсынады.

36. Ұсынымда қызметкердің тегі, аты, әкесінің аты мен лауазымы, белгіленетін үстемеақының негіздері мен қызметкердің өзінің лауазымдық айлықақысының 30% -нан аспайтын мөлшерде көрсетіледі.

37. Ұсынымды Жамбыл облысы әкімдігінің білім басқармасының ведомстволық бағынысты және аудандар мен Тараз қаласының білім беру ұйымдарының басшылары (міндетін атқарушы) күнтізбелік 20 күннен аспайтын мерзімде қарайды.

38. Жамбыл облысы әкімдігінің білім басқармасының ведомстволық бағынысты және аудандар мен Тараз қаласының білім беру ұйымдарының басшылары (міндетін атқарушы) ұсынымды қарау нәтижесінде лауазымдық жалақыға ынталандырушы үстемеақыны белгілеуге келіседі немесе белгілеуден бас тарту себептерін негіздей отырып, бас тартады.

39. Ынталандырушы үстемеақыларды белгілеу құқығын беретін қызметкерлердің қызмет нәтижелерін сипаттайтын негізгі көрсеткіштер:

1) орындаушылық және еңбек тәртібін сақтау;

2) белгілі бір кезеңдегі жұмыс нәтижелеріне қол жеткізу;

3) лауазымдық міндеттерді үлгілі және мінсіз орындау, ерекше маңызды, күрделі тапсырмаларды және жұмыстағы басқа да жетістіктерді орындау;

4) шұғыл әрі алдын ала жоспарланбаған жұмыстарды орындау, оның нәтижесінде Ұйымның қызметтерін тұрақты(үздіксіз) қамтамасыз ету;

5) егер уақытша болмаған қызметкерді алмастыру алмастыратын қызметкердің лауазымдық міндеттеріне кірмейтін болса, қысқартылған және/немесе уақытша болмаған қызметкерлердің функцияларын өзінің негізгі жұмысынан босатылмай орындау;

6) кеңейтілген міндеттердің ауқымын, жоғары кәсіптік деңгеймен және құзыреттілікпен ұштасатын болса оларды практика барысында табысты қолдана отырып, қызметкерлерге жеткілікті тәжірибе (өтіл) мен жұмыстағы дағдыларды, сондай-ақ басқа да көрсеткіштерді жүктеу;

7) қызметкерді төмен ақы төленетін лауазымға (жеңіл жұмысқа) ауыстыру (тағайындау) кезінде үстемеақылар объективті жағдайларға байланысты белгіленуі мүмкін, мысалы: кәсіби қызметі барысында жарақат алу, денсаулығына басқа да зақым келу, жұмыс кезінде міндеттерін орындау барысында мертіккен жағдайда, еңбекке жарамдылық қалпына келгенше немесе мүгедектік тағайындалғанға дейін;

8) кітап қорының білім беру ұйымының жұмыскерлеріне, білім алушылары мен тәрбиеленушілеріне қолжетімділігін қамтамасыз ету, сондай-ақ электрондық кітапхана арқылы қызмет көрсетумен байланысты жұмыстары үшін.

40. Кітапхана меңгерушілері мен кітапханашылардың лауазымдық жалақыларына ынталандырушы үстемеақыларды белгілеу туралы жұмыс берушінің бұйрығының үлгісі

Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 107 бабы 3 тармағына, Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы № 1193 "Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы" қаулысының 5-тармағының 3) тармақшасына сәйкес, Жамбыл облысы әкімдігінің білім басқармасының 2024 жылғы 28 қазандағы № 637-Ө бұйрығын, 2024-2026 жылдарға арналған Әлеуметтік әріптестік туралы облыстық Келісімді, Ұжымдық шартты негізге ала отырып **БҰЙЫРАМЫН**:

1. Еңбек міндеттерін тиісінше орындағаны үшін, оның ішінде жұмысқа келмеу және кешігу болмаған кезде, берілген тапсырмаларды белгілі бір мерзімде сапалы орындағаны үшін, қосымша жұмыс көлемін орындағаны үшін, ерекше маңызды тапсырмаларды және ерекше шұғыл жұмыстарды сапалы және жедел орындағаны үшін , басшылықтың қызметкерге біржолғы тапсырмаларын орындағаны үшін, кітап қорының білім беру ұйымының жұмыскерлеріне, білім алушылары мен тәрбиеленушілеріне қолжетімділігін қамтамасыз ету, сондай-ақ электрондық кітапхана арқылы қызмет көрсетумен байланысты жұмыстары үшін 2024 жылғы 1 қыркүйектен бастап келесі қызметкерлерге айсайынғы ынталандырушы үстемеақыларды қызметкердің өзінің лауазымдық жалақысынан 30% мөлшерде белгіленіп, төленсін:

Т.А.Ә. – лауазымы;

Т.А.Ә. – лауазымы;

Т.А.Ә. – лауазымы;

Т.А.Ә. – лауазымы.

2. Кадрлармен жұмыс бөлімінің меңгерушісі (іс-жүргізуші, кадрлар бойынша инспектор, жауапты тұлға) Т.А.Ә. осы бұйрықпен қызметкерді (-лерді) таныстыру жүктелсін.

3. Осы бұйрықтың орындалуын бақылау лауазымы Т.А.Ә. жүктелсін.

Негізі: Лауазымы Т.А.Ә. 00.00.2024 жылғы жазбаша ұсынымы.

Басшы *Т.А.Ә.*

Орындаушы:

Т.А.Ә. – лауазымы.

Бұйрықпен таныстым: Т.А.Ә.

Келісімге
№6 қосымша

ТОЛЫҚ МАТЕРИАЛДЫҚ ЖАУАПКЕРШІЛІК ТУРАЛЫ КЕЛІСІМ ШАРТ

______________ а. " ____" __________20___ж.

____

(мемлекеттік мекеме немесе мемлекеттік кәсіпорынның толық атауы)

ары қарай "Жұмыс беруші" деп аталатын Жарғы негізінде әрекет етуші директор __ ______________________________ (аты, жөні, тегі) бір тараптан және ары қарай " Жұмысшы" деп аталатын өз атынан жеке тұлға ретінде әрекет етуші ________________ ___________________ (аты, жөні, тегі), ары қарай бірлесе "Тараптар" деп аталып Жұмыс беруші иелігіндегі материалдық құндылықтардың сақталуын қамтамасыз ету мақсатында ҚР Еңбек кодексіне сәйкес төмендегі жағдайлар туралы Толық материалдық жауапкершілік туралы осы Келісім шартты (ары қарай – Келісім шарт) жасайды:

1. Жұмыс берушіде "___" _________ 202___ж. №____ еңбек шарты негізінде (ары қарай Еңбек шарты) _____________________ лауазымда жұмыс атқаратын және Жұмыс беруші иелігіндегі тауарлы-материалдық құндылықтарды қабылдау, өткізу, сақтау, өңдеу, сату (жіберу), тасымалдау немесе өз еңбек міндеттерін орындау барысында пайдаланумен байланысты Қызметкердің өткізу-қабылдап алу актісі, кассалық шығыс ордері немесе сенімхат негізінде есепке алу (ары қарай – " Материалдық құндылықтар) бойынша қабылдап алған, сондай ақ, белгілі бір лауазымдағы қызметкердің материалдық жауапкершілігі ҚР заңнамасымен көзделген болса, жұмысшы өзіне Жұмыс беруші тарапынан берілген Материалдық құндылықтардың сақталуын қамтамасыз ету үшін толық материалдық жауапкершілік алады. Қызметкердің оған берілген материалдық құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етумен байланысты міндеттері Материалдық құндылықтарды Жұмыс берушінің уәкілетті өкіліне өткізу-қабылдау актісі бойынша тапсырған уақытта тоқтатылады.

2. Осы Келісім шарттың 1 т. мазмұндалған шарттармен байланысты Жұмысшы келесі міндеттемелер алады:

2.1. Материалдық құндылықтарға ұқыппен қарап, Жұмыс берушіге материалдық құндылықтардың бүлінуі немесе жоғалуымен байланысты келтірілуі мүмкін шығындардың алдын алу шараларын қабылдайды;

2.2. Өзіне сеніп тапсырылған материалдық құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етуге қауіп төндіретін кез-келген жағдайлар туралы Жұмыс берушіге дер кезінде хабарлап отырады;

2.3. Жұмыс берушіге материалдық құндылықтарды пайдалану аяқталғаннан кейін немесе Еңбек шарты кез-келген себеппен тоқтатылған немесе бұзылған жағдайда ең соңғы жұмыс күнінен кешіктірмей өткізу-қабылдап алу актісі бойынша дер кезінде қайтарады.

3. Жұмыс беруші Жұмысшыға, оның тарапынан өз еңбек міндеттерін сәйкесінше орындаған жағдайда, оған сеніп тапсырылған материалдық құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етуге қажетті барлық жағдайларды жасауға міндеттенеді.

4. Жұмысшының кінәсынан оған сеніп тапсырылған материалдық құндылықтардың сақталуы қандай да себеппен, оның ішінде жоғалту, ұқыпсыз пайдалану нәтижесінде сындыру, қамтамасыз етілмегенде, Жұмысшының қасақана әрекеті нәтижесінде материалдық құндылықтарды бүлдіру немесе жою орын алғанда;

- Жұмысшы жұмыс берушіге материалдық құныдылықтарды қайтарып бермегенде:

4.1. Жұмысшы жұмыс берушіге, осы Келісім шарттың 5 т. белгіленгендей, келтірілген залалды өтейді. Өтем төлемі ҚР заңнамасымен белгіленген тәртіппен жүргізіледі.

4.2. Жұмыс берушінің жұмысшы тарапынан келтірілген залалды қалпына келтірту туралы бұйрығы келтірілген залал туралы белгілі болған уақыттан екі апта кешіктірмей шығарылып Жұмысшыға жедел түрде жазбаша таныстырылуы тиіс.

4.3. Жұмысшы Жұмыс берушіге келтірілген залалды өтеуге құқылы, олай болмаған жағдайда, Жұмыс беруші жұмысшы тарапынан келтірілген залалды сот арқылы қайтарып алуға құқылы.

4.4. Егер Жұмысшы осы Келісім шартпен көзделген залалды қалпына келтіру мөлшерімен немесе тәртібімен келіспесе және Тараптар осы сұрақ аясында өзара келісімге келе алмаса, туындаған дау Жұмыс берушінің арызы бойынша ҚР қолданыстағы заңдылығымен көзделген тәртіп бойынша қаралады.

5. Келтірілген залал мөлшері жоғалған материалдық құндылықтың бағасынан немесе Жұмыс берушінің пікірі бойынша материалдық құндылықты қалпына келтіруге кететін құннан есептеледі. Жоғалған (бүлінген) материалдық құндылықтың бағасы бухгалтерлік есептіліктің негізінде, материалдық құндылықтың баланстық бағасын (өзіндік құны) ала отырып, қолданыстағы заңдылықпен белгіленген нормалар бойынша тозу дәрежесін шегеру арқылы шығарылады.

Тараптар, егер Жұмысшы өзімен Еңбек шарты тоқтатылған жағдайда соңғы жұмыс күнінде Жұмыс берушіге материалдық құндылықтарды қайтармаса, ондай материалдық

құндылықтар Жұмысшының кінәсынан жоғалған деп есептеліп, келтірілген залал осы Келісім шарт бойынша өтелуі тиіс.

6. Материалдық құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етпеген, яғни оған кінәлі жұмысшы өзін еңбек міндеттерін орындаудан босату туралы негіз ретінде олардың бүлінуі немесе болмауына сілтеме жасай алмайды.

7. Жұмысшы, егер материалдық құндылықтың жоғалуы немесе бүлінуі оның кінәсынан болмаса, материалдық жауапкершілік артпайды.

8. Жұмысшы ҚР Еңбек кодексінің 160-169 б.б., сондай-ақ ҚР Қылмыстық кодексінің 175-177 б.б.; 182; 185; 187; 188 б.б. таныс.

9. Осы Келісім шарттың күші Еңбек шартының күші жүретін мерзімге таратылады. Осы Келісім шарттың күші, Еңбек шарты тоқтаған кезде Жұмысшы тарапынан Жұмыс берушіге ешқандай залал келтірілмеген және Жұмысшы Жұмыс берушіге тиесілі барлық Материалдық құндылықтарды толық әрі сәйкес қалпында қайтарған болса, Еңбек шартының күші тоқтатылған мерзіммен бір мерзімде тоқтатылады. Олай болмаған жағдайда, Жұмысшының Материалдық құндылықтарды бүлдіру немесе жоғалтумен байланысты Жұмыс берушіге келтірілген залалын өтеу жөніндегі міндеттемелері оларды толық орындауға дейін сақталады.

10. Осы Келісім шарт екі тарапқа бір-бірден берілетін бірдей құқықтық мәртебеге ие екі данада жасалған.

Жұмыс беруші Жұмысшы

(реквизиттері, қолы, мөр, күні) (лауазымы, Аты,жөні, тегі, қолы, күні)

Келісімге
№7 қосымша

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

Р. №	Кәсіп және лауазым	Жеке қорғаныс құралдарының атаулары	Бір жылға берілетін норма (бірлік, комплект)
1.	Кітапхана меңгерушісі	Мақта матадан тігілген халат	1 жылға 1 бұйым
		Сырғанамайтын және тозуға төзімді протекторлы былғары туфли (немесе сабо)	1 жылға 1 жұп
		Мақта матадан тігілген кепи (немесе берет)	1 жылға 1 бұйым
		Тұтас тоқылған тоқыма биялай	1 жылға 6 жұп
		Жұмыстарды орындау кезінде, қосымша:	
		ДК-мен жұмыс істеуге арналған пішінсіз	

		қаптамасы бар қорғаныш көзілдірік	1 бұйым тозғанша
		Газоаэрозольге қарсы респиратор	1 бұйым тозғанша
2.	Кітапханашы	Мақтамата халат	1 жылға 1 бұйым
3.	Гардероб жұмысшысы	Мақтамата халат	1 жылға 1 бұйым
4.	Аула сыпырушы	Мақта матадан тігілген костюм	1 жылға 1 жинақ
		Көкірекшесі бар мақта матадан тігілген алжапқыш	1 жылға 1 бұйым
		Құрама қолғап	1 жылға 6 жұп
		Су өткізбейтін жадағай	1 бұйым кезекті
		Қорғаныш каска	1 бұйым тозғанша
		Қысқы кезеңде сыртқы жұмыстарды орындағанда қосымша:	
		Май мен су сіңдірмейтін қабаты бар астары ағытылмалы мақта матадан тігілген жылы күртеше	2 жылға 1 жинақ
		Май мен су сіңдірмейтін қабаты бар астары ағытылмалы мақта матадан тігілген жылы шалбар	2 жылға 1 жинақ
		Қысқы қалың бөрік	2 жылға 1 бұйым
		Резеңке табанды пима немесе тұмсығы қатты жылы былғары бәтеңке	1 жинақ белдеу бойынша
		Мақта-матадан тігілген жылы қолғап немесе ұқсас қорғаныщ қасиеттерімен биялай	1 жылға 4 жұп
		Мақта матадан тігілген халат	1 жылға 2 бұйым
		Сырғанамайтын және тозуға төзімді протекторлы былғары туфли (немесе сабо)	1 жылға 1 жұп
		Мақта матадан тігілген кепи (немесе берет)	1 жылға 2 бұйым
		Нүктелі поливинилхлорид (немесе полимер)	

5.	Зертханашы	қаптамасы бар тұтас тоқылған тоқыма биялай	1 жылға 6 жұп
		Жұмыстарды орындау кезінде, қосымша:	
		ДК-мен жұмыс істеуге арналған пішінсіз қаптамасы бар қорғаныш көзілдірік	1 бұйым тозғанша
		Газоаэрозольге қарсы респиратор	1 бұйым тозғанша
		Химиялық төзімді, қорғаныш биялай	1 жұп тозғанша
		Ашық түрде жасалған қорғаныш көзілдірік	1 бұйым тозғанша
		Бір рет пайдаланылатын полиэтилен жеңдер	1 жылға 100 жұп
		Химиялық төзімді (немесе полиэтилен) қорғаныш алжапқыш	1 бұйым тозғанша
6.	Өндірістік оқыту аға шебері (шебері, еңбек жөніндегі нұсқаушы), құрал-жабдық жөніндегі инженер	Мақта матадан тігілген халат	1 жылға 1 бұйым
		Май мен су сіңдірмейтін астары бар мақта матадан тігілген костюм (куртка+ шалбар) немесе комбинезон	1 жылға 1 жинақ
		Сырғанамайтын және тозуға төзімді протекторлы былғары қонышсыз бәтеңке (немесе туфли)	1 жылға 1 жұп
		Мақта матадан тігілген кепи (немесе берет)	1 жылға 1 бұйым
		Тұтас тоқылған тоқыма биялай	1 жылға 12 жұп
		Жұмыстарды орындау кезінде, қосымша:	
		ДК-мен жұмыс істеуге арналған пішінсіз қаптамасы бар қорғаныш көзілдірік	1 бұйым тозғанша
		Газоаэрозольге қарсы респиратор	1 бұйым тозғанша
		Мақта матадан тігілген халат	1 жылға 1 бұйым
		Жұмыстарды орындау кезінде, қосымша:	
		ДК-мен жұмыс істеуге арналған пішінсіз	1 бұйым

7.	Әдіскер	қаптамасы бар қорғаныш көзілдірік	тозғанша
8.	Мұрағатшы	Мақта матадан тігілген халат	1 жылға 1 бұйым
		Сырғанамайтын және тозуға төзімді протекторлы былғары туфли (немесе сабо)	1 жылға 1 жұп
		Мақта матадан тігілген кепи (немесе берет)	1 жылға 1 бұйым
		Тұтас тоқылған тоқыма биялай	1 жылға 6 жұп
		Жұмыстарды орындау кезінде, қосымша:	
		ДК-мен жұмыс істеуге арналған пішінсіз қаптамасы бар қорғаныш көзілдірік	1 бұйым тозғанша
		Газоаэрозольге қарсы респиратор	1 бұйым тозғанша
9.	Менеджер	Мақта матадан тігілген халат	1 жылға 1 бұйым
		Сырғанамайтын және тозуға төзімді протекторлы былғары туфли (немесе сабо)	1 жылға 1 жұп
		Тұтас тоқылған тоқыма биялай	1 жылға 4 жұп
		Жұмыстарды орындау кезінде, қосымша:	
		ДК-мен жұмыс істеуге арналған пішінсіз қаптамасы бар қорғаныш көзілдірік	1 бұйым тозғанша
10.	Пән (мамандықтар) бойынша оқытушы	Мақта матадан тігілген халат	1 жылға 1 бұйым
		Жұмыстарды орындау кезінде, қосымша:	
		Дербес компьютермен жұмыс істеуге арналған пішінсіз қаптамасы бар қорғаныш көзілдірік	1 бұйым тозғанша
		Газ қазандықтарда жұмыс істегенде:	

11.	Қазандық операторы	Май мен су сіңдірмейтін мақта матадан тігілген комбинезон	1 жылға 1 бұйым
12.	Қазандық от жағушысы, (кочегар)	Жалпы өндірістік ластанулардан және механикалық әсерлерден қорғауға арналған костюм	12 айға 1 жинақ
		Былғары бәтеңке	12 айға 1 жұп
		Механикалық әсерлерден қорғауға арналған биялайлар	1 айға 1 жұп
		Қорғағыш көзілдірік	1 бұйым 24 айға
		Респиратор	1 бұйым 24 айға
		Шуылға қарсы құлаққаптар	1 бұйым 24 айға
		Таза ауада жұмыстарды орындаған кезде, қысқы кезеңге қосымша	
		Төмен температуралардан қорғауға арналған күрте	Белдеулер бойынша 1 жинақ
		Тоқыма бас киім	24 айға 1 бұйым
		Төмен температуралардан қорғауға арналған биялай	Белдеулер бойынша 1 жұп
		Жылы былғары етік	Белдеулер бойынша 1 жұп
13.	Аспазшы, ыдыс жуушы (асхана жұмысшысы)	Мақта матадан тігілген халат (немесе үш бөліктен тұратын костюм (көйлек, шалбар және алжапқыш)	1 жылға 3 бұйым
		Қалпақ немесе үшкіл орамал	1 жылға 1 бұйым
		Былғары тәпішке	1 жылға 1 жұп
		Мақта матадан тігілген биялай	1 жұп тозғанша
		Резеңке биялай	2 жұп тозғанша
		Резеңкеленген алжапқыш	1 жылға 2 бұйым
		Парусина және жартылай зығыр матадан тігілген костюм (куртка+шолақ комбинезон / немесе шалбар)	1,5 жылға 1 жинақ
		Резеңке етік	1 жылға 1 жұп

		Қос қабатты брезент алақандығы бар брезент қолғап	1 жылға 6 жұп
		Қыста сыртта үнемі жұмыс істегенде қосымша:	
		Май мен су сіңдірмейтін астары бар мақта маталы негізді қалың куртка. Астары ағытылмалы, нағыз (немесе жасанды) теріден жасалған	1 бұйым, Белдеу бойынша
14.	Слесарь-сантехник	Май мен су сіңдірмейтін астары бар мақта матадан тігілген қалың шалбар	1 бұйым, Белдеу бойынша
		Табаны май мен су сіңдірмейтін, сырғанамайтын және тозуға төзімді протекторлы, тұмсығы қатты металдан жасалған қалың нағыз былғары бәтеңке (немесе резеңке табанды пима)	1 жұп, Белдеу бойынша
		Брезентпен қалыңдатылған алақандығы бар төменгі температурадан киетін қалың биялай. Астары нағыз (немесе жасанды) теріден (немесе синтетикалық материалдар қоспасынан) жасалған	1 жылға 3 жұп
		Май мен су сіңдірмейтін мақта матадан тігілген комбинезон	1 жылға 1 бұйым
		Тұмсығы қатты металдан жасалған резеңке етік	1 жылға 1 жұп
		Поливинилхлорид немесе полимер) алақандығы бар мақта матадан тігілген жылы қолғап	1 жылға 2 жұп
		Газоаэрозольді респиратор	1 жылға 1 бұйым
15.	Ғимараттар мен құрылыстарды ағымдағы жөндеу және оларды күтіп-ұстау бойынша жұмысшы	Қорғаныш каска	1 бұйым тозғанша
		Сақтандыру белдігі	3 жылға 1 бұйым
		Қыста сыртта жұмыс істегенде қосымша:	
		Астары ағытылмалы, табиғи (немесе жасанды) теріден жасалған, май	

		мен су сіңдірмейтін қабаты бар мақталы негізді қалың куртка.	3 жылға 1 бұйым
		Май мен су сіңдірмейтін қабаты бар мақта матадан тігілген қалың шалбар	3 жылға 1 бұйым
16.	Қарауыл	Жалпы өндірістік ластанулардан және механикалық әсерлерден қорғауға арналған костюм	12 айға 1 жинақ
		Былғары бәтеңке	12 айға 1 жұп
		Механикалық әсерлерден қорғауға арналған биялайлар	12 айға 1 жұп
		Қыста сыртта жұмыс істегенде қосымша:	
		Май мен су сіңдірмейтін ағытылмалы астары бар мақта матадан тігілген қалың куртка	1 бұйым кезекті
		Май мен су сіңдірмейтін қабаты бар мақта матадан тігілген қалың шалбар	1 бұйым кезекті
17.	Қызметтік және өндірістік бөлмелерді тазалаушы	Қызметтік және өндірістік үй-жайларды тазалау жөніндегі жұмыстарды орындағанда:	
		Май мен су сіңдірмейтін қабаты бар мақта матадан тігілген костюм (куртка+ шалбар/шолақ комбинезон)	1 жылға 1 жинақ
		Поливинилхлорид (немесе брезент) алақандығы бар мақта матадан тігілген қалың қолғап	1 жылға 6 жұп
		Резеңке биялай	1 жылға 12 жұпы
		Қоғамдық пайдаланылатын жерлерді жуғанда:	
		Қатты металл тұмсықты резеңке етік	1 жылға 1 жұп
18.	Электроқұрылғылар мен жабдықтарды жөндеуші электромонтер	Оттан қорғайтын матадан тігілген костюм (куртка+ шолақ комбинезон/ немесе шалбар)	2 жылға 1 жинақ
		Былғары тәпішке	1 жылға 1 жұп
		Мақта матадан тігілген берет	1 жылға 1 бұйым
		Мақта маталы биялай	1 жылға 12 жұп
		Диэлектрлік биялай	1 жұп кезекші

		Диэлектрлік кілемше	1 бұйым кезекші
19.	Дәрігері, мейіргері	Мақта матадан тігілген ақ халат	1 жылға 1 бұйым
		Мақта матадан тігілген қалпақ (немесе үшкіл орамал)	1 жылға 1 бұйым
		Былғары тәпішке	1 жылға 1 жұп
20.	Санитар	Мақта матадан тігілген ақ халат	1 жылға 1 бұйым
		Медициналық тексеру кезінде киетін биялай	1-ші рет шешкенге дейін
		Үш қабатты медициналық маска	1-ші рет шешкенге дейін
		Резеңке табанды былғары туфли немесе тәпішке	2 жылға 1 жұп
21.	Тәрбиешінің көмекшісі	Мақтамата ақ халат	1 жылға 1 бұйым
		Резеңке биялай	1 жылға 12 жұпы
22.	Автомобиль жүргізушісі	Май мен су сіңдірмейтін мақта матадан тігілген комбинезон	1 жылға 1 бұйым
		Поливинилхлорид (немесе полимер) алақандығы бар мақта матадан тігілген жылы қолғап	1 жылға 4 жұп

Келісімге
№8 қосымша

Қызметкерлерге тазалағыш және залалсыздандыру заттарын тегін беру НОРМАЛАРЫ мен оларды тарату шарттары

Р. №	Тазалағыш және залалсыздандыру заттарының түрлері	Жұмыс пен өндірістік фактор түрлері	1 айға берілетін норма
1.	Сабын	Ластанумен байланысты жұмысты	400г
2.	Гидрофильдік әсер беруші қолға арналған қорғаныш крем	Органикалық еріткіштермен жұмыс жасағанда	800 г
3.	Қол арналған тазалаушы паста	Техникалық майлар, майлы күйе, лак және сыр, смола, мұнай өнімдерімен жұмыс жасағанда	100 мл
		Қатты, қиын жуылатын ластану; майлар, мұнай	

4.	Қолдың бүлінуін қалпына келтіретін крем	өнімдері, лактар, сырлар, смола, желімдегіш, битум , силикон заттарымен; қалпына келетін химиялық заттармен жұмыс жасағанда	200 мл 100 мл
5	Респираторлық маскалар	Ластанумен байланысты жүргізілетін жұмыс	1 бұйым тозғанша

Келісімге
№9 қосымша

Сабын, тазалағыш және залалсыздандыру заттарын тегін алу құқығына ие жұмыстар мен кәсіптер ТІЗБЕСІ

Р. №	Лауазымның атауы
1.	Кітапхана меңгерушісі
2.	Кітапханашы
3.	Гардероб жұмысшысы
4.	Аула сыпырушы
5.	Зертханашы
6.	Өндірістік оқыту шебері (еңбек жөніндегі нұсқаушы), құрал-жабдық жөніндегі инженер
7.	Әдіскер
8.	Мұрағатшы
9.	Менеджер
10.	Пән (мамандықтар) бойынша оқытушы
11.	Қазандық операторы
12.	Қазандық от жағушысы, (кочегар)
13.	Аспазшы, ыдыс жуушы (асхана жұмысшысы)
14.	Слесарь-сантехник
15.	Ғимараттар мен құрылыстарды ағымдағы жөндеу және оларды күтіп-ұстау бойынша жұмысшы
16.	Қарауыл
17.	Қызметтік және өндірістік бөлмелерді тазалаушы
18.	Электроқұрылғылар мен жабдықтарды жөндеуші электромонтер
19.	Дәрігері, мейіргері
20.	Санитар
21.	Тәрбиешінің көмекшісі
22.	Автомобиль жүргізушісі

Келісімге
№ 10 қосымша

Еңбек қорғау жөніндегі Келісім

Еңбек қорғау жөніндегі осы Келісім – білім беру ұйымдарындағы еңбек қорғау жөніндегі шараларды жоспарлау мен өткізудің құқықтық нысаны.

Еңбек қорғау жөніндегі шараларды жоспарлау өндірістегі жазатайым оқиғаларды, кәсіби науқастануды ескертуге, қызметкерлердің еңбек жағдайлары мен оны қорғауды, санитарлық-тұрмыстық қамтамасыз етуге бағытталған.

Бұл құжат Келісімге, ұжымдық шартқа қол қойылғаннан бастап күшіне енеді және оның ажырамас бөлігі болып табылады.

Жұмыс беруші Келісімде көрсетілген мерзімде келесі шараларды жүргізуге міндеттенеді:

Р/с	Шаралардың аталымы	Өткізу мерзімі
1.	Ұйымдастыру шаралары	
1.1.	Қазақстан Республикасының Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 25 желтоқсан 2015 жылғы №1019 "Қызметкерлерді еңбекті қорғау мен қауіпсіздігі сұрақтары бойынша оқыту, нұсқаулық жүргізу және білімін тексеру жөніндегі Ережелерді бекіту туралы" бұйрығына сәйкес еңбек қорғау бойынша оқыту мен білім тексеру	Норматив бойынша тұрақты
1.2.	Қызметкерлерді қауіпсіз жұмыс тәсілдері мен әдістеріне оқыту	Тұрақты
1.3.	Жұмыс түрлері бойынша және кәсіптер бойынша жеке дара еңбек қорғау жөніндегі нұсқаулықтарды әзірлеп, бекітіп және тарату. Нұсқаулықтарды кәсіподақ органдарымен келісу.	Жыл сайын, 1-ші тоқсан
1.4.	Кіріспе нұсқаулықтарды және жұмыс орнындағы нұсқаулық жүргізудің жеке дара бағдарламаларын әзірлеу мен бекіту.	Жыл сайын, 10 қаңтарға дейін
1.5.	Бекітілген үлгі бойынша кіріспе және жұмыс орнындағы нұсқаулық жүргізуді тіркеу журналдарымен қамтамасыз ету	Жыл сайын, 10 қаңтарға дейін
1.6.	Ұйымдарды еңбек қорғау мен өрт қауіпсіздігі жөніндегі нормативтік-құқықтық актілермен қамтамасыз ету.	Тұрақты

1.7.	Ұйымдағы кәсіптер мен жұмыс түрлерінің тізбесін әзірлеу және бекіту: алдын-ала және мерзімді дәрігерлік тексеру жүргізу қажет қызметкерлер; жоғары қауіпсіздік талаптары қойылатын қызметкерлер; арнайы киім, арнайы аяқ ким және өзге де жеке қорғаун құралдарымен қамтамасыз етілетін қызметкерлер; қауіпті және зиянды еңбек жағдайында жұмыс істегені үшін өтемақы берілуі қызмкеткерлер; сабын және өзге де залалсыздандыру заттары берілуі тиіс қызметкерлер.	Үш жылда бір рет
1.8.	Ғимараттар мен өзге де құрылғыларды қауіпсіз пайдалану жағдайына жалпы техникалық бақылау жүргізу	Жылына 2 рет: наурыздың алғашқы10 күндігі, тамыздың 3 онкүндігі
1.9.	Еңбек қорғау жөніндегі комиссия ұйымдастыру	Жыл сайын, 1-ші тоқсан
1.10.	Еңбек қорғау жөніндегі әкімшілік-қоғамдық бақылауды ұйымдастыру және жүргізу	Жыл бойында тұрақты
1.11.	Қызметкерлердің еңбек қорғау жөніндегі білімін тексеру комиссиясын ұйымдастыру.	Әр жылдың қаңтар айы
2.	Техникалық шаралар	
2.1.	Су және газды өндірістік коммуникациялар мен құрылғыларды қауіпсіз пайдалану мен апаттылығынан қорғауды қамтасыз ету мақсатында сақтандыру, қорғау және сигнал беру жабдықтарын орнату	Болмаған жағдайда 2026 жылға дейін
2.2.	Қызметкерлердің қауіпті және зиянды өндірістік фкторлардың әсерінен ұжымдық қорғану жабдықтарын жетілдіру	Тұрақты
2.3.	Жұмыс орындарын, тұрмыстық бөлмелерді, жаппай өту орындарын, өндіріс аумағын жарықтандыру жөніндегі нормативтерді жақсарту мақстында жарық беруші арматура, қолдан жарықтандыру құрылғыларын орнату	Болмаған жағдайда 2026 жылға дейін

2.4.	Өндірістік жабдықтарға, коммуникациялар мен өзге нысандарға сигналды түстер мен қауіпсіздік белгілерін түсіру	2024 жылдың 1-ші жартыжылдығы
2.5.	Өндірістік бөлмелер жұмысын механизациялау, қауіпті және зиянды өндірістік факторлар көзі болып табылатын өндіріс қалдықтарын мезгілінде тазалау мен залалсыздандыру, ауа өтетін және желдеткіш құрылғыларын тазарту.	Тұрақты
2.6.	Нормативтік санитарлық талаптарды, құрылыс нормалары мен ережелерін орындау мақсатында ғимараттарды (өндірістік,әкімшілік, қойма және т.б) жарақтандыру (модернизация)	Тұрақты
2.7.	Ғимараттардың электр жүйелерін қауіпсіз падалануға сәйкестігін тексеру мақсатында желілерді изоляциялау және нөлдеуге (заземление) сынақ жүргізу	Нормативке сай
3.	Емдеу-сауықтыру және санитарлық-тұрмыстық шаралар	
3.1.	Қызметкерлердің алдын–ала және мерзімді дәрігерлік тексеруден өтуі	Жылына 1 рет
3.2.	Қызметкерлерге демалыс бөлмелерін жабдықтау	2024-2026 ж.ж.
3.3.	Санитарлық бекеттерді жабдықтау мен оларды бастапқы дәрігерлік көмек аптечкаларымен қамтамасыз ету	2024 жылдың 1-ші жарты жылдығы
3.4.	Санитарлық-тұрмыстық бөлмелерді жабдықтау мен қайта жарақтандыру (киім ілу орындары , санитарлық жабдықтар, арнайы киімдерді сақтау және тарату бөлмелері)	Шарттың күші таратылатын мерзімде
4.	Жеке қорғану құралдарымен қамтамасыз ету шаралары	
	Қазақстан Республикасының денсаулық сақтау және әлеуметтік даму Министрінің 28 желтоқсан 2015 жылғы №1054 "Жұмыс берушінің қаражаты есебінен қызметкерлерге сүт, емдік-профилактикалық тағам, арнайы киім, арнайы аяқ киім және басқа да жеке қорғану құралдарын беру, ұжымдық қорғану құралдарымен,	

4.1.	санитариялық-тұрмыстық үй-жайлармен және құрылғылармен қамтамасыз ету қағидаларын; жұмыс берушінің қаражаты есебінен қызметкерлерге сүт беру нормаларын; жұмыс берушінің қаражаты есебінен қызметкерлерге емдік-профилактикалық тағам беру нормаларын бекіту туралы" Бұйрығына сәйкес арнайы киім, арнайы аяқ киім мен өзге де жеке қорғану құралдарын беру	Нормативке сәйкес
4.2.	Қызметкерлерді бекітілген нормаларға сәйкес сабын, тазалаушы және залалсыздандыру заттармен қамтамасыз ету	Нормативке сай
4.3.	Электр тогынан сақтаушы жеке қорғану құралдарымен қамтамасыз ету (диэлектр қолғаптары, диэлектр төсеніштер, изоляциялық сапталған инструменттер)	Нормативке сай
4.4.	Көру органдарын қорғауды қамтамасыз ету (қорғану көзілдіріктері, бетті қорғау құралы)	Нормативге сай
4.5.	Тыныс органдарын қорғауды қамтамасыз ету (респираторлар, газға қарсы қорғану құралы)	Нормативке сай
4.6.	Есту органдарын қорғауды қамтамасыз ету (құлақ тығындары , құлаққа ұстағыш)	Нормативке сай
4.7.	Басты қорғауды қамтамасыз ету (каска, шлем, бас киім, берет, шляпа)	Нормативке сай
5.	Өрт қауіпсіздігі жөніндегі шаралар	
5.1.	Өрт қауіпсіздігінің ережелері негізінде кәсіподақ комитетімен келісе отырып өрт қауіпсіздігі шаралары бойынша нұсқаулықтарды әзірлеу, бекіту	2024 жылғы 1-ші тоқсан
5.2.	Өртке қарсы нұсқаулық жүргізуді тіркеу, жұмыс орнындағы өртке қарсы нұсқаулық жүргізуді, сондай ақ өрт сөндірудің алғашқы құралдарын тіркеу журналдарымен қамтамасыз ету	Әр жылдың 10 қаңтарына дейін
	Ұйымдардағы өрт жағдайында адамдарды сыртқа шығару	

5.3.	нұсқаулықтары мен жоспар-схемасын әзірлеу және қамтамасыз ету.	Жыл сайын, 1-ші тоқсан
5.4.	Өрт сөндіру шкафтары мен оларды өрт сөндіру жабдықтармен қамту	Болмаған жағдайда 2024 жыл
5.5.	Ұйымдарды өрт сөндірудің алғашқы құралдарымен қамтамасыз ету (құм, су сорғыш, өрт сөндіргіш және т.б.)	Тұрақты
5.6.	Жұмысшылар, оқитындар мен тәрбиеленушілерді өрт қауіпсіздігі шараларына оқыту және персоналды сыртқа тасымалдау шаралары бойынша жаттығу жүргізу	Оқыту жоспарына сәйкес
5.7.	Ағаш құрылғыларды өрттен қорғауды қамтамасыз ету	При отстутствии 2024 жыл
5.8.	Қосалқы шығу жолдарын жарамсыз жабдықты сақтаудан босату.	Тұрақты
5.9.	Терезелерде "ашылатын" не басқа түрдегі, құлыптанатын метал торларын орнату.	Болмаған жағдайда 2024 жыл

Келісімге
№11 қосымша

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

1. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

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

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

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

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

Өндірістік кеңес құрамының мейлінші тиімді ара-қатынасын жасақтау мақсатында келесі сандық құрам ұсынылады:

- қызметкерлер саны 100-ге дейінгі еңбек ұжымдарында – әр тараптан екі өкілден;
- қызметкерлер саны 100 және одан да жоғары еңбек ұжымдарында – әр тараптан үш өкілден.

1.4. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлар еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің шешімімен бекітіледі.

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

Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың мәртебесі, құқықтары мен міндеттері, сондай-ақ олардың бақылауды жүзеге асыру тәртібі еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің шешімімен, осы Келісімнің №12 Қосымшасына сай айқындалады.

1.5. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңесті екі жылда бір рет мерзімділікпен ротациялық негізде жұмыс беруші өкілдері мен жұмыскерлер өкілдерінің арасынан кеңес мүшелері сайлайтын төраға басқарады.

Өндірістік кеңестің мүшелерінің қатарынан аталған кеңестің хатшысын, кеңес мүшелері сайлайды.

Дауыс беру кезінде Өндірістік кеңестің әрбір мүшесі бір дауысқа ие болады.

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

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

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

1.9. Өндірістік кеңес өз қызметін төрағамен бекітілген жұмыс жоспарына сәйкес жүзеге асырады.

1.10. Осы Ережемен және кеңес жұмысының жоспарымен көзделген міндеттерді орындау кезінде, сондай-ақ еңбекті қорғау жөніндегі оқудан өту кезінде Өндірістік кеңестің мүшелері жұмыс берушінің шешімі бойынша негізгі жұмыстарын орындаудан жалақыларын сақтай отырып босатылады.

1.11. Өндірістік кеңес еңбек ұжымы жиналысының алдында атқарылған жұмыс туралы жылына кемінде бір рет есеп береді.

2. ӨНДІРІСТІК КЕҢЕСТІҢ НЕГІЗГІ МІНДЕТТЕРІ

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

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

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

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

3. ӨНДІРІСТІК КЕҢЕСТІҢ НЕГІЗГІ ФУНКЦИЯЛАРЫ

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

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

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

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

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

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

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

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

4. ӨНДІРІСТІК КЕҢЕС ҚҰҚЫЛЫ:

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

4.2. Мәжілістерде қызметкерлерді жұмыс орындарында қауіпсіз еңбек жағдайымен және еңбекті қорғауды қамтамасыз ету, олардың еңбекті қорғауға кепілдіктері мен құқықтарының қадағалану мәселелері бойынша еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектордың, жұмыс берушінің және оның өкілдерінің хабарламаларын тыңдауға.

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

4.4. Өндірістік кеңестің құзырлығындағы мәселелер бойынша еңбекті қорғау жөнінде ұжымдық шарттың (келісімнің) бөліміне ұсыныстар дайындауға қатысуға.

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

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

Келісімге
№12 қосымша

Білім беру ұйымдарындағы еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор туралы ҮЛГІЛІ ЕРЕЖЕ

1. Жалпы ережелер

1.1. Қазақстандық салалық білім және ғылым қызметкерлері кәсіподағының ұйымдастырушылық құрылымына кіретін білім ұйымдарындағы еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор туралы осы Ереже ХЕҰ-ның 1971 жылғы 23-

маусымдағы "Кәсіпорындардағы қызметкерлер өкілдерінің құқығын қорғау және оларға мүмкіндік беру туралы" №135 конвенциясына, ҚР Еңбек кодексіне, ҚР-ның " Кәсіптік одақтар туралы" Заңына сәйкес жасалды.

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

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

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

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

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

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

2.Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор қызметінің

негізгі міндеттері мен бағыттары

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

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

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

2.4. Жұмыс орындарындағы еңбекті қорғау жағдайын бақылауды, жұмыс берушінің еңбекті қорғау жөніндегі ережелер мен талаптарды орындауын, еңбекті қорғау

саласында қызметкерлердің заңды құқықтары мен мүдделерінің қадағалануын бақылауды жүргізу.

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

3. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектордың негізгі міндеттері мен құқықтары

Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор өз қызметін орындай отырып,

3.1. еңбекті қорғау туралы заңнаманың қадағалануын;

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

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

- жұмыс берушіге заңнамада, ұжымдық шартта (келісімде) анықталған бұзушылықтарды жою жөнінде қарауға міндетті ұсыныстарды беруге;

- лауазымдық тұлғаларға жұмыс орнына алкогольдық, есірткі және уланғыш заттармен мас болу жағдайында келген, еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз етуді талап ететін жеке қорғаныс құралдарын қолданбайтын, заңнамамен көзделген жағдай мен тәртіпте еңбекті қорғау мәселелері бойынша білімін тексеруден, нұсқаулықтан, медициналық тексерістен өтпеген қызметкерлерді тиісті күні жұмыстан босатуды ұсынуға;

- өндірістегі жазатайым оқиғаға, апатқа және басқа ауыр зардаптарға әкеліп соғуы мүмкін немесе әкеліп соққан еңбекті қорғау талаптарын бұзушылық анықталған кезде, ұйым қызметкерлерінің еңбекті қорғау мәселелері бойынша білімдерін кезектен тыс тексеруді және еңбекті қорғау бойынша кезектен тыс нұсқаулықты жүргізу туралы ұсыныстар беруге;

- лауазымды тұлғалардан қызметкерлердің өмірі мен денсаулығына қауіп төндіретін еңбекті қорғау жөніндегі бұзушылықтарды шұғыл жоюды, ал олардың өмірі мен денсаулығына тікелей қауіп төнген жағдайда, бұзушылықты жойғанға дейін жұмысты тоқтатуды талап етуге;

- өндірістік кеңес пен кәсіподақ комитетінің мәжілістеріне еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауды қоғамдық бақылау мәселелерін шығаруға;

- анықталған бұзушылықтар бойынша қажетті шаралар қабылдау үшін мемлекеттік еңбек инспекциясына жүгінуге;

- өндірістік кеңес пен кәсіподақ комитетінің отырысына қызметкерлердің жазатайым жағдайлардан міндетті сақтандыру шарттарын жасау жөнінде мәселелер мен ұсыныстар енгізу;

- лауазымдық тұлғалардан қызметкердің лауазымдық міндеттерін орындауымен байланысты денсаулығына келген залал салдарынан болған шығындарын, қызметкердің лауазымдық міндеттерін орындауымен байланысты денсаулығына келген залал салдарынан кәсіби еңбек қабілетін жоғалтуынан болған шығындарын өтеуді талап ету;

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

3.3. жұмыс орындарындағы еңбекті қорғау мен еңбек жағдайын;

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

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

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

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

- жұмыс уақыты мен тынығу уақыты туралы заңнаманың қадағалануын;

-қызметкерлердің жазатайым жағдайлардан міндетті сақтандыру шарттарының сақталуын;

- қызметкердің лауазымдық міндеттерін орындауымен байланысты денсаулығына келген залал салдарынан болған шығындарының, қызметкердің лауазымдық міндеттерін орындауымен байланысты денсаулығына келген залал салдарынан кәсіби еңбек қабілетін жоғалтуынан болған шығындарының өтелуін бақылайды.

3.4. өндірістегі жазатайым оқиғалар мен кәсіби ауруларды тексеруге;

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

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

- еңбек жағдайлары бойынша жұмыс орындарын аттестаттаудан өткізу жөнінде іс-шараларды;

- еңбек (қызметтік) міндеттерін атқарған кезде қызметкерлердің жазатайым жағдайлардан міндетті сақтандыру шартын (2005 жылғы 7 ақпандағы N 30 Қазақстан Республикасының "Қызметкер еңбек (қызметтік) міндеттерін атқарған кезде оны жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандыру туралы" Заңы);

-қызметкердің лауазымдық міндеттерін орындауымен байланысты денсаулығына келген залал салдарынан болған шығындарын, қызметкердің лауазымдық міндеттерін

орындауымен байланысты денсаулығына келген залал салдарынан кәсіби еңбек қабілетін жоғалтуынан болған шығындарын өтеу жөніндегі шараларды (2005 жылғы 7 ақпандағы N 30 Қазақстан Республикасының "Қызметкер еңбек (қызметтік) міндеттерін атқарған кезде оны жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандыру туралы" Заңына сай) дайындауға қатысады.

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

4.1. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор өз жұмысында заңнаманы, өндірістік кеңес туралы Ережені, Қазақстандық салалық білім және ғылым қызметкерлері кәсіподағының Жарғысын, еңбекті қорғау жөніндегі ереже мен нұсқаулықты, сондай-ақ осы Ережені басшылыққа алады.

4.2. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор өз қызметін жұмыстың тікелей басшыларымен, мекемедегі (кәсіпорындағы) еңбекті қорғауды ұйымдастыруға жауапты қызметкерлермен, бастауыш кәсіподақ ұйымымен, мемлекеттік еңбек инспекциясымен байланыста құрады.

4.3. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор еңбекті қорғау жөніндегі заңнама бұзушылықты, ұжымдық шарттың (келісімнің) орындалмауын анықтаған жағдайда:

- бұл туралы жұмыс берушіге хабарлап, бұзушылықты жою жөнінде шара қабылдауды ұсынады;
- ұжымдық шарттағы (келісімдегі), заңнамалық актілердегі анықталған бұзушылықтарды жою жөнінде ұсыныстар береді.

4.4. Нұсқаулықтар екі данада жасалады: бір данасы жұмыс берушіге тапсырылады (жіберіледі), екіншісі – бақылауды жүргізген еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторда бақылау үшін қалады.

4.5. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың жұмысын қамтамасыз ету мақсатында жұмыс беруші мен кәсіподақ ұйымы:

- оларды еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқыту мен ақпараттандыруды, бақылау нысанына жататын нормативтік құжаттар және нұсқаулықтармен қамтамасыз етуді ұйымдастырады;
- еңбекті қорғау жағдайын жақсарту жөнінде енгізілген ұсыныстарды жүзеге асыруға жәрдемдеседі;
- еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың болымды жұмыс тәжірибелерін жинақтап, оның таратылуын қамтамасыз етеді;
- еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларды моральдық және материалдық ынталандыруды қарастырады.

4.6. Қоғамдық бақылауды жүзеге асыруға кедергі келтіргені үшін жұмыс берушінің лауазымды тұлғалары заңнамаға сәйкес жауапқа тартылады.

Келісімге
№13 Қосымша

ЖЕКЕ ЕҢБЕК ДАУЛАРЫН ШЕШУ ЖӨНІНДЕГІ КЕЛІСУ КОМИССИЯСЫ ТУРАЛЫ ЕРЕЖЕ

І. Жалпы ережелер

1. Жеке еңбек дауларын шешу жөніндегі келісу комиссиясы тұрақты қызмет атқаратын орган болып табылады және жұмыс беруші мен жұмыскерлер өкілдерінің бірдей санынан тепе-тең негізде заңды өкіл болып табылатын жұмыскерлер саны он бес адамнан асатын білім беру ұйымдарда, оның филиалдары мен өкілдіктерінде, басқа, жұмыскерлер саны он бес адамнан асатын құрылымдық бөлімшелерде құрылатын, тұрақты жұмыс істейтін орган болып табылады. Әр тарап өкілдерінің саны еңбек ұжымының санына сәйкес белгіленеді.

Келісу комиссиясы мүшелерінің сандық құрамы, оның жұмыс істеу тәртібі, келісу комиссиясы шешімінің мазмұны мен оны қабылдау тәртібі жұмыс беруші мен жұмыскерлер өкілдерінің арасындағы жазбаша келісімде не ұжымдық шартта белгіленеді. Комиссия құрамының мейлінші тиімді ара-қатынасын жасақтау мақсатында келесі сандық құрам ұсынылады:

- қызметкерлер саны 50-ге дейінгі еңбек ұжымдарында – әр тараптан екі өкілден;
- қызметкерлер саны 50-ден 150 дейінгі еңбек ұжымдарында – әр тараптан үш өкілден;
- қызметкерлер саны 150-ден аса еңбек ұжымдарында – әр тараптан төрт өкілден.

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

Келісу комиссиясының құрамы және ол туралы Ереже қызметкерлерге мәлімет үшін көзге түсетін жерге орналастырылады.

3. Жеке еңбек дауларын шешу жөніндегі Келісу комиссиясы әлеуметтік әріптестік тараптарының келісімдерімен әкімшілік аумақтық бірліктер бойынша – аудан, қала, облыс деңгейінде құрылуы мүмкін.

Олар нақты ұйымда құрылған келісу комиссиялары құрылатын негізде жасақталады және жұмыс атқарады.

4. Барлық санаттағы жеке еңбек даулары, еңбек дауы тарапының өтініші бойынша, білім беру ұйымында құрылған келісу комиссиясында, сондай-ақ білім бөлімі немесе білім басқармасы деңгейінде құрылған келісу комиссияларында да қаралуы мүмкін.

Еңбек дауы тараптарының тиісті деңгейдегі комиссияны таңдау бойынша пікірлері сәйкес келмеген жағдайда, басымдық қызметкердің таңдауына беріледі.

5. Келісу комиссиясын екі жылда кемінде бір рет мерзімділікпен ротациялық негізде жұмыс беруші өкілдері мен жұмыскерлер өкілдерінің қатарынан комиссия мүшелері сайлайтын төраға басқарады.

Комиссия хатшысы, осы комиссия мүшелерімен келісу комиссиясының мүшелерінің қатарынан сайланады.

Сондай-ақ, төраға мен хатшының міндеттерін бір тараптың өкілдері атқара алмайды .

6. Келісу комиссиясының мүшелері Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын қолдану, келіссөздер жүргізу және еңбек дауларында пәтуаға қол жеткізу дағдыларын дамыту бойынша жыл сайын оқудан өтуге міндетті

7. Жұмыскер, оның ішінде бұрын еңбек қатынастарында болған, ұйымның жоғары тұрған басшысына және (немесе) басшылығына ақпарат беру арқылы осы ұйымда сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылға жәрдем көрсететін (көрсеткен) жұмыскер тарапы болатын жеке еңбек дауы "Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы" Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген ерекшеліктер ескеріле отырып, осы бапта белгіленген тәртіппен сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі уәкілетті органның өкілі міндетті түрде шақырыла отырып және Қазақстан Республикасының сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы заңнамасында айқындалған тәртіппен жасалған, сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылға жәрдем көрсету туралы ақпаратты жария етпеу туралы келісім болған кезде құпиялылық қамтамасыз етіле отырып қаралады.

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі уәкілетті органның өкілін шақыру осы тармақтың бірінші бөлігінде көрсетілген ұйымның хабарламаны және еңбек дауына байланысты тиісті материалдарды еңбек дауы қаралғанға дейін үш жұмыс күнінен кешіктірмей, оның қаралатын орны мен уақытын көрсете отырып, сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі уәкілетті органға жіберуі арқылы жүргізіледі.

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі уәкілетті органның өкілі еңбек дауын қарауға келмеген жағдайда келісу комиссиясының отырысы "Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы" Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген ерекшеліктер ескеріле отырып, осы бапта айқындалған тәртіппен оның қатысуынсыз өткізіледі.

Осы тармақтың бірінші, екінші және үшінші бөліктерінің талаптары уәкілетті мемлекеттік органдар жұмыскердің сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық фактісі туралы хабарын қабылдаған күннен бастап немесе ол сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылға өзге де жәрдем көрсеткен кезден бастап үш жыл бойы қолданылады.

Ұйымның басшысына сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі уәкілетті органның жұмыскер, оның ішінде бұрын еңбек қатынастарында болған, сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылға жәрдем көрсеткен жұмыскер мен жұмыс берушінің

арасындағы жеке еңбек дауын қарау қажеттілігі туралы хабарламасы келіп түскен жағдайда жұмыс беруші "Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы" Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген ерекшеліктерді ескере отырып, осы бапта айқындалған тәртіппен осы дауды қарау жөніндегі шараларды қабылдауға міндетті.

8. Еңбек даулары жөніндегі комиссияны техникалық қамтамасыз етуді (іс жүргізу, істерді сақтау, мәжіліс хаттамаларынан көшірмелер дайындау мен беру және т.б.) жұмыс беруші жүзеге асырады.

Ұйым басшысы өз бұйрығымен комиссияны техникалық қамтамасыз ету жөніндегі жұмыс жүктелетін қызметкерді тағайындайды, сондай-ақ отырысқа дайындық пен шақыруды жүктейді.

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

II. Келісу комиссиясымен қаралатын мәселелер

10. Келісу комиссиясы қызметкер мен жұмыс берушінің арасындағы ұйымда туындайтын жеке еңбек дауларын қарау жөніндегі сотқа дейінгі міндетті бастауыш орган болып табылады.

Келісу комиссиясы ешбір ерекшеліксіз туындаған барлық жеке еңбек дауларын қарауға міндетті.

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

1) еңбекке ақы төлеу;

2) басқа жұмысқа ауыстыру және басқа жұмыс орнына көшіру;

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

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

5) жәрдемақылар төлеу мен кепілдіктер беру;

6) қызметкердің жалақысынан ұсталынған ақшалай соманы қайтару;

7) еңбек демалыстарын беру;

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

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

10) еңбекке ақы төлеу жүйесімен көзделген үстеме ақыларды қосқанда жалақыны өндіру;

12) тәртіптік жаза қолдану;

13) еңбек шартын жасау немесе өзгерту туралы мәліметтер еңбек кітапшасында қате немесе нақты жазылмауы туралы, егер бұл жазбалар бұйрыққа (өкімге) немесе заңмен көзделген өзге құжаттарға сәйкес келмесе;

14) жұмысқа қайта алу, жұмыстан шығару күнін және себебінің тұжырымын өзгерту;

15) келтірілген материалдық шығынды өтеу;

16) жұмыс уақыты мен тынығу уақытының режимін қадағалау;

17) аттестаттау комиссиясы шешімінің күшін жою туралы мәселелерді қарайды.

Келісу комиссиясы еңбек заңнамасын, әлеуметтік әріптестік туралы Келісім, ұжымдық және еңбек шарттарын, жұмыс берушінің актілерін қолдануға байланысты басқа да жеке еңбек дауларын қарау жөніндегі міндетті орган болып табылады.

Сонымен қатар, келісу комиссиялары еңбек заңнамасын қолдану, еңбек қатынастарын, еңбекпен байланысты қатынастарды реттеу барысында, әлеуметтік әріптестік сұрақтары, сондай-ақ еңбек қорғау мен қауіпсіздігі мәселелері бойынша туындайтын жеке еңбек дауларын қарайды.

12. Егер жұмыс беруші немесе қызметкер еңбек қатынастарының болғанын құжат негізінде дәлелдей алмаған жағдайда, тараптар арасындағы еңбек қатынастарының болуы немесе болмауы туралы дау, келісу комиссиясына жүгінбестен, сот тәртібімен шешілуі мүмкін.

Еңбек дауының тарапы ретінде жұмыс берушімен еңбек қатынастарында тұрған қызметкер, сондай-ақ, еңбек шарты бұзылған қызметкерлер және жұмыс беруші тарапынан жұмысқа қабылдаудан бас тартылған үміткер де болуы мүмкін.

III. Еңбек даулары жөніндегі комиссияның жұмыс тәртібі

13. Егер қызметкер ұйым әкімшілігімен тікелей келіссөздер барысында келіспеушілікті реттемеген болса, еңбек дауы комиссиямен қаралады.

14. Комиссияға түсетін өтініштерді қабылдауды және тіркеуді жұмыс беруші жүргізеді, еңбек даулары бойынша комиссияның атынан азаматтармен және ұйымдармен жүргізілетін қатынас хаттар жұмыс беруші есебінен және оның бланкілерінде (шақыртулар жіберу, жауаптар беру және т.б) жасалады.

Комиссия жұмысының барлық шығындарын Жұмыс беруші өтейді.

15. Қызметкерлер келісу комиссиясына еңбек даулары бойынша жүгіне алады:

- жұмысқа қайта алу туралы даулар бойынша - еңбек шартын тоқтату туралы жұмыс беруші актісінің көшірмесі келісу комиссиясына табыс етілген немесе табыс етілгені туралы хабарламасы бар тапсырысты хатпен пошта арқылы жіберілген күннен бастап бір ай, ал сотқа жүгіну үшін – реттелмеген даулар бойынша жүгінген кезде не

еңбек шарты тарапы келісу комиссиясының шешімін орындамаған кезде келісу комиссиясы шешімінің көшірмесі табыс етілген немесе табыс етілгені туралы хабарламасы бар тапсырысты хатпен пошта арқылы жіберілген күннен бастап екі ай;

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

Жеке еңбек дауларын қарау бойынша өтініш беру мерзімі туындаған дау бойынша медиация туралы шарт кезеңіне, сонымен қатар келісу комиссиясы болмаған жағдайда оның құрылуына дейінгі кезеңге тоқтатылады.

Жүгінудің белгіленген мерзімі дәлелді себептермен өтіп кеткен жағдайда келісу комиссиясы еңбек даулары бойынша келісу комиссиясына жүгіну мерзімін қайта бастай алады және дауды мәні бойынша шеше алады.

Жеке еңбек дауы тарапының, ҚР ЕК 160 бабымен көзделген, келісу комиссиясына өтініш білдіру мерзімі өтіп кеткенде, келісу комиссиясы өтінішті, кейіннен осы шешіммен келіспейтін тарап өзінің сотқа жүгіну құқығын жүзеге асыруына мүмкіндік беретіндей мазмұнда қарап шешім шығаруы тиіс.

Келісу комиссиясы жұмыскердің, оның ішінде бұрын еңбек қатынастарында болған жұмыскердің белгіленген мерзімдерде келісу комиссиясына жүгінбеу себептері дәлелді себептерге жататындығын не жатпайтындығын дербес айқындайды.

Осы ретте, бұл мерзімнің дәлелсіз себептермен өтіп кетуі келісу комиссиясына даудың мән-жайларын талқыламастан өтінішті қанағаттандырудан бас тарту туралы дербес шешім қабылдауына негіз бола алады.

16. Еңбек даулары жөніндегі келісу комиссиясы еңбек дауларын арыз тіркелген күннен бастап 15 жұмыс күні ішінде қарауға міндетті.

Қарау мерзімі объективті себептерге байланысты және тараптардың бірінің өтініші бойынша ұзартылып, ол туралы жеке шешім шығарылуы тиіс. Комиссияның себептердің объективтілігі және мерзімін ұзарту туралы шешімі дауыс беру арқылы қабылданады.

17. Арызы бойынша еңбек дауы қаралып жатқан қызметкер және (немесе) Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес берілген өкілеттіктер шегінде ол уәкілеттік берген өкілді комиссия отырысына үш күннен кешіктірілмей шақырылады.

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

19. Барлық дауларды арыз беруші қызметкердің және (немесе) Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес берілген өкілеттіктер шегінде ол уәкілеттік берген өкілдің қатысуымен еңбек даулары жөніндегі келісу комиссиясы қарайды. Дауды сырттай қарауға тек қызметкердің жазбаша өтініші бойынша ғана жол беріледі.

Қызметкер комиссияның отырысына келмей қалған жағдайда, оның арызын қарау кейінге қалдырылады. Қызметкер дәлелді себептерсіз екінші рет келмей қалған жағдайда, комиссия мәселені қараудан алып тастау туралы шешім шығаруы мүмкін, мұның өзі қызметкерді қайтадан өтініш беру құқығынан айырмайды.

Өтініш берушінің келісу комиссиясының шешімі шығарылғанға дейін комиссия хатшысын өтінішті кері қайтарып алу туралы жазбаша хабардар ете отырып, бұрын берілген өтінішін кері қайтарып алуға құқығы бар.

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

21. Еңбек даулары жөніндегі комиссия отырысының басында мүдделі қызметкер отырысқа қатысып отырған кез-келген комиссия мүшесіне дәлелді наразылық білдіруге құқылы. Мұндай жағдайда дауды қарау комиссиямен белгіленген басқа уақытқа ауыстырылады.

22. Наразылық білдіруді қанағаттандыру мәселесі:

а) әкімшілік өкіліне қатысты болса – ұйым басшысымен;

б) кәсіподақ өкіліне қатысты болса – кәсіподақ комитетімен шешіледі.

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

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

23. Егер жеке еңбек дауын қарау кезінде отырысқа жұмыс беруші өкілдері мен жұмыскерлер өкілдерінің тарапынан келісу комиссиясы барлық мүшелерінің кемінде 2/3-і, бұл ретте тараптардың теңдігі міндетті түрде сақтала отырып қатысса, келісу комиссиясының отырысы мен шешімі заңды болып табылады.

Дауыс беру кезінде келісу комиссиясының әрбір мүшесі бір дауысқа ие болады.

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

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

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

Келісу комиссиясы шешімі оны қабылдағаннан бастап, үш жұмыс күні ішінде еңбек дауы тараптарына жұмыс берушіге және арыз берушіге жіберіледі.

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

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

26. Егер еңбек даулары жөніндегі комиссияда дауды қарау кезінде кәсіподақ комитетінің өкілі мен әкімшілік өкілінің арасында келісімге қол жеткізілмесе, онда қызметкер немесе бұрын еңбек қатынастарында болған тұлға, немесе жұмыс беруші дауды шешу туралы арызымен сотқа жүгінуге құқылы.

27. Егер жеке еңбек дауының тарапы келісу комиссияның шығарған шешімімен толық немесе жартылай келіспеген жағдайда, дау реттелмеген болып есептеледі де, шешіммен келіспеген тарап, немесе бұрын еңбек қатынастарында болған тұлға, немесе жұмыс беруші келісу комиссиясының шешімін орындамаған жағдай сияқты, еңбек дауын шешу туралы арызымен сотқа жүгіне алады.

Сонымен қатар егер комиссия мүшелері даудың бір тарапының пайдасына қатысты біржақты шешімге келе алмағана, қарама-қарсы пікірідегілердің дауыстары тең болған жағдайда да жеке еңбек дауы реттелмеген болып есептеледі.

IV. Еңбек дауына қатысатын тараптардың құқықтары мен міндеттері

28. Еңбек дауына қатысатын тараптардың құқылы:

- еңбек дауына қатысатын адамдардың іс материалдарымен танысуға, олардан үзінді көшірмелер жазып алуға және көшірмелер түсіруге;
- қарсылықтарын мәлімдеуге;
- дәлелдемелерді табыс етуге және оларды зерттеуге қатысуға;
- еңбек дауына қатысатын басқа да тұлғаларға, куәларға, сарапшылар мен мамандарға сұрақтар қоюға;
- өтінішхаттар, оның ішінде еңбек дауы бойынша талап қоюды қамтамасыз ету бойынша шаралар қолдану туралы, дәлелдемелерді қамтамасыз ету бойынша, қосымша дәлелдемелерді талап ету туралы, татуластыру рәсімдерін қолдану туралы өтінішхаттар беруге;
- келісу комиссиясына ауызша және жазбаша түсініктемелер беруге;
- еңбек дауын қарау барысында туындайтын барлық мәселелер бойынша өз дәлелдерін келтіруге;
- еңбек дауына қатысатын басқа да адамдардың өтінішхаттары мен дәлелдеріне қарсы болуға;
- келісу комиссиясы отырысының хаттамасымен танысуға және оған жазбаша ескертпелер беруге;

- келісу комиссиясы шешімдеріне шағым жасауға.

29. Еңбек дауына қатысатын тараптары, басқа адамдардың құқықтарын теріс пайдаланбай, олардың мүдделерін бұзбай, өздеріне тиесілі барлық құқықтарды адал пайдалануға тиіс және істерді қарау мен шешу мерзімдерін қасақана созып жіберуге жол бермеуге тиіс.

Келісу комиссиясына қатысатын, есту және (немесе) көру қабілеті бойынша мүгедектігі бар, сөйлеу қабілетінен толық айырылған адамдар осы тармақтың бірінші бөлігінде көрсетілген құқықтарды аудармашы көрсететін қызметтердің көмегімен, сондай-ақ сурдотехникалық, тифлотехникалық құралдарды қолдана отырып пайдалануға құқылы.

Еңбек дауын қарауға қатысатын адамдар істің нақтылы мән-жайлары туралы келісу комиссиясына толық әрі шынайы түрде мәлімдеуге, сөз сөйлеуге немесе екінші тарап растаған фактілерді теріске шығаратын жазбаша құжаттар ұсынуға міндетті.

Іске қатысатын адамдардың процестік міндеттерін орындамауы осы ҚР АПК көзделген процестік салдардың туындауына әкеп соғады.

30. Келісу комиссиясының отырысын ақпараттық-коммуникациялық технологияларды қолдана отырып өткізуге жол беріледі.

Мұндай жағдайда келісу комиссиясы мүшелерінің және өзге де тұлғалардың қатысуы электрондық цифрлық қолтаңбамен немесе авторизациялану, сәйкестендірілу қамтамасыз етіле отырып және жұмыс берушінің отырыс жазбасын сақтауымен өзге де электрондық тәсілмен расталады.

V. Еңбек даулары жөніндегі комиссия шешімдерінің орындалу тәртібі

31. Жұмысқа қайта алу туралы дауды қоспағанда, келісу комиссиясының шешімі ол белгілеген мерзімде орындалуға жатады, ол келісу комиссиясының шешімі шыққан күннен бастап бір айдан аспайды.

Жұмысқа қайта алу туралы шешім дереу орындалуға тиіс.

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

33. Жұмыс беруші жұмысқа қайта алу туралы шешімнің орындалуын кешіктірген немесе амалсыз бос жүрген, жұмыстан шеттетілген уақыт үшін орташа жалақыны төлемеу жағдайда, келісу комиссиясы қызметкерге шешімнің орындалуы кешіктірілген уақыт үшін жалақысын немесе жалақысының айырмасын төлеу туралы шешім шығарады.

VI. Жеке даулар бойынша шешімдерді шығару мен олардың орындалу тәртібі

34. Заңсыз ауыстыру, көшіру, еңбек жағдайларын елеулі өзгерту немесе жұмыстан шеттету жағдайында қызметкер бұрынғы жұмысына, бұрынғы жұмыс орнына қайта алынып, оған бұрынғы елеулі жұмыс жағдайлары қайта беріледі. Көшіруге өндірістік, ұйымдастырушылық немесе экономикалық себептер негіз болуы тиіс.

Қызметкерді ауыстыру және көшіру, соның ішінде ол қызметкердің келісімімен жасалса, егер бұл оған медициналық қорытындыға немесе заңнама талаптарына сәйкес (қызметкерлердің жеке санаттарының, соның ішінде жүкті әйелдер мен кәмелетке толмағандардың еңбегін қолдануға тыйым салу) денсаулық жағдайына байланысты қарсылық тудыратын болса, заңсыз болып есептеледі.

Қызметкер заң бұзушылықпен ауыстырылған жұмысына шығудан бас тартса, ол дәлелсіз жұмыстан қалған болып есептелмейді.

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

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

Бұрынғы жұмысына қайта алынған жұмыскерге бос жүруге мәжбүр болған бүкіл уақыты үшін жалақысы немесе басқа жұмысқа заңсыз ауыстырылған кезде төмен ақы төленетін жұмысты орындаған уақыт үшін жалақысындағы айырма, бірақ алты айдан аспайтын уақытқа төленеді.

36. Жұмыс беруші жұмысқа қайта алу туралы шешімді орындауды кідірткен кезде келісу комиссиясы не сот жұмыскерге шешімнің орындалуы кідіртілген уақыт үшін жалақысын немесе жалақысындағы айырманы төлеу туралы шешім шығарады.

37. Қызметкерге тәртіптік жаза шарасын қолдану туралы дауды шеше отырып, еңбек даулары жөніндегі комиссия заңсыз салынған немесе теріс қылықтың қатаңдығына сәйкес келмейтін жазаны жоя алады.

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

38. Басқа жұмысқа заңсыз ауыстырылған немесе жұмыстан шеттетілген қызметкерді жұмысқа қайта алу туралы шешім дереу орындалуға тиіс.

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

40. Келісу комиссиясының шешімі бойынша жұмыс беруші төлеуге жататын сомалар өтініш берушіге келісу комиссиясының шешімі шығарылғаннан кейін келесі айдың жалақысын төлеу үшін белгіленген мерзімнен кешіктірілмей төленеді.

VII. Еңбек даулары жөніндегі комиссия мүшелері жұмысының кепілдіктері

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

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

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

___________________ облысы ____________ауданы

"№___ орта мектебіні" КММ-ң жеке еңбек даулары

жөніндегі келісу комиссиясының

ШЕШІМІ

"___"___________ 20____жыл ________________ ауылы

Жеке еңбек даулары жөніндегі келісу комиссиясы, құрамында:

Жұмыс беруші атынан :

______ТАӘ_________- /лауазымы/

______ФИО_________- /лауазымы/

______ФИО_________ – /лауазымы/.

Жұмыскерлер атынан :

__________________ –бастауыш кәсіподак ұйымының төрағасы /төрайымы/,

__________________- /лауазымы/.

__________________ - /лауазымы/.

Өз отырысында _______________________, _____________________________________
__

/аты-жөні/

____
__

____
__

____________________________________ туралы өтінішін қарап,

АНЫҚТАҒАНЫ:

Өтініш беруші ___________________________ келісу комиссиясына,

____

—

____

—

____

—

____ туралы өтініш берді.

Өтініш беруші келісу комиссяда келесіні түсіндірді;____

—

____

—

____

Келісу комиссиясынан өтініш беруші өтінішін қанағаттандырып, шешім шығаруды сұрады.

Келісу комиссиясында жұмыс беруші келесіні түсіндірді:____

—

____

—

____

—

____

—

____

—

Жұмыскерлер өкілі ____

–

____

—

____

—

____

—

________________көрсетті және өтініші қанағатттандыруға тиіс екендігін айтты.

Комиссия төрағасы комиссия мүшелерінен еңбек дауын дұрыс шешу үшін маңызы бар жағдайларға назар аударуды сұрады, атап айтқанда:

____
__
____
__
____
__
____
__
____
__
___________________________.

Қазақстан Республикасы Еңбек Кодексінің 160-161 баптарына сәйкес,еңбек дауларын
шешу жөніндегі келісу комиссиясы
ШЕШІМ ЕТТІ:
1.Өтініш иесінің____
_
____
__
____
__
______________________________________туралы өтініші толығымен қанаттандырылсын.

2 Келісу комиссиясының шешімі 20____ жылдың "____" _____________ күніне дейін орындалсын.

3 Келісу комиссиясының шешімі белгіленген мерзімде орындалмаған жағдайда, өтініш беруші сотқа жүгінуге құқылы.

Комиссия төрағасы _______________ _____________________________

Қолы Тегі, аты-жөні

Комиссия хатшысы _______________ ____________________________

Қолы Тегі, аты-жөні

Келісімге
№14 Қосымша

Үлгілік оқыту шарты № _______

_____________ қ-сы "___" ________ 20__ ж.

____,

(жұмыс берушінің толық атауы)

Жарғы негізінде әрекет ететін жұмыс берушіні танытатын директор (меңгеруші) ары қарай "Жұмыс беруші" бірінші тараптан және екінші тараптан, Қазақстан Республикасы ІІМ "____" ___________20___ж. берілген №___________________ жеке төлқұжат, ЖСН_____________________________, _________________________________ ________________ мекен жайда тұратын қызметкер ары қарай "Тараптар" деп аталып, Жұмыс беруші мен Жұмысшы арасында "____" ___________20___ж. жасалған №_____ __ еңбек шартын ескере отырып, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 9 тарауына сәйкес осы Оқыту шартын (ары қарай – Шарт) жасады.

1. Шарттың мәні

1.1. Осы шарт Жұмысшы оқудан және біліктілік арттырудан өткенде Жұмыс беруші мен Жұмысшы арасындағы қатынастарды реттейді.

1.2. Осы шартқа сәйкес Жұмысшы ____________________________________

____,
(оқыту түрі)

"____" __________ 20___ ж. "___" ___________ 20____ ж. арасында

____ өткізетін,
(білім беру ұйымының атауы)

____ қатысады.
(білім беру бағдарламасының атауы)

1.3. Оқыту нәтижесінде Жұмысшы ___________________________________

____біліктілік алады.

1. Тараптардың құқықтары мен міндеттері

2.1. Жұмыс берушінің міндеттері:

2.1.1. Жұмысшыны оқуға жолдағанда оқудан өту мерзіміне оның жұмыс орны мен еңбек ақысын сақтайды;

2.1.2. Жұмысшыға оқыту ақысын, сондай-ақ осы Шарттың 1.2. тармағымен көзделген бүкіл оқыту кезеңіне іс сапар шығындарын төлеуді жүргізеді;

2.1.3. Жұмыс берушімен осы Шартты дер кезінде жасайды.

2.2. Жұмыс берушінің құқықтары:

2.2.1. Жұмысшыдан осы Шартпен белгіленген міндеттемелерін тиісті түрде орындауды талап етеді;

2.2.2. Жұмысшы, осы Шарттың 2 тарауының 2.3. тармағының 2.3.1. тармақшасымен көзделген, шарттарды орындамаған жағдайда одан оқытуға жұмсалған шығындарды өндіріп алады;

2.2.3. Жұмысшы сертификацияның кәсіби бағдарламалары бойынша оқудан өткенде емтихандарды сәтті тапсырғандығы туралы құжатты ұсынуды талап етеді.

2.3. Жұмысшының міндеттері:

2.3.1. Жұмыс берушінің қаржысы есебінен өткен оқу аяқталған соң, егер оқу бағасы , Қазақстан Республикасының тиісті қаржы жылындағы "Республикалық бюджет туралы" Заңымен белгіленген айлық есептік көрсеткіштен 120 (жүз жиырма) еселенген мөлшерінен артық болса, Жұмыс берушіде осы Шартпен белгіленген оқудан өту құнына сәйкес өтелімді жұмыс атқаруы тиіс, ал ондағы 120 (жүз жиырма) айлық есептік көрсеткіш 12 (оны екі) ай өтелетін жұмысқа тең болады.

Егер оқу бағасы шетел валютасымен есептелген болса, жұмыспен өтеу мерзімінің есебі оқу бағасын Қазақстан Республикасының Ұлттық банкіндегі осы Шарт жасалған күнге сәйкес курс бойынша (ұлттық валютаға) теңгеге ауыстырылады.

2.3.2. Еңбек шарты Жұмысшының бастамасымен немесе Жұмысшының кінәсына байланысты Жұмыс берушінің бастамасымен, осы Шартпен көзделген мерзімге дейін, бұзылған жағдайда, Жұмыс берушіге оқу шығындарын жұмыс өтелмеген мерзімге пропорционалды түрде өтеуі тиіс.

2.3.3. Жұмыс берушінің тарапынан оқу бағасы үшін төлем жасалып қойғаннан кейін Жұмысшы оқуды жалғастырудан біржақты бас тартқан жағдайда, сондай-ақ Жұмысшы оқытумен байланысты шараларға себепіз қатыспаған жағдайда, осы Шартқа қол қойылған күннен бастап 30 (отыз) күнтізбелік күн ішінде Жұмыс берушінің нақты жұмсаған қаражатын өтеуі тиіс;

2.3.4. Сертификацияның кәсіби бағдарламалары бойынша оқу мерзімі аяқталған соң емтихандарды сәтті тапсырғандығын растайтын құжатты ұсынады.

2.2. тармақтың 2.2.3. тармақшасында көзделген шарттар орындалмаған жағдайда Жұмыс берушіге, осы Шартқа қол қойылған күннен бастап, 30 (отыз) күнтізбелік күн ішінде Жұмыс берушінің нақты жұмсаған қаражатын өтеуі тиіс;

2.3.5. Жұмыс берушіге осы Шартты жасауға қажетті барлық құжаттарды дер кезінде ұсынуы тиіс.

2.4. Жұмысшы, осы Шартпен көзделген жағдайлар бойынша, Жұмыс берушіден оқу бағасын талап етуге құқылы.

2. Оқытуға жұмсалған шығындар және жұмыспен өтеу мерзімдері

3.1. Жұмыс берушінің Жұмысшыны оқытуға жұмсаған жалпы қаржысы
(____)
(сомасы жазумен)

____.

3.2. Жұмыспен өтеу мерзімі________________________________.

3. Кепілдіктер мен өтемақылық төлемдер

4.1. Жұмысшы оқудан өту мерзімінде Жұмыс беруші оның жұмыс орнын (лауазымын), сондай-ақ еңбек ақысын сақтайды.

4.2. Жұмысшыны оқытуға жолдағанда Жұмыс беруші, ҚР нормативтік-құқықтық актілермен және Жұмыс берушінің локальды актілерімен белгіленген мөлшерде, оның жол сапар, пәтерде тұру (егер пәтерде тұру оқу бағасына кірмеген болса), сөткелік және оқумен байланысты өзге де шығындарын төлейді.

4. Тараптардың жауапкершілігі

5.1. Жұмысшы оқыту шараларына себепсіз қатыспаған жағдайда Жұмыс беруші оған қатысты ҚР Еңбек кодексіне сәйкес тәртіптік жаза қолданады. Бұл ретте Жұмысшы оқытумен байланысты шығындарды қайтаруға міндетті.

5.2. Жұмысшы мен Жұмыс беруші арасында Жұмысшының оқуды ары қарай жалғастырудан бас тартуы туралы, Жұмыс берушінің бұйрығымен рәсімделген өзара келісімі жасалса, Жұмысшы осы Шарттың 5.1. тармағымен көзделген жауапкершіліктен босатылады.

5.3. Осы шартпен көзделмеген өзге жағдайларда Тараптар, осы Шарт бойынша өз міндеттемелерін орындамаған немесе тиісті дәрежеде орындамаған жағдайларда ҚР заңнамаларына сәйкес жауапкершілік артады.

6. Еңсерілмейтін күш мән-жайлары

6.1. Тараптар, жазатайым жағдай, зілзала, әскери іс қимылдар, ереуілдер, мемлекеттік органдардың актілері және т.с.с. еңсерілмейтін күш мән-жайларының салдарынан, осы Шарт бойынша міндеттемелерді жартылай немесе толығымен орындай алмаған жағдайда, сондай-ақ аталған жағдайлар осы Шарт бойынша міндеттемелердің орындалуына тікелей ықпал етсе, ешқандай жауапкершілік артпайды.

6.2. Еңсерілмейтін күш мән-жайларына сілтеме жасаушы Тарап екінші Тарапты жедел түрде мән-жайдың басталуы және/немесе аяқталу күні туралы, оның басталуы және/немесе аяқталуынан 10 күнтізбелік күннен кешіктірмей жазбаша хабарландыруы, сондай-ақ осындай мән-жайдың басталуын және/немесе тоқтауын растайтын, құзырлы органмен берілген құжатты ұсынуы тиіс.

6.3. Тараптар, жоғарыда көрсетілген талаптар сақталмаған жағдайда, ешқандай мән-жайлар еңсерілмейтін күш мән-жайлары деп қарастырылмайтындығымен келісті. Тараптардың Шарт бойынша қабылданған міндеттемелері қандай-да бір түрде алынып тасталмайды немесе шектелмейді.

6.4. Егер міндеттемелерді толық немесе ішінара орындай алмау жағдайы 20 (жиырма) күнтізбелік күннен артық жалғасса, Тараптардың кез-келгені екінші тарапты шарттың бұзылу күнінен 3 (үш) күнтізбелік күн бұрын алдын-ала жазбаша ескерте отырып, осы Шартты бұзуға құқылы.

7. Қорытынды ережелер

7.1. Осы Шарт оған тараптар қол қойған күннен бастап Тараптардың өзара міндеттемелерін толық орындаған мезгілге дейін күшінде болады.

7.2. Осы Шартқа енгізілетін өзгертулер мен толықтырулар жазбаша түрде жасалып әрі Тараптардың қолы қойылған жағдайда ғана қабылданады.

Осы Шартқа тиісті түрде рәсімделіп енгізілген өзгертулер мен толықтырулар оның ажырамас бөлігі болып табылады.

7.3. Тараптардың осы Шарт бойынша қабылданған құқықтары мен міндеттемелері Тараптардың бірінің жазбаша келісімінсіз үшінші тұлғаларға беріле алмайды.

7.4. Осы Шарт Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңналамарына сәйкес түсіндіріледі (тұжырымдалады) және реттеледі.

7.5. Тараптардың осы Шарттан туындайтын барлық даулары мен келіспеушілігі өзара келіссөздер арқылы шешеліде. Шешілмеген даулар Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес Жұмыс берушінің тұрғылықты мекен жайы бойынша сотта шешіледі.

7.6. Осы шарт мемлекеттік тілде, әр тарапқа 1(бір) данадан, бірдей заң күші бар 2 (екі) дана жасалған.

Жұмыс беруші Жұмысшы

(реквизиттері, қолы, мөр, күні) (лауазымы, Аты,жөні, тегі, қолы, күні)

© 2012. Қазақстан Республикасы Әділет министрлігінің «Қазақстан Республикасының Заңнама және құқықтық ақпарат институты» ШЖҚ РМК