

Білім саласы қызметкерлері үшін еңбек жағдайын жұмыспен қамтуды және әлеуметтік кепілдіктерді белгілеу жөніндегі 2024-2026 жылдарға арналған әлеуметтік әріптестік туралы өңірлік келісім

Павлодар қаласы

20 наурыз 2024 ж.

1. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

1.1. Осы өңірлік келісім (бұдан әрі – Келісім) «Павлодар облысының білім беру басқармасы» ММ (бұдан әрі – Басқарма) және «Қазақстандық саяси білім және ғылым қызметкерлері кәсіптік одағының Павлодар облыстық ұйымы» ҚБ (бұдан әрі – Кәсіподақ) арасында жасалды, бірлесіп Тараптар деп аталады, және Павлодар облысының білім беру басқармасы уәкілетті мемлекеттік орган болып табылатын барлық білім беру ұйымдарындағы еңбек және әлеуметтік-экономикалық қатынастарды реттейтін құқықтық акт болып табылады.

1.2. Осы келісім Қазақстан Республикасы Конституциясының Еңбек кодексінің нормаларына, Қазақстан Республикасының «Білім туралы», «Педагог мәртебесі туралы», «Қоғамдық бірлестіктер туралы», «Кәсіптік одақтар туралы» заңдарына, Қазақстан Республикасы Президентінің Жолдауларында баяндалған міндеттерге, Қазақстан Республикасының Үкіметі, қызметкерлер және жұмыс берушілердің республикалық бірлестіктерінің арасындағы 2024-2026 жылдарға арналған Бас келісімнің ережелеріне негізделеді.

1.3. Келісім білім беру ұйымдары қызметкерлерінің әлеуметтік-еңбек құқықтары мен кәсіби мүдделерін қорғау және қызметкерлер үшін қосымша әлеуметтік-экономикалық, құқықтық және кәсіби кепілдіктер, жеңілдіктер мен басымдылықтар, сондай-ақ заңдармен, өзге де нормативтік құқықтық актілермен, келісімдермен белгіленгеннен де оңтайлы еңбек жағдайларын жасауды көздейтін Тараптар өкілдерінің өзара міндеттемелерін анықтау мақсатында жасалған.

1.4. Келісім күші:

- Басқарма мемлекеттік уәкілетті органы болып табылатын Павлодар облысы білім беру ұйымдарына;

- білім беру ұйымдарының қызметкерлері үшін жұмыс беруші болып табылатын білім беру ұйымдарының басшыларына;

1.5. Осы Келісім білім беру ұйымдарының жұмыс берушілері мен қызметкерлеріне және кәсіподақ мүшелеріне қойылатын талаптармен жазбаша өтініш негізінде оған қосылған қызметкерлерге қолданылады.

Келісім төмендегі принциптерге негізделеді:

- Қазақстан Республикасының заңнамасын бұлжытпай орындау;

- тараптардың тең құқықтығы;
- тараптардың өзара жауапкершілігі және өзара сыйластығы, тараптар қызығушылықтарының максималды ымыраға қол жеткізу мүмкіндігі;
- нәтижеге қызығушылық;
- қажет мәселелерді талқылау еріктілігі;
- өздеріне міндеттемелерді қабылдау еріктілігі;
- қызметкерлер мен жұмыс берушілерді лайықты еңбек жағдайымен қамтамасыз ету және әлеуметтік-экономикалық мүдделерін қорғау үшін сындарлы өзара әрекеті, қоғамдағы келісім мен тұрақтылықты сақтау бойынша құрылады.

Осы Келісім білім беру ұйымдарының жұмыс берушілері мен қызметкерлеріне және кәсіподақ мүшелеріне қойылатын талаптармен жазбаша өтініш негізінде оған қосылған қызметкерлерге қолданылады.

1.6. Тараптар осы Келісім мәтіні, еңбек жөніндегі уәкілетті органда тіркенуден өткеннен кейін 15 күн ішінде, білім беру ұйымдарының басшыларымен қызметкерлердің назарына жеткізілуі қажет деп келісті.

Кәсіподақ білім беру ұйымдарының қызметкерлеріне Келісім ережелерін түсіндіріп, оны іске асыруға жәрдемдесуге міндеттеледі.

1.7. Келісім білім беру ұйымдары және соның ішінде Тараптардың қайта құрылуы (бірігу, қосылу, бөліну, жіктелу, қайта құрылу) кезінде өз күшін сақтайды.

1.8. Осы Келісімге енетін қандай да бір білім беру ұйымының меншік несі ауысқан кезде, Келісімнің күші үш ай мерзімге сақталады. Меншік құқықтары ауысатын үш айлық мерзім ішінде Кәсіподақ пен меншіктің жаңа несі осы Келісімді қалдыру болмаса жаңа Келісім жасасу туралы келіссөздер жүргізуді бастауға құқылы.

1.9. Білім беру ұйымы таратылған жағдайда Келісім күші осы ұйымның барлық қызметкерлерімен еңбек қатынастары тоқтатылғанға дейін сақталады.

1.10. Келісім күші таралатын мерзім ішінде Келісім Тараптары оған, Келісім жасау үшін белгіленген тәртіпте тек өзара келісім болған жағдайда ғана өзгертулер мен толықтырулар енгізуге құқылы.

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

1.12. Келісім міндеттемелерін қайта қарау білім беру ұйымдары қызметкерлерінің әлеуметтік-экономикалық жағдайының төмендеуіне алып келмеуі тиіс.

1.13. Осы Келісім ережелерін түсіндіру мен іске асыру, сондай-ақ әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттеу мен Тараптар мүдделерін келістіру жөніндегі барлық даулы мәселелерді, әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі Аймақтық комиссия (әрі қарай – Аймақтық комиссия) шешеді. Аймақтық комиссия Тараптардың тиісті

уәкілетті органдарының шешімімен әр Тараптан тепе-теңдік негізде 3 адамнан құрылады.

1.14. Келісім тараптар қол қойған кезден бастап күшіне енеді.

1.15. Тараптар білім беру ұйымдарында Қазақстан Республикасының қолданыстағы еңбек заңнамасына сәйкес жеке еңбек дауларын шешу жөніндегі келісім комиссияларын құру міндеттілігі туралы келісімге келді. Комиссия құрамы әр Тараптан үш өкілден тепе-тең бастамада құрылады. жасақталады. Білім беру ұйымдары мен қызметкерлер арасында туындаған барлық санаттағы жеке еңбек даулары ҚРЕК көзделген тәртіпте, еңбек дауының бір тарапының өтініші бойынша келісу комиссиясымен қаралуы мүмкін.

1.16. Тараптар жұмыс берушінің төмендегі актілері алғашқы Кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитетімен (әрі қарай – Кәсіподақ комитеті) келісе отырып қабылданатыны туралы келісті:

- ішкі еңбек тәртіп ережесі;
- еңбек ақы төлеу ережелері;
- оқу сабақтарының кестесі;
- жұмыс кестелері;
- демалыс кестелері;

Кәсіподақ комитетінің дәлелді қорытындысын ескере отырып, жұмыс берушінің актілері қабылданады:

- еңбек жағдайларының өзгеруі туралы;
- жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарттарын бұзу туралы;
- штаттық кестенің қысқаруы мен өзгеруі туралы;
- сыйақы беру, қосымша төлем тағайындау және материалдық көмек көрсету туралы;
- толық емес жұмыс күні режимін енгізу туралы;
- күнделікті жұмысты бөліктерге бөлу туралы;
- жұмыс уақытының жиынтық есебін қолдану туралы;

Қолдау және дәлелді қорытынды алу үшін жұмыс беруші акт жобасымен кәсіподақ комитетіне жүгінеді. Кәсіподақ комитеті 5 жұмыс күні ішінде өтінішті қарап, дәлелді қорытынды беруге міндетті. Белгіленген мерзімде кәсіподақ ұйымынан дәлелді қорытынды алынбаса, жұмыс беруші акт қабылдауға құқылы.

1.17. Келесі актілерді қабылдаған кезде жұмыс берушілер Кәсіподақты хабардар ететіндігі туралы келісті :

- 1) бір мезгілде бестен он адамға дейін жұмыс күшін босату кезінде жұмысшылар санын немесе штатты қысқарту туралы;
- 2) білім беру ұйымдарын тарату және бір мезгілде он адамнан артық жұмыс күшін босату туралы;

2. ӘЛЕУМЕТТІК ӘРІПТЕСТІКТІ ДАМУ

2.1. Осы Келісімнің Тараптары өздеріне төмендегідей міндеттемелерді қабылдайды:

2.1.1. Әлеуметтік әріптестікті одан әрі дамыту мақсатында бір-бірлеріне еңбек қатынастарының мәселелері бойынша, саладағы әлеуметтік-экономикалық жағдай, осы келісімді реттеу нысаны болып табылатын мәселелер бойынша қабылданған шешімдер мен нормативтік құқықтық актілер туралы уақытылы және толық ақпарат жіберу.

2.1.2. Өңірлік салалық келісімдер мен ұйымдардағы ұжымдық шарттардың жасалуына, нәтижелілігі мен әрекеттілігін арттыруға барынша ықпал ету.

2.1.3. Жеке және ұжымдық еңбек дауларын шешудің заңнамамен белгіленген тәртібін қадағалау, жанжал тудыруға әкеліп соғатын себептерді болдырмау үшін оларды шешудің соңғы шарасы – қызметкерлердің ереуілге жүгінуінің алдын алу мақсатында барлық мүмкіндікті пайдалану.

2.1.4. Жыл сайын әлеуметтік әріптестік жөніндегі салалық комиссия отырысында әлеуметтік-еңбек жанжалдары мен ереуілдердің алдын алу және болдырмау жөнінде іс-шаралар жоспарын әзірлеп, бекіту.

2.2. Басқарма:

2.2.1. Жұмыс берушілер мен Кәсіподақтың өкілдерін келісімдері бойынша алқалық басқарушы органдарға, еңбек қатынастары және әлеуметтік-экономикалық мәселелерге қатысты нормативтік құқықтық актілерді, мемлекеттік салалық бағдарламалар жобаларын әзірлеу жөніндегі комиссияларға және басқа да жұмыс органдарына (топтарына) қосады.

2.2.2. Жұмыс берушілермен және Кәсіподақпен еңбек және әлеуметтік-экономикалық қатынастар мәселелері жөнінде кеңестер жүргізеді, Кәсіподаққа оның сұранысымен қызметкерлердің саны мен құрамы, еңбекақы төлеу жүйелері, персоналдар санатының орташа жалақы мөлшерлері, еңбекті қорғау және оның жағдайлары бойынша көрсеткіштер, қызметкерлер санын (штаттарды) жаппай қысқарту жөніндегі шараларды жоспарлау мен жүргізу, білім саласында қаржылай қамтамасыз ету бойынша мемлекеттік органдармен қабылданған шешімдер туралы ақпаратты, әлеуметтік-еңбек мәселелеріне қатысты басқа да қажетті ақпаратты ұсынады.

2.2.3. Білім беруді басқару органдарының жұмысына (ғылыми, қамқоршылық, бақылау, педагогикалық кеңестер және т.б.) жұмыс берушілер мен кәсіподақ ұйымдары өкілдерінің қатысуына мүмкіндік жасайды.

2.3. Кәсіподақ:

2.3.1. Басқарма мен Жұмыс берушілердің сұранысы бойынша Кәсіподақ мүшелерінің саны мен құрылымы, оның ұйымдары, еңбек заңнамасының орындалуы бойынша қоғамдық бақылаудың нәтижелері,

еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауда саладағы әлеуметтік әріптестік көрсеткіштері туралы статистикалық және өзге де ақпаратты ұсынады.

2.3.2. Жұмыс берушілердің өкілдерін еңбек заңнамасының негіздеріне, кәсіподақтар туралы заңнаманың, Қазақстан Республикасындағы әлеуметтік әріптестікті құқықтық реттеу мәселелеріне оқытуды жүргізеді.

2.3.3. Жасалған өңірлік салалық келісімдер мен ұжымдық шарттардың есебін жүргізеді, оларды талдайды, әлеуметтік серіктестік саласындағы озық тәжірибелерді жинақтайды және таратады.

2.3.4. Жеке еңбек дауларын уақытында және білікті шешу мақсатында сала ұйымдарында келісу комиссияларының мүшелерін оқытады.

2.3.5. Жұмыс берушілердің Келісім және ұжымдық шарттарда көрсетілген міндеттемелерді орындау барысында ұйымдарда ұжымдық еңбек дауларының алдын алуға ықпал етеді.

3. ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДАҒЫ БІЛІМ ДАМУДЫҢ 2020-2025 ЖЫЛДАРҒА АРНАЛҒАН МЕМЛЕКЕТТІК БАҒДАРЛАМАСЫН ІСКЕ АСЫРУДАҒЫ ТАРАПТАР ЫНТЫМАҚТАСТЫҒЫНЫҢ НЕГІЗГІ БАҒЫТТАРЫ

3.1. Тараптар өздеріне келесі міндеттемелерді қабылдайды:

3.1.1. Педагогтардың білім сапасы мен әлеуметтік мәртебесін арттыру, қызметкерлерді экономикалық және әлеуметтік қолдаумен қамтамасыз ету жөнінде бірлескен жұмыстарды жалғастыру.

3.2. Басқарма міндетті:

Жыл сайын салалық комиссияға білім беруді дамытудың мемлекеттік бағдарламасының іске асырылу барысы туралы ақпарат ұсынуға;

3.3. Кәсіподақ міндетті:

3.3.1. Мемлекеттік бағдарламамен белгіленген міндеттерді шешуге еңбек ұжымдарының бірігуі, еңбек тәртібін күшейту үшін кәсіподақ жұмысының қолданыстағы нысандарын пайдалануға;

3.3.2. Сала қызметкерлерінің әлеуметтік-экономикалық, еңбек құқықтары мен мүдделерін өз құзыреті шегінде тиімді қорғауды қамтамасыз етуге;

3.3.3. Кәсіби конкурстар, акциялар, БАҚ-пен бірлескен жобалар, форумдар, слеттер, дөңгелек үстелдер және басқа да іс-шаралар ұйымдастыру арқылы қоғамдағы педагогтың жағымды имиджін қалыптастыру жөнінде жұмысты дайындауға және жүргізуге қатысуға;

3.3.4. Кәсіподақ мүшелеріне тегін заңгерлік және кеңестік көмек беру аясын, кәсіподақ ұйымдарының қызметін құқықтық қорғауды қамтамасыз ету аясын кеңейтуге;

4. ЕҢБЕК ҚАТЫНАСТАРЫ

4.1. Тараптар, лайықты еңбек принциптерін (қағидаттарын) енгізу, қызметкерлерді қолайлы және қауіпсіз жағдайда тиімді еңбекпен қамтамасыз ететінін растайды:

- өз қабілетін, арнайы білімі мен кәсіби құзыреттілігін толық мәнді көрсете алу мүмкіндігіне ие болады;
- өз еңбегі үшін лайықты еңбекақы алады;
- әлеуметтік қорғау шараларын пайдалана алады.

4.2. Қызметкерлер мен жұмыс берушілер арасындағы еңбек қатынастары Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен, Бас, салалық, өңірлік келісімдермен, ұйымдардың ұжымдық шарттарымен реттеледі.

4.3. Еңбек шартының мазмұны, оны жасау, өзгертулер мен бұзу тәртібі Қазақстан Республикасы Еңбек кодексіне, басқа да заңнамалық және нормативтік құқықтық актілерге, сала ұйымдарының жарғыларына (ережелеріне) сәйкес анықталады және қолданыстағы еңбек заңнамасымен, сондай-ақ Бас, салалық, өңірлік, өңірлік салалық келісімдермен, ұжымдық шарттармен салыстырғанда қызметкерлердің жағдайын нашарлата алмайды.

4.4. Мемлекеттік білім беру ұйымдарындағы педагог қызметкерлердің лауазымдарына орналасуға еңбек шартын жасасу алдында Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен жүзеге асырылатын тиісті лауазымдарға орналасуға конкурс арқылы сайлау жүргізіледі.

4.5. Еңбек шартын жасау, аттестаттаудан өткізу кезінде, сондай-ақ Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен көзделген өзге де жағдайларда педагогтарға, ғылыми-педагогикалық қызметкерлерге біліктілік талаптары кәсіптік стандарттар негізінде белгіленеді.

Тараптар кәсіптік стандарттармен реттелмеген жағдайларда Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2009 жылғы 13 шілдедегі № 338 бұйрығымен бекітілген Педагогикалық қызметкерлердің үлгілік біліктілік сипаттамаларының ережелерін бекіту туралы келісімге келді. «Педагог лауазымдарының үлгілік біліктілік сипаттамалары» қосымшасы қолданылады.

4.6. Оқытушыларға арналған оқу жүктемесінің көлемі оқу жоспарындағы сағаттар санына, оқу бағдарламаларына, штаттық кестеге және білім беру ұйымының тиісті кәсіподақ органының пікірін ескере отырып, осы ұйымдағы басқа да нақты жағдайларға байланысты белгіленеді.

Жаңа оқу жылына оқу жүктемесін бөлуді ұйым басшысының бұйрығымен құрылатын комиссия жүзеге асырады, оның құрамына кәсіподақ

ұйымының өкілі кіруі тиіс. Тарифтік тізімді ұйымның бірінші басшысы бекітеді

Педагогтың оқу жүктемесінің көлемі еңбек шартында көрсетіледі және тек еңбек шартына қосымша келісім жасау арқылы тараптармен өзгертілуі мүмкін.

4.7. Педагогтардың негізгі жұмыс орны болып табылатын ұйым жана оқу жылына оқу жүктемесін белгілеу кезінде, ереже бойынша, оның көлемі, сыныптарда, топтарда пәндерді оқытуды жалғастыруы сақталады. Оқу жылының басында педагогтарға белгіленген оқу жүктемесінің көлемі оқу жылы ішінде оқу жоспарлары мен бағдарламалары бойынша сағаттар санының азаюы, сыныптар санының қысқаруы жағдайларын ескермегенде, әкімшіліктің бастамасымен азайтыла алмайды.

4.8. Оқу жоспарымен көзделген сағаттар санына байланысты, педагогтардың оқу жүктемесі бірінші және екінші оқу жарты жылдықтарында әртүрлі болуы мүмкін.

4.9. Педагогтардың оқу жүктемесінің заңнамамен көзделген нормативтік көлемінен көп немесе аз болуы тек олардың жазбаша келісімімен белгіленеді.

4.10. Қоса атқарылатын оқытушылық жұмыс сол ұйымда негізгі жұмыстан басқа қосымша жұмыс істейтін тұлғаларға, сондай-ақ басқа білім беру ұйымдарының педагогтарына (білім басқармалары органдары мен оқу-әдістемелік кабинеттердің, орталықтардың қызметкерлерін қосқанда) осы ұйым негізгі жұмыс орны болып табылатын педагогтар кем дегенде бір ставкалық жалақы мөлшерінде оқу жүктемесімен қамтылған жағдайда ғана жүзеге асырылады.

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

4.12. Оқу жүктемесі демалыс және мереке күндеріне жоспарланбайды.

4.13. Педагогтың оқу жылы ішінде оқу жүктемесін еңбек шартында немесе ұйым басшысының бұйрығында келісілген оқу жүктемесімен салыстырғанда азайту немесе көбейту:

а) тараптардың өзара келісімі бойынша;

б) мына жағдайларда жұмыс берушінің бастамасымен:

– оқу жоспарлары мен бағдарламалары бойынша сағат санын азайту, сыныптар, топтар санын қысқартуы;

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

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

сабақтарды тоқтату);

- бұрын осы оқу жүктемесін орындаған педагогтың жұмысында еңбек дауын қарайтын органмен қалпына келтіруі;

- бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты еңбек демалысын үзген немесе осы демалыс аяқталғаннан кейін әйелді жұмысқа қабылдауы мүмкін.

4.14. Білім беру ұйымдарының қызметкерлері еңбек шартында көрсетілген жұмыстармен қатар, еңбек шартына қосымша келісімнің немесе толық емес жұмыс күні бойынша еңбек шартының талаптары бойынша сол ұйымда сыныптарда, топтарда, үйірмелерде, секцияларда сырттай немесе толық емес күн тәртібінде педагогикалық жұмысты жүзеге асыруға құқылы.

Білім беру ұйымдарының басшылары мен олардың орынбасарларына басқарып отырған ұйымдарында тек басқару органының рұқсатымен пәндерден сабақ беру 0,5 нормативтік оқу жүктемесі көлемінен аспайтын, толық ақы төлеумен қосымша педагогикалық жұмыс берілуі мүмкін.

Өндірістік қажеттіліктерге байланысты (оқу бағдарламасының бөлінбейтіндігі) қосымша жүктеме 50%-дан жоғары болуы мүмкін

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

Аталған ереже білім беру ұйымдарының басшылары мен олардың орынбасарларына қолданылмайды.

4.16. Қосымша білім беру ұйымдарының педагог қызметкерлері үшін оқу жүктемесінің көлемі оқу жоспарындағы сағат санына, оқу бағдарламаларына, штаттық деңгейге және осы ұйымдағы басқа да нақты жағдайларға байланысты белгіленеді.

4.17. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша педагог қызметкерлердің еңбек жағдайларын өзгертуге, әдетте, ұйымдық немесе технологиялық еңбек жағдайларының (сыныптар, топтар санының немесе сыныптар санының өзгеруі) байланысты жаңа оқу жылына ғана рұқсат етіледі.

4.18. Оқу жылы ішінде еңбек шартының маңызды талаптарын өзгертуге тараптарға байланысты емес мән-жайлар бойынша ерекше жағдайларда ғана жол беріледі.

Егер еңбек шартында немесе ұжымдық шарттарда ескертудің ұзағырақ мерзімі көзделмесе, жұмыс беруші еңбек шартының талаптарының өзгергені туралы қызметкерді күнтізбелік он бес күннен кешіктірмей жазбаша хабардар етуге тиіс.

Егер қызметкер жұмысты жаңа жағдайларда жалғастырумен келіспесе, онда жұмыс беруші оған ұйымда оның біліктілігі мен денсаулық жағдайына сәйкес келетін басқа жұмысты жазбаша түрде, ал мұндай жұмыс болмаған жағдайда, қызметкер біліктілігі мен денсаулық жағдайын ескере отырып орындай алатын бос төменгі лауазым немесе төмен ақы төленетін жұмысұсынуға міндетті.

4.19. Жұмыс беруші немесе оның уәкілетті өкілі қызметкермен еңбек шартын жасасқан кезде оны осы шартпен, ұйымға қолданылатын өзге де шарттармен, ұжымдық шартпен, білім беру ұйымының Жарғысымен (Ережелерімен) ұйымдарда қолданыстағы еңбек мәселелері бойынша ішкі еңбек тәртібі және басқа да актілермен таныстыруға міндетті.

Осы ереже мемлекеттік органға ведомстволық бағынысты ұйымдарда еңбек қызметін жүзеге асыратын адамдарға, егер олармен еңбек шарттарын жоғары тұрған мемлекеттік орган жасаса, қолданылмайды.

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

4.21. Білім беру ұйымдарының басшылары өздеріне қызметкерлердің жеке деректерін сақтау тәртібін белгілейтін бұйрықтар шығаруға міндеттеме алады.

Жұмыс берушілер қызметкердің жеке деректерін беру кезінде мынадай талаптарды қадағалауға міндетті:

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

2) қызметкердің жеке деректерін алуға тек арнайы уәкілетті тұлғаларға рұқсат ету. Бұл ретте, аталған тұлғалар қызметкердің тек нақты функцияларды орындау үшін қажетті жеке деректерін ғана алуға және құпиялылық режимін сақтауға құқылы;

3) қызметкердің жеке деректерін, қызметкер таныс болуға тиіс жұмыс берушінің актісіне сәйкес ұйым ішінде ғана беруді жүзеге асыру.

4.22. Қашықтықтан жұмыс еңбек шартының жағдайларымен анықталады.

4.23. Төтенше жағдай кезінде қашықтықтан жұмыс режиміне ауыстырылған қызметкерлердің жеке құрамын ұйым басшылығы анықтайды.

4.24. Педагог кәсіптік қызметін жүзеге асыру кезінде:

– Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайларды қоспағанда, оны кәсіптік міндеттерімен байланысты емес

жұмыс түрлеріне тартуға;

- одан Қазақстан Республикасының білім беру саласындағы заңнамасында көзделмеген есептілікті не ақпаратты талап етіп алдыруға;

- Қазақстан Республикасының заңдарында көзделмеген тексерулер жүргізуге;

- оған тауарлар мен көрсетілетін қызметтерді сатып алу бойынша міндетті жүктеуге жол берілмейді.

5. ЕҢБЕККЕ АҚЫ ТӨЛЕУ ЖӘНЕ ЕҢБЕКТІ НОРМАЛАУ

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

Шаруашылық басқару құқығындағы мемлекеттік кәсіпорындарда, еңбекке ақы төлеудің мерзімді-сыйлықақы нысаны қолданылады. Бұл кәсіпорындардағы еңбекке ақы төлеу мәселелері бастауыш кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитетінің дәлелді пікірін ескере отырып, бекітілген кәсіпорынның өзі әзірлеген Еңбекке ақы төлеу ережелерімен реттеледі.

Басқа ұйымдастырушылық-құқықтық нысандағы мемлекеттік білім ұйымдары мен жекеменшік ұйымдар еңбекақы төлеу жүйесін өз қалаулары бойынша қолданып, ережесі кәсіподақ ұйымдарымен келісіледі.

5.2. Меншік түріне қарамастан білім жүйесінің мамандарына тарифтік ставканың (айлықтың) ең төменгі мөлшері ҚР Үкіметінің жоғарыда көрсетілген қаулысымен және осы Келісіммен белгіленген еңбекке ақы төлеудің ең төменгі стандартынан кем болмауы тиіс

5.3. Қызметкерлерге еңбек ақы олардың жұмысын орындайтын жерінде ай сайын ақшалай түрде төленеді. Қызметкерлерге жалақы төленген айдан кейінгі айдың 10-нан кешіктірілмей төленуі тиіс.

5.4. Жалақы еңбекақы төлеу жүйесіне сәйкес есептеледі;

- лауазымдық жалақы (тарифтік мөлшерлеме);
- еңбек жағдайлары үшін үстемелер, үстемелер және қосымша төлемдер;
- қолданыстағы заңнамада және ұйымның жергілікті құқықтық актілерінде көзделген басқа да төлемдер.

Оқу жүктемесі белгіленген педагогтардың жалақысының мөлшері тікелей оқу жүктемесінің көлеміне байланысты және бір айдағы жұмыс

күндерінің санына байланысты емес. Бұл қызметкерлердің айлық жалақысы олардың нақты оқу жүктемесіне қарай есептеледі.

5.5. Бюджеттік ұйымдарға өкілдік ететін Жұмыс берушілер өздеріне «Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен аталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы №1193 қаулысымен белгіленген мөлшерде мемлекеттік мекемелер және қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне қосымша және үстеме ақылар тағайындауға және төлеуге міндеттеме қабылдайды.

Қызметтерді қоса атқарғаны үшін қосымша ақы (қызмет көрсету аумағының кеңеюі) қызметкердің лауазымдық айлығынан 50 % мөлшерінде тағайындалады. Бұл шектеу нормативтік оқу жүктемесі белгіленген педагогтарға қолданылмайды. Ұжымдық шарттармен және келісімдермен аталған қосымша ақының неғұрлым жоғары мөлшері белгіленуі мүмкін.

Тараптар қызметтерді қоса атқаратын немесе қызмет көрсету аймағының кеңеюі ретінде сабақ беретін мұғалімдердің, оқытушылардың және басқа педагогтардың оқу жүктемесін көбейтуді қарастырмайтын болып келісті. Аталған тұлғалардың нақты оқу жүктемесін көбейту барлық құқықтық салдарымен жұмысты қоса атқару ретінде қаралады.

Мұндай тұлғалармен нормативтен тыс оқу жүктемесіне қоса атқару бойынша жұмысқа бөлек еңбек шарты жасалады.

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

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

- білім беру ұйымдарының басшылары;
- барлық лауазымдар мен мамандықтардың педагогтары;
- педагог емес: тәрбиешілердің көмекшілері, зертханашылар, барлық мамандықтағы медициналық қызметкерлер, кітапханашылар, аспазшылар және аталған санаттағы балалармен тікелей байланыстағы басқа да қызметкерлер кіреді деп келісті.

5.8. Тараптар оқушылардың күзгі, қысқы, көктемгі және жазғы каникулдары кезінде жұмыс уақыты үшін педагогтардың еңбектеріне ақы төлеу каникул басталғанға дейін болған тарифтеу кезінде белгіленген жалақы

есепінен (қосымша төлемдер мен үстемеақыларды ескере отырып) жүзеге асырылады деп ұйғарды.

5.9. Штаттық лауазымсыз педагогикалық жұмысты атқаратын педагогтарға (мұғалімдер, оқытушылар, тәрбиешілер және т.б.) жаңа оқу жылының басында тарифтеу тізімі құрылып, бекітіледі.

Жұмыс берушілер әрбір қызметкерге ай сайын төленуі тиіс жалақыны жазбаша немесе электронды түрде жұмыскерлерге жалақы төленген күні оның өзіне тиесілі жалақысының құрамдас бөліктері, ұсталынған қаржы мөлшері мен негіздері, оның ішінде аталған міндетті зейнетақы жарналары, жалпы сомасы туралы хабардар етуге міндеттенеді.

5.10. Жұмыс берушілер қаржыландыру жоспары бойынша тиісті мемлекеттік мекемені қамтамасыз етуге көзделген қаражаттарды үнемдеу есебінен немесе «Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы №1193 қаулысына 24 және 25-қосымшаларға сәйкес қазыналық кәсіпорындар үшін бекітілген смета бойынша қызметкерлерге сыйлықақы беруді, жеке қосымша ақылар тағайындауды, материалдық көмек көрсетуді жүзеге асырады. Сыйлықақы беру тәртібі аймақтық салалық келісіммен, ұжымдық шартпен белгіленеді.

5.11. Қызметкер жыл сайынғы немесе басқа еңбек демалысында болған мерзімде, сондай-ақ оның уақытша еңбекке жарамсыздығы мерзімінде оның еңбекке төленетін ақысын және (немесе) жалақының ставкасын өзгертуге құқығы келген кезде еңбекке ақы төлеудің анағұрлым жоғары разряды ставкасының мөлшерінен шығатын жалақыны төлеу, еңбек демалысы немесе уақытша еңбекке жарамсыздық демалысы аяқталған күннен бастап жүргізіледі.

5.12. Тараптар жалақылары нормативтік оқу жүктемесімен белгіленетін оқытушылардың, мұғалімдердің, тәрбиешілердің, басқа қызметкерлердің тарифтік тізімдері мен оқу жүктемесі, білім беру стандарттары мен нормативтік құқықтық актілерге сәйкес сыныптардың (топтардың) белгіленген шегінде толуын ескере отырып құрылады деген шешімге келді. Оқу жүктемесін бөлу үшін жұмыс беруші кәсіподақ ұйымы өкілдерінің қатысуымен тарифтік комиссия құрады.

5.13. Әлеуметтік әріптестік тараптарына ұжымдық шарттарда жұмыс берушінің бастамасы бойынша күнделікті жұмысты (жұмыс ауысымын) бөліктерге бөлу жүргізілетін жұмыс түрлерін, жұмыстағы үзілістер саны мен ұзақтығын, сондай-ақ қызметкерлерге осындай жағдайлардағы жұмыс үшін өтемақылық төлем түрлері мен мөлшерлерін анықтау ұсынылсын. Өтемақылық төлемдер бекітілген еңбекақы төлеу қоры шегінде, бірақ БЛЖ-дан 50 % кем болмайтын мөлшерде белгіленеді.

Жұмыс уақытын бөліктерге бөлгені үшін өтемақы жұмыс уақыттары оқу кестесімен анықталатын қызметкерлерге қолданылмайды.

5.14. Бастауыш әскери дайындық жөніндегі оқытушы-ұйымдастырушылардың (алғашқы әскери және технологиялық дайындық оқытушы-ұйымдастырушылар) айлық жалақысы, лауазымдық айлықақы және апталық жүктеме бойынша нақты оқу сағатына жалпы негізде есептелген ақыдан құралады.

5.15. Жалпы орта білім беру ұйымдары жанындағы мектепке дейінгі дайындық сыныптар тәрбиешісінің жалақысы сыныптағы оқыту сағаттарының санына қарамастан бір сынып үшін бір ставка мөлшерінде аптасына - 24 сағатқа есептеледі.

5.16. Мүлікті қорғауды және қызметкерлерге берілген басқа құндылықтарды қамтамасыз ете алмағаны үшін толық жеке және ұжымдық (ортақ) материалдық жауапкершілік туралы шарттар жасалуы мүмкін қызметкерлердің атқаратын немесе орындайтын лауазымдары мен жұмыстарының тізімі, сондай-ақ толық материалдық жауапкершілік туралы үлгілік шарт бастауыш кәсіподақ ұйымы кәсіподақ комитетінің пікірін ескере отырып, жұмыс берушінің актісімен бекітіледі.

5.17. Тараптар жұмыс тоқтап қалған жағдайда оны тіркеу тәртібі мен төлем мөлшері еңбек, ұжымдық шарттарда, әлеуметтік әріптестік туралы өңірлік салалық келісімдерде айқындалатыны туралы келісімге келді және:

- жұмыс берушінің тарапынан кеткен қателіктер барысында - қызметкердің орташа жалақысының кемінде елу пайызы мөлшерінде.

Жұмыс беруші мен жұмыскерге қатысы жоқ себептер бойынша тоқтап тұрған төтенше немесе төтенше жағдай кезеңінде білім беру ұйымдары қызметкерлерінің жалақысы қосымша төлемдер мен үстемеақылар есепке алынбай, төтенше немесе төтенше жағдай кезеңінің алдындағы еңбекақы негізінде есептеледі.

5.18. Қашықтықтан жүргізілетін еңбекке ақы төлеу еңбек шарты тараптарының келісімімен, бірақ қалыпты жағдайда жұмысты жүзеге асыратын аталған мамандық қызметкерлері үшін белгіленген еңбекақы мөлшерінен кем емес мөлшерде анықталады.

Уақытша қашықтықтан жұмыс кезінде жалақы еңбек шартымен немесе келісіммен келісілген жұмыс көлемін сақтау кезінде толық мөлшерде төленеді.

5.19. Тараптар «Семей ядролық сынақ полигонындағы ядролық сынақтардың салдарынан зардап шеккен азаматтарды әлеуметтік қорғау туралы» Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес ядролық сынақтардың салдарынан зардап шеккен аумақтарда жұмыс істейтін білім беру ұйымдарының, оның ішінде жоғары оқу орындарының қызметкерлері Семей ядролық сынақ полигонында жұмыскерлерге экологиялық сертификаты бар-жоғына қарамастан:

1) ҚР «Семей ядролық сынақ полигонындағы ядролық сынақтардың салдарынан зардап шеккен азаматтарды әлеуметтік қорғау туралы» Заңының 13-бабы 1) т.т. белгіленген мөлшерде радиациялық қауіпті аймақтағы жұмысы үшін қосымша ақы;

2) Қазақстан Республикасының жоғарыда аталған Заңының 13-бабы 3 б белгіленген ұзақтықта, жыл сайынғы еңбек демалысымен бірге берілетін қосымша жыл сайынғы ақылы демалыс тағайындалады деп келісті.

5.20. Жоғары оқу орындарында немесе техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім беру ұйымдарында мамандарды кәсіби даярлау жүзеге асырылмаған кезде педагог лауазымдарына қызметкерлерді тағайындау кезінде олардың бұрын алған санаты сақталады.

5.21. 2024 жылдың қаңтарынан бастап білім беру ұйымдары медицина қызметкерлерінің, оның ішінде біліктілік санаттарын беру туралы куәліктерінің мерзімі өтіп кеткен медицина қызметкерлерінің лауазымдық жалақылары (тарифтік мөлшерлемелер) бұрын берілген біліктілік санаттары ескеріле отырып есептеледі.

6. ЖҰМЫС УАҚЫТЫ ЖӘНЕ ДЕМАЛЫС УАҚЫТЫ

Тараптар төмендегі жағдайлар туралы келісімге келді:

6.1. Ұйым қызметкерлерінің жұмыс уақыты Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2020 жылғы 21 сәуірдегі №153 бұйрығымен бекітілген педагогтың жұмыс уақыты мен тынығу уақыты режимінің ерекшеліктерін айқындау Ережелерінің талаптарын ескеріп, оларға ұйым Жарғысымен (Ережемен) жүктелген міндеттемелермен, бастауыш кәсіподақ ұйымы кәсіподақ комитетінің келісімі бойынша жұмыс берушімен бекітілген ішкі еңбек тәртіптемесінің Ережелерімен, оқу кестесімен, жылдық күнтізбелік оқу кестесімен, ауысым кестесімен, сондай-ақ еңбек шартының жағдайларымен, қызметкерлердің лауазымдық нұсқаулықтарымен және анықталады.

Педагогтар және ғылыми-педагог қызметкерлер үшін жұмыс уақытының ұзақтығы (жалақы ставкасына педагогикалық жұмыс сағатының нормасы) аптасына 36 сағаттан аспайтын жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығына негізделіп белгіленеді.

Жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы ұйым басшыларына, олардың орынбасарларына, құрылымдық бөлімшелердің басшыларына қолданылмайды.

Педагогтардың жұмыс уақытына атқаратын лауазымына байланысты: оқу (оқытушылық), тәрбие жұмысы, білім алушылармен жеке жұмыс, ғылыми, шығармашылық және зерттеу жұмысы, сондай-ақ лауазымдық міндеттемелермен және (немесе) жеке жоспармен көзделген басқа да

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

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

- қызметкер мен жұмыс берушінің арасындағы келісім бойынша;
- жүкті әйелдің, 14 жасқа дейінгі баласы бар (18 жасқа дейінгі мүгедек баласы бар) ата-ананың біреуінің (қамқоршының, тәрбиешінің, заңды өкілдің), сондай-ақ медициналық ұйғарымға сәйкес қорғаншының науқас мүшесінің күтімін жүзеге асырып отырған тұлғаның өтініші бойынша.

Толық емес жұмыс уақыты жағдайларында жұмыс істеу қызметкер үшін жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының ұзақтығын қандай да бір шектеуге әкеліп соқтырмайды.

6.3. Сабақ кестесін құру, сабақтар арасында үзіліс жібермей, педагогтың жұмыс уақытын тиімді пайдалануды ескере отырып жүзеге асырылады.

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

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

6.6. Күзгі, қысқы және көктемгі каникул уақыты, сондай-ақ кезекті еңбек демалысымен сәйкес келмейтін жазғы каникул уақыты ұйымның педагогтары мен басқа қызметкерлері үшін жұмыс уақыты болып табылады.

Осы кезеңдерде педагогтарды жұмыс беруші каникул басталғанға дейін олардың оқу жүктемесінен аспайтын уақыт ішінде педагогикалық және ұйымдастырушылық жұмыстарға тартады. Каникул кезіндегі жұмыс кестесі, бастауыш кәсіподақ ұйымы кәсіподақ комитетінің келісімі бойынша басшының бұйрығымен бекітіледі.

Кезекті еңбек демалысымен сәйкес келмейтін каникул уақытында педагогтар үшін олардың келісімімен бір ай ішінде жұмыс уақытының жиынтық есебі белгіленуі мүмкін.

6.7. Ақы төленетін еңбек демалыстарын беру кезегі жыл сайын күнтізбелік жыл басталғаннан бастап он күннен кешіктірілмей, бастауыш

кәсіподақ ұйымы кәсіподақ комитетінің келісімі бойынша ұйым басшысы бекіткен еңбек демалыстарының кестесіне сәйкес анықталады.

Еңбек демалысының басталу уақыты туралы қызметкер оның басталуына дейін кемінде екі ай бұрын хабарлануы тиіс.

Еңбек демалыстарының кестесіне өзгерістер енгізілген жағдайда, қызметкер бұл туралы еңбек демалысы басталғанға дейін кемінде екі апта бұрын хабарлануы тиіс.

Жазда немесе өздеріне ыңғайлы кез келген уақытта жыл сайынғы еңбек демалысына басымды құқықтары бар қызметкерлер:

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

6.8. Барлық түрдегі және меншік нысанындағы ұйымдардың педагогтеріне ұзақтығы 56 күнтізбелік күн болатын жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы беріледі.

Тамыздан бастап қазан айының аралығында жұмысқа қабылданған педагогтарға оқу жылының аяқталуы бойынша алғашқы жұмыс жылы үшін жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы қызметкерлердің тиісті санаты үшін Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында көзделген ұзақтылықта алдын ала беріледі.

6.9. Орта жалпы, кәсіптік және техникалық, орта білімнен кейінгі, қосымша білім берудің оқу бағдарламаларын іске асыратын ұйымдар үшін, арнайы және мамандандырылған білім беру ұйымдары үшін бес күндік, сонымен қатар қолданыстағы материалдық-техникалық және кадрлық ресурстарға байланысты алты күндік жұмыс аптасы белгіленуі мүмкін.

Бес күндік жұмыс аптасы басқару, әдістемелік және техникалық білім беруді қамтамасыз ету ұйымдары үшін белгіленеді. Бес күндік жұмыс аптасы режимімен жұмыс жасайтын ұйымдар үшін демалыс күндері сенбі және жексенбі болып табылады. Білім беру ұйымдарының ішкі еңбек тәртіптемесінің ережелерімен жекелеген кәсіп қызметкерлері үшін бес күндік жұмыс аптасы қарастырылуы мүмкін.

Алты күндік жұмыс аптасымен жұмыс істейтін педагогтарға, (білім беру ұйымдарының басшылары мен олардың орынбасарларын қоспағанда), сондай-ақ оқу процесіне қатыспайтын басқа да қызметкерлерге каникул

уақытында сенбі және жексенбі – екі демалыс күнімен бес күндік жұмыс аптасы белгіленеді.

6.10. Барлық орта білім беру ұйымдарында бес күндік жұмыс аптасы бекітілсін. Сенбі күндері факультативтер, арнайы курстар, үйірмелер өткізілетін барлық мектеп басшылары сабақтарды оқу күндерінің (дүйсенбі-жұма) екінші жартысына ауыстырады. Бұл ретте балалардың оқу сабақтары сағат 19-30-дан кеш аяқталмауы тиіс.

Сенбі күні педагогтың өз білімін жетілдіру күні болып бекітіледі. Сенбілік күндері оқу үрдісін жүзеге асыруға қатыспайтын мұғалімдердің, және де басқа қызметкерлердің мектепте болуы міндетті емес. Жұмыс беруші айына 1 (бір) рет мектептің жоспарына сәйкес әдістемелік немесе педагогикалық кеңес өткізеді. Барлық педагогикалық қызметкерлердің болуы шарт.

6.11. Демалу және тамақтану үшін үзіліс уақыты, сондай-ақ демалыс және мереке күндері жұмыс, ауысым кестесін, білім беруді ұйымдастыру жөніндегі педагогтардың кезекшілік кестесі Ішкі еңбек тәртіптемесінің ережелерімен белгіленеді.

Жұмыс беруші педагогтарға білім алушылармен бірге жұмыс уақытында, сондай-ақ сабақтар арасындағы үзілістер ішінде тынығуға және тамақтануға мүмкіндік береді. Басқа қызметкерлер үшін тынығуға және тамақтануға арналған уақыт Ішкі еңбек тәртіптемесінің ережелерімен белгіленеді және ұзақтығы жарты сағаттан кем болмауы тиіс.

6.12. Педагогтардың кезекшілігі сабақтың басталуына дейін 20 минут бұрын басталып және ол аяқталғасын 20 минуттан аспауы қажет.

6.13. Тараптар жұмыс уақытының жинақталған есебі күзетшілер, тәрбиешілер, режим бойынша кезекшілер, жатақхана бойынша кезекшілер, бу қазандары қондырғыларының операторлары, от жағушылар, тәрбиешілердің көмекшілері, мейірбикелер, дәрігерлер үшін енгізіледі деп келісті. Жұмыс уақытының жинақталған есебіне ауыстыру кәсіподақ органының дәлелді пікірін ескере отырып, білім беру ұйымы басшысының бұйрығымен жүзеге асырылады. Мұндай жағдайларда есептеу мерзімі тоқсан болып саналады, сонымен қатар ауысым ұзақтылығы, кемінде 12 сағаттық ауысымаралық демалыс беруді ескере отырып, кез келген ұзақтық болады.

6.14. Қашықтықтан жұмыс жасайтын қызметкерлер үшін жұмыс уақытының тіркелген есебі белгіленіп, оны бақылау ерекшелігі еңбек шартында немесе еңбек тәртіптемесінің ережелерінде анықталады.

Егер жұмысты орындау жұмыс берушімен нақты уақытпен тіркелмеген жағдайда, жұмыс уақыты еңбек шартымен белгіленген жұмыс көлемін орындау ретінде жұмыс уақытын есепке алу құжатында белгіленеді.

Қызметкер мен жұмыс беруші еңбек шартымен белгіленген жұмыс уақыты шегінде қашықтықтан жұмыс істейтін қызметкермен жұмысты орындаудың нақты уақытын көздейтін өзара іс-әрекет тәртібін белгілейді.

Өзара іс-әрекет тәртібінде қызметкердің жұмыс берушінің қоңырауына, электрондық хаттарға және сұраныстарына қызметкер жұмысты орындаумен байланысты жұмыс берушінің сұраныстарына жауап беруге міндетті мерзімдегі міндеті көзделген. Қызметкер өзара іс-әрекет тәртібімен белгіленген уақыттан тыс жүзеге асырылатын жұмыс берушінің сұраныстарына жауап беруге міндетті емес.

6.15. Тараптар келесі қызметкерлерге ақылы еңбек демалыстарына 3 күн қосуды келісті:

- медициналық қызметкерлер;
- кітапханашылар;
- аудандық, қалалық (мектеп) әдістемелік бірлестіктерінің; техникалық және кәсіптік білім беру ұйымдарының әдістемелік бірлестіктерінің басшылары;
- бас бухгалтерлер, бухгалтерлер мен экономист

6.16. I және II топтағы мүгедектер үшін жалақыны толық сақтай отырып, аптасына 36 сағаттан аспайтын қысқартылған жұмыс уақыты белгіленеді

6.17. Ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлер үшін қысқартылған жұмыс уақыты белгіленген – Өндіріс тізбесі бойынша аптасына 36 сағаттан аспайды.

Егер жұмыс берушіде еңбек жағдайлары бойынша аттестатталмаған өндірістік объектілер, сондай-ақ аттестациялауға жатпайтын жұмыс орындары үшін қысқартылған жұмыс уақыты өндіріс тізбесі бойынша толық көлемде белгіленеді.

7. ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІ КӘСІПТІК ДАЯРЛАУ, ҚАЙТА ДАЯРЛАУ ЖӘНЕ БІЛКТІЛІКТЕРІН АРТТЫРУ

7.1. Жұмыс берушілердің міндеттері:

7.1.1. Барлық қызметкерлердің кәсіптік даярлығын, қайта даярлауан өтуін және біліктіліктерін арттыруды ұйымдастыру.

7.1.2. Жұмыс беруші өз қаражаты есебінен білім беру ұйымының педагогтарының үш жылда бір рет біліктіліктерін арттыру.

7.1.3. Қызметкерлердің босатылуы және бір мезгілде жұмыс орындарын беру жағдайында босатылған қызметкерлерді жаңа жұмыс орындарына орналастыру үшін алдын-ала оқытуды жүзеге асыру.

7.1.4. Қызметкерді біліктілігін арттыру үшін оқуға жіберу кезінде оның жұмыс орнын (лауазымын), жұмыс орны бойынша жалақысын сақтауға және егер қызметкер біліктілігін арттыру үшін басқа жаққа жіберілетін болса, онда оған қызметтік іссапарларға жіберілетін тұлғалар үшін қолданыстағы заңнамада көзделген тәртіп пен мөлшерде іссапар шығындарын (тәуліктік, оқитын жерге және кері қарай қайту жол ақысы, тұрғын үй жалдау шығындары) төлеу.

8. ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІ ЖҰМЫСТАН БОСАТУ ЖӘНЕ ОЛАРДЫ ЖҰМЫСҚА ОРНАЛАСТЫРУҒА ЖӘРДЕМДЕСУ

8.1. Тараптар өздеріне кәсіптік білім беру ұйымдарының түлектерін жұмысқа орналастыру, қызметкерлердің біліктіліктерін арттыру, жұмыспен қамту саласында мемлекеттік саясаттың жүргізілуіне жәрдемдесуге міндеттемелер қабылдайды.

8.2. Тараптар келісімі:

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

8.2.2. Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 52-бабы 1-т. 1) т. және 2) т. бойынша (штатты немесе штат санын қысқарту, ұйымды тарату) жұмыстан босату туралы ескерту алған қызметкерлерге жалақысын сақтай отырып, жаңа жұмысты өзі іздеу үшін аптасына кемінде бес сағат жұмыстан бос уақыт беруге келісті.

8.2.3. Қызметкерлер санының немесе штаттың қысқаруы кезінде жұмыста қалуға:

- зейнеталды жасындағы қызметкерлер (зейнетке дейін 4 жыл);
- аталған ұйымда 10 жыл және одан артық жұмыс істеген қызметкерлердің;

- көп балалы ата-аналар (төрт және одан да көп);
- еңбекте жоғары сапалық көрсеткіштері бар қызметкерлердің басымды құқықтары бар.

8.2.4. Жұмыстан босатылатын қызметкерлерге олардың саны немесе штаттың қысқаруы кезінде, қолданыстағы заңнамада көзделген кепілдіктер мен өтемақылар беріледі.

8.2.5. Жұмыс орындарын (лауазымдарын) қысқарту қажеттілігі кезінде, алдымен төменде көрсетілген тәртіпте шаралар қабылданады:

- бос жұмыс орындарын тарату, қосалқы жұмыс иелерін жұмыстан шығару;
- кәсіптер мен лауазымдарды қоса атқаруды шектеу;
- босатылатын қызметкерлерді олардың біліктіліктеріне сәйкес келетін бос жұмыс орындарына ішкі ауыстыруларды жүргізу.

9. КЕПІЛДІКТЕР МЕН ӨТЕМАҚЫЛАР

Тараптар келісімі:

9.1. Жергілікті өкілетті билік органдарының ауылдық жерлерде тұратын білім беру ұйымдарының педагог және медициналық қызметкерлеріне отынға және коммуналдық қызмет шығындарының өтемақыларын міндетті және бірыңғай мөлшерде тағайындауларына қол жеткізуге;

9.2. Азаматтық қызметкерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын беру кезінде лауазымдық айлық мөлшерінде сауықтыру жәрдемақысын төлеуді қамтамасыз етуге келісті. Нормативтік оқу жүктемесі белгіленген мұғалімдердің, оқытушылардың, қосымша білім беру педагогтарының, тәрбиешілердің, басқа педагогтарға сауықтыру жәрдемақыларының мөлшері еңбек демалысын беру күніне олардың нақты оқу жүктемесінен есептеледі. Лауазымды қоса атқару жағдайында жұмыс істейтін тұлғаларға жәрдемақы жалпы негіздемеде тағайындалып, төленеді (негізгі лауазымымен қатар, қоса атқару жағдайындағы жұмысы бойынша да).

9.3. Білім беру ұйымы қайта құру жолымен шаруашылық жүргізу құқығына өткен кезде педагогтар мен қызметкерлер мемлекеттік қызметкерлер үшін қолданыстағы заңнамада белгіленген кепілдіктерді, оның ішінде кемінде бір лауазымдық жалақысы мөлшерінде жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы бойынша сауықтыру жәрдемақысын төлеуді сақтайды.

9.4. Жұмыс берушілер қызметкерлерге ҚР заңнамасында белгіленген тәртіппен төмендегідей кепілдіктер мен жәрдемақыларды тағайындайды:

- мемлекеттік немесе қоғамдық міндеттемелерді орындау кезінде;
- медициналық тексеруге жіберу кезінде;
- қызметтік іссапарларға жіберу кезінде;
- донор болып табылатын қызметкерлер үшін;
- жұмысынан айырылған жағдайда;
- заңнамада көзделген басқа да жағдайларда.

9.5. Зейнеткерлік жасқа жетуге байланысты Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 52-бабы 1-т. 24) т. көзделген негіздеме бойынша қызметкерді жұмыстан шығару кезінде еңбек, ұжымдық шарттармен және

(немесе) жұмыс берушінің актісімен анықталған мөлшерде, бірақ лауазымдық айлықтан (тарифтік ставка) кем емес мөлшерде өтемақылық төлем төлеу.

9.6. Жұмыс берушілер қызметкерлерді білім беру ұйымдарының кітапхана қорымен қызметтік мақсатта тегін қамтамасыз етеді.

9.7. Жұмыс берушілер азаматтық қызметкерлерді және білім беру ұйымдарының басқа да қызметкерлерін лауазымдық міндеттерін адал атқарғаны, жұмысты өте сапалы орындағаны, бастамашылдығы, шығармашылық белсенділігі, жұмыстағы жетістіктері үшін ведомстволық наградалармен марапаттайды.

9.8. Педагогтардың балаларына тұрғылықты жері бойынша мектепке дейінгі ұйымдардан орындарды жергілікті атқарушы органдар бірінші кезектегі тәртіппен береді.

10. ЕҢБЕКТІ ЖӘНЕ ДЕНСАУЛЫҚТЫ ҚОРҒАУ

Тараптар келісімі, жұмысберушілер орындауға міндетті:

10.1. Қызметкерлердің таза және қауіпсіз еңбек жағдайларына құқықтарын, өндірістік жаракат пен қызметкерлердің кәсіби ауруларының пайда болуының алдын алатын, еңбек қауіпсіздігінің заманауи құралдарын енгізуді қамтамасыз етуге;

Еңбекті қорғауды басқарудың салалық жүйесінің жұмыс істеуін қамтамасыз етуге;

10.2. Еңбекті қорғау іс-шараларын жүзеге асыруға, оның ішінде еңбек жағдайына арнайы бағалау жүргізуге, кәсіптік қауіп-қатер деңгейін бағалауға, еңбекті қорғауға оқытуға, жұмыскерлерді медициналық тексеруге, сондай-ақ дене шынықтыру және спорт, еңбек тәрбиесін дамытуға бағытталған іс-шараларға еңбекақы қорының кемінде 1,0 % (пайыз) мөлшерінде қаражат бөлу.

Осы мақсаттарға арналған қаражаттың нақты мөлшері ұжымдық шартта айқындалады және оған қосымша болып табылатын еңбекті қорғау туралы шартта көрсетіледі.

10.3. Барлық жұмысқа қабылданатын, сондай-ақ басқа жұмысқа ауыстырылған қызметкерлермен еңбекті қорғау, балалардың өмірі мен денсаулығын сақтау, жұмыстарды орындаудың қауіпсіз әдістері мен тәсілдеріне, зардап шеккендерге алғашқы көмек көрсету жөнінде оқыту мен нұсқамалық жүргізуді ұйымдастыруға;

Оқу жылының басында қызметкерлердің еңбекті қорғау жөніндегі білімдерін тексеруді ұйымдастыруға;

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

10.5. Қызметкерлерді салалық аймақтық келісімдермен және ұжымдық шарттармен анықталған кәсіптер мен лауазымдар тізбесіне сәйкес арнайы киіммен, аяқ киіммен және басқа да жеке қорғау құралдарымен қамтамасыз етуге;

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

10.7. Қызметкерлердің кінәсінен болмаған еңбекті қорғау талаптарын бұзу салдарынан еңбек заңнамасын сақтауды мемлекеттік қадағалау және бақылау органдарының жұмысын тоқтату кезінде, қызметкерлердің жұмыс орнын (лауазымын) және орташа жалақысын сақтауға;

10.8. Қолданыстағы заңнамаға сәйкес өндірістегі жазатайым оқиғалардың уақытында тескерілуін және оларды тіркеуді жүргізуге;

10.9. Жұмыс берушінің еңбекті қорғау жөніндегі нормативтік талаптарын орындамауы салдарынан, қызметкердің өмірі мен денсаулығына қауіп төнуі кезінде оның жұмыстан бас тарту жағдайында қызметкерге ондай қауіпсіздікті жою уақытына басқа жұмысты ұсынуға немесе осы себептен бос тұрып қалған уақытына орташа жалақы мөлшерінде төлеуге;

10.10. Бастауыш кәсіподақ ұйымы кәсіподақ комитетінің келісімі бойынша әрбір жұмыс орнына еңбекті қорғау жөнінде нұсқаулық әзірлеуге және бекітуге;

10.11. Қызметкерлердің еңбекті қорғау жөнінде талаптарды, ережелер мен нұсқаулықтарды орындауын қамтамасыз етуге;

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

10.13. Бастауыш кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитетімен бірге еңбекті қорғау жөніндегі келісімдердің орындалуына, еңбекті қорғау және еңбек жағдайына бақылауды жүзеге асыруға;

10.14. Техникалық инспекция өкілдеріне, Кәсіподақтың техникалық инспекторларына, еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік комиссия мүшелеріне еңбекті қорғау жағдайына бақылау жүргізуге жәрдемдесуге.

Қызметкерлердің таза және қауіпсіз еңбек жағдайларына құқықтарының бұзылуын анықтаған жағдайда, оларды жою жөнінде шаралар қабылдауға. Өз қаражаты есебінен еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларды оқытуды қамтамасыз етуге;

10.15. Қызметкерлердің жұмыс орындары (лауазымдарын) мен орташа жалақыларын сақтай отырып, тегін міндетті алдын ала және мерзімді медициналық тексеруден өтулерін қамтамасыз етуге;

10.16. Жұмыс берушінің қаражаты есебінен білім беру ұйымы қызметкерлерінің қатарынан декреттелген топ тұлғаларын гигиеналық оқытуды жүзеге асыруға;

10.17. Қызметкерлерді нормаларға және салалық аймақтық келісімдермен, ұжымдық шарттармен белгіленген келісілген тізбесіне сәйкес тегін сабынмен, жуу және залалсыздандыру құралдарымен қамтамасыз етуге;

10.18. Салалық ұйымдардың қызметкерлері үшін демалыс бөлмелерін жабдықтау. Психикалық шаршауды жеңілдету, күш-қуатты қалпына келтіру, жұмыс қабілеттілігін арттыру, денсаулықты сақтау және жақсарту, орындалатын жұмыс түріне, еңбек жағдайына, жұмысшының жасы мен жынысына байланысты дене жаттығуларының жиынтығын әзірлеу.

Дене жаттығулары өткізілетін орындар таза болуы керек. Орташа алғанда, әрбір жаттығушыға қауіпсіз орынды қамтамасыз ете отырып, кемінде 1,5 м 2 бос орынға ие болуы керек.

Кәсіподақ міндетті:

10.19. Кәсіподақ мүшелері мен басқа қызметкерлер үшін дене шынықтыру-сауықтыру шараларын ұйымдастыруға;

10.20. Кәсіподақ мүшелері –қызметкерлермен, қызметкерлердің балаларымен, сауықтыру жөнінде жұмыс жүргізуге міндетті.

10.21. Қашықтықтан жұмыс жасайтын қызметкерлердің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, сондай-ақ еңбек міндеттерін қауіпсіз орындау жөніндегі талаптарды қадағалау тәртібі жұмыс берушінің актісімен анықталады.

11. КӘСІПОДАҚ ҚЫЗМЕТІНІҢ КЕПІЛДІКТЕРІ

11.1. Кәсіподақтың және оның сайланбалы кәсіподақ органдарына сәйкес келетін құрылымдық ұйымдарының құқықтары мен кепілдіктері, «Кәсіптік одақтар туралы» ҚР Заңымен, Қазақстан Республикасының өзге заңдарымен, Кәсіподақ Жарғысымен анықталады және кәсіподақтар, жұмыс берушілер бірлестіктері мен Қазақстан Республикасының Үкіметі

арасындағы Бас келісімнің, осы Салалық келісімнің ережелерін ескере отырып анықталады.

Тараптар келесі жағдайларға келісті:

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

11.3. Тараптар, жұмыс берушілер мен олардың уәкілетті өкілдерінің міндеттеріне назар аударады:

11.3.1. Кәсіподақ ұйымдарының құқықтары мен кепілдіктерін қадағалау, кәсіподақ қызметінің заңмен белгіленген құқықтары мен кепілдіктерін шектеуге жол бермей, сала кәсіпорындары мен мекемелерінде кәсіподақ ұйымдарын құруға және оның қызмет атқаруына кедергі келтірмей, олардың қызметіне мүмкіндік жасау.

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

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

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

11.3.5. Кәсіподақ мүшелері – қызметкерлердің жыл сайынғы жазбаша арыздары негізінде мүшелік кәсіподақ жарналарының кәсіподақтың есептік шотына тегін аударылуын қамтамасыз ету. Қаражаттарды аудару толық көлемде және жалақыны, шәкіртақыны төлеумен қатар жүзеге асырылады.

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

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

11.4.1. Кәсіподақ органдарының құрамына кіретін қызметкерлер, өздері мүше болып табылатын сайланбалы кәсіподақ органының дәлелді пікірін алмай, кәсіподақ органдарының басшылары – жоғарғы кәсіподақ органының дәлелді пікірін алдын ала алмай, тәртіптік жазаға тартыла алмайды.

Жұмыс берушінің бастамасымен көрсетілген кәсіподақ қызметкерлерінің басқа жұмысқа ауысуы өздері мүше болып табылатын кәсіподақ органының алдын ала келісімінсіз, комитет төрағаларының – жоғарғы кәсіподақ органының алдын ала келісімінсіз жүзеге асырылмайды.

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

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

11.4.4. Білім беру ұйымдарындағы негізгі жұмыстарынан босатылмаған кәсіподақ ұжымының мүшелері съезд, конференция, пленумдар, төралқалар, жиналыстар, семинарлар және кәсіподақпен шақырылатын басқа да іс-шараларға қатысу уақытына, форумдардың жұмысына қатысу үшін қажетті уақытқа босатылады.

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

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

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

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

11.8. Тараптар сайланбалы кәсіподақ қызметкерлеріне құрмет атақтарын беру және ведомстволық ерекшелік белгілерімен марапаттау туралы шешімді бірлесіп қабылдай алады.

Кәсіподақ марапаттары мен наградалары қызметкерлерді аттестаттау кезінде назарға алынады.

11.9. Министрлік жұмыс берушінің өкілдерін, кәсіподақ ұйымдары мен олардың органдарының өздерінің жарғылық міндеттерін жүзеге асыруды қиындататын практикалық қызметіне араласуға жол бермеу жөнінде қажетті шараларды қабылдайды.

11.10. Министрлік пен Жұмыс берушілер Кәсіподаққа еңбек заңнамасының орындалуына қоғамдық бақылауды жүзеге асыруда жәрдемдеседі. Кәсіподақ пен оның аумақтық ұйымдары өз мамандарының күшімен, білім және ғылым ұйымдарындағы еңбек заңнамасының сақталуы бойынша күнтізбелік жылда кемінде екі рет жоспарлық бақылаулар жүргізуге құқылы. Аталған шектеу сала қызметкерлерінің арыздары мен шағымдары бойынша, басқа жеке және заңды тұлғалардың өтініштері бойынша тексерулерге қолданылмайды.

Бақылау нәтижелері бойынша Кәсіподақ анықталған құқық бұзушылықтарды жою және қызметкерлердің бұзылған құқықтарын қалпына келтіру жөніндегі тиісті актілер мен ұсыныстарды білім ұйымдарының басшыларына жібереді.

Бақылауларды жүргізу тәртібі, тексерулердің нысаны мен түрлері Кәсіподақтың тиісті актісімен анықталады.

Бақылауларды жүргізу кезінде жұмыс берушілер бақылау мәні бойынша құжаттарды, соның ішінде: бұйрықтарды, тарифтеу тізімдерін, нұсқауларды, қағидаларды және т.б. көрсетуге міндетті.

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

12. КАДРЛЫҚ ӘЛЕУЕТТІ ДАМУ ЖӘНЕ ЖАСТАРМЕН ЖҰМЫС

12.1. Осы келісімнің тараптары келісті:

12.1.1. Педагогтардың кәсіптік деңгейін және біліктіліктерін үздіксіз арттыруды қамтамасыз ететін тиімді әрекетті құруға ықпал етуге;

12.1.2. Педагогтардың кәсіптік даярлығына және олардың жаңа кәсіпке қабілеттілігін қамтамасыз ету міндеттерін шешу үшін оқу процесінде ақпараттық-коммуникативтік технологияларды меңгеруге жәрдемдесуге;

12.1.3. Педагогтардың педагогикалық қызмет бейіні бойынша қосымша кәсіптік білімге құқығын іске асыруға ықпал етуге;

12.1.4. Педагогтарға қажетті еңбек жағдайларын жасауға және жұмыс орнын, соның ішінде заманауи оргтехникамен, заманауи талаптар деңгейінде лицензиялық бағдарламалық қамтамасыз етумен жабдықтауға жәрдемдесуге;

12.1.5. Педагогтарды аттестаттауды ұйымдастыру мен өткізудің нақты мүмкіндіктерін қамтамасыз етуге, тартылған мамандар мен қызметкерлер қатарынан сарапшылар жұмысын қамтамасыз етуге; аттестаттау рәсімдерін өткізудің бюджеттік қамтамасыз етілуін, соның ішінде бір қызметкерді аттестаттауға жұмсалатын шығындарды қаржыландыру нормативтерін белгілеуді қарастыруға;

12.1.6. Қызметкерлерді еңбек өнімділігін арттыруға ынталандыруды қамтамасыз етуді есепке ала отырып, мемлекеттік білім беру ұйымдары қызметкерлерінің еңбекақы төлеу қорларын қалыптастыруды қамтамасыз етуге;

12.1.7. Үздік мұғалімдер мен білім беру ұйымдарын қолдау жөнінде өмірлік деңгейде қосымша шараларды қаржыландыруды сақтауға жәрдемдесуге, өмірде үздік деп танылған педагогтар мен педагогикалық ұйымдарды ынталандыруға ықпал етуге;

12.1.8. Жағымды имиджді қалыптастыру және педагогтардың әлеуметтік мәртебесін арттыру жөніндегі шараларды ұйымдастыру мен қаржыландыруды қамтамасыз етуге;

– «ЖОО үздік оқытушысы», «Үздік педагог», «Үздік білім беру ұйымы» республикалық конкурстары және басқалары;

– педагогтың кәсіби даму мәселелерін қоғамдық-кәсіптік талқылауды ұйымдастыру жөніндегі шаралар: семинарлар мен ашық пікірталастар, форумдар, дөңгелек үстелдер өткізу;

– педагогтардың жағымды имиджін қалыптастыру жөніндегі шаралар: кәсіптік қызмет міндеттері мен жағдайларын көрсететін жұмыстар экспозициялары, көрмелері;

– педагогтың жағымды имиджін қалыптастыру және тарату үшін жас педагогтар, шығармашылық жұмыс жасайтын педагогтар, ғалымдар кеңесінің, педагогикалық еңбек ардагерлері кеңесінің қауымдастығымен бірлескен жұмыс жүргізуге.

12.1.9. Педагог кадрлардың қажеттіліктеріне, педагогикалық кәсіптік білім беру ұйымдарының түлектерін жұмысқа орналастыруға жыл сайын мониторинг жүргізу.

13. КЕЛІСІМНІҢ ОРЫНДАЛУЫН БАҚЫЛАУ ТАРАПТАР ЖАУАПКЕРШІЛІГІ

Тараптар келісті:

13.1. Кәсіподақ келісімге қол қойған күннен бастап 10 күн ішінде оны еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органға тіркеуге жібереді.

13.2. Жыл сайын бірлесіп нақты мерзімдер мен жауапты тұлғаларды көрсете отырып, Келісімді орындау жөніндегі іс-шаралар жоспарын әзірлеп, бекітеді.

13.3. Келісімді және оның ережелерін орындау жөніндегі іс-шаралар жоспарын іске асыруға бақылау жүргізеді және бақылау нәтижелері туралы еңбек ұжымы өкілдерінің конференциясында жылына бір рет, есептік жылдың 10-шы наурызынан кешіктірмей есеп береді.

13.4. Келісімнің қолданылу мерзімінде туындаған, оның орындалуымен байланысты барлық келіспеушіліктер мен дауларды апталық мерзімде қарайды.

13.5. Келісім міндеттемелерін бұзған немесе орындамаған жағдайда кінәлі тарап немесе кінәлі тұлғалар Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасымен көзделген тәртіпте жауапқа тартылады.

13.6. Осы келісім уәкілетті мемлекеттік ұйымда тіркелген кезден бастап 2024-2026 жылдар ішінде әрекет етеді.

13.7. Жаңа келісімді жасау жөніндегі келіссөздер осы келісімнің әрекет ету мерзімі аяқталғанға дейін 2 ай бұрын басталады.

Осы келісім Павлодар қаласында 2024 жылғы __ наурызда жасалды.

Келісімге қол қойғандар:

Павлодар облысының
білім беру
басқармасының
басшысы


М.О.

С. Айтказина

«Қазақстандық
салалық білім және
ғылым қызметкерлері
кәсіптік одағының
Павлодар облыстық
ұйымы» ҚБ
төрайымы



Г. Наурызбаева