

Темір ауданы «Шұбарши жалпы орта білім беретін мектебі» КММ және бастауыш  
кәсіподақ ұйымы бірлестігінің арасындағы  
2023-2026 жылдарға арналған  
**Әлеуметтік әріптестік пен еңбек қатынастарын  
реттеу жөніндегі ұжымдық шарт**

## Мазмұны :

- 1 бөлім. Жалпы ережелер
- 2 бөлім. Еңбек шарты. Еңбек шартын жасау және бұзу кезіндегі қызметкерлердің кепілдіктері.
- 3 бөлім. Қызметкерлерді кәсіби даярлау, қайта даярлау және біліктіліктерін арттыру.
- 4 бөлім. Қызметкерлерді босату және олардың жұмысқа орналасуына жәрдемдесу.
- 5 бөлім. Жұмыс уақыты және тынығу уақыты.
- 6 бөлім. Еңбекке ақы төлеу және еңбекті нормалау.
- 7 бөлім. Кепілдіктер мен өтемақылар.
- 8 бөлім. Еңбекті және денсаулықты қорғау.
- 9 бөлім. Жастар саясаты.
- 10 бөлім. Кәсіподақ қызметінің кепілдіктері.
- 11 бөлім. Кәсіподақтың міндеттемелері.
- 12 бөлім. Білім ұйымдарын басқару, әлеуметтік әріптестік тиімділігін арттыру.
- 13 бөлім. Ұжымдық шарттың орындалуын бақылау. Тараптардың жасауапкершілігі.

## Ұжымдық шартқа қосымшалар тізімі:

1. Ішкі еңбек тәртібінің ережесі.
2. Жеке еңбек дауларын шешу жөніндегі келісу комиссиялары туралы ереже.
3. Жұмыс берушінің бастамасымен еңбек шартын бұзу және жұмыс берушінің актілерін қабылдау кезінде сайланбалы кәсіподақ органдарының дәлелді пікірі мен келісімін есепке алу тәртібі
4. Мемлекеттік білім беру ұйымдары қызметкерлерінің жұмыс уақыты және тынығу уақытының режімі туралы ереже
5. « Зиянды, қауіпті, ауыр жағдайлардағы жұмыстары үшін қосымша ақыға жыл сайынғы қосымша еңбек демалысына құқықтары бар қызметкерлер»
6. Зиянды, қауіпті, ауыр жағдайлардағы жұмыстары үшін қосымша ақыға, жыл сайынғы қосымша еңбек демалысына құқықтары бар қызметкерлер тізімі
7. Мемлекеттік білім ұйымдары қызметкерлерінің лауазымдық айлықтарына үстеме ақылар белгілеу және материалдық көмек көрсету, сыйлықақылар төлеу ережесі
8. Толық материалдық жасауапкершілік туралы шарт.
9. Арнайы киіммен, аяқ киіммен және басқа да жеке қорғану құралдарымен тегін қамтамасыз етілетін қызметкерлердің кәсіптері мен лауазымдарының тізімі
10. Қызметкерлерге жету және зарарсыздандыру құралдарын тегін беру нормалары, оларды беру шарттары
11. Сабын, жату және зарарсыздандыру құралдарын тегін алуға құқық беретін жұмыстар мен кәсіптер тізімі
12. Өндірістік кеңес туралы ереже.
13. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор туралы ереже.
14. Еңбекті қорғау жөніндегі келісім.

## 1 бөлім

### *Жалпы ережелер*

1.1. Ұжымдық шарт бастығы **Оспагамбетова Айнаш Сеиловна** (тегі және аты, әкесінің аты) тұлғасындағы «Темір ауданының білім бөлімі» мемлекеттік мекемесінің «Сарыкөл жалпы орта білім беретін мектебі» (бұдан әрі – Жұмыс беруші) коммуналдық мемлекеттік мекемесі мен төрағасы **Бабалакова Меруерт Салимгереевна** (тегі және аты, әкесінің аты) тұлғасындағы мектептің бастауыш кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитетінің (бұдан әрі – КК) арасында жасалды және еңбек ұжымындағы әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттейтін құқықтық акт болып табылады.

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

1.3. Ұжымдық шарттың тараптары:

- Мекеме қызметкерлері, олардың өкілі тұлғасында – кәсіподақ комитеті;
- білім ұйымы, өкілі – директор тұлғасындағы бұдан әрі – Жұмыс беруші болып

табылады;

1.4. Жұмыс беруші және жұмыскерлер атынан белгіленген тәртіппен уәкілеттік берілген олардың өкілдері ұжымдық шарттың тараптары болып табылады.

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

КК қызметкерлерге ұжымдық шарттың ережелерін түсіндіріп, оның жүзеге асырылуына жәрдемдесуге міндетті.

1.6. Білім ұйымы мүлкінің меншік иесі ауысқан кезде ұжымдық шарттың іс-әрекеті үш ай ішінде сақталады. Меншік иесінің құқығы ауысуының үш ай мерзімі ішінде КК мен жаңа меншік иесі қолданыстағы ұжымдық шартты сақтау немесе жаңа ұжымдық шартты жасау туралы келіссөздер бастауға құқылы.

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

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

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

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

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

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

1.13. Тараптар Қазақстан Республикасының қолданыстағы еңбек құқығына сәйкес жеке еңбек дауларын шешу жөніндегі келісу комиссиясын құрудың міндеттілігі туралы келісті.

Комиссия құрамы әрбір тараптан үш өкілден тең негізде құрылады. Қызметкер мен білім ұйымының арасында туындаған барлық санаттағы жеке еңбек даулары ҚР Еңбек кодексімен көзделген тәртіпте еңбек шарты тарапының арызы бойынша келісу комиссиясымен қаралуы мүмкін. Келісу комиссиясы осы ұжымдық шарттың қосымшасы болып табылатын Ереже негізінде әрекет етеді (№ 2 қосымша).

1.14. Тараптар жұмыс берушінің төмендегі актілері қызметкерлер өкілдерінің дәлелді пікірін ескере отырып қабылдануы тиіс деп келісті:

1. ішкі еңбек тәртіптемесінің ережелері;
2. оқу сабақтарының кестесі;
3. жұмыс кестесі;
4. педагог қызметкерлердің оқу жүктемесі;
5. педагог қызметкерлерге бар біліктілік санаттарын төмендету мақсатында кезектен тыс аттестацияны белгілеу туралы шешімдер;
6. еңбекті қорғау жөніндегі нұсқаулық;
7. еңбек жағдайының өзгеруі туралы бұйрықтар;
8. жұмыс берушінің бастамасымен еңбек шарттарын бұзу туралы бұйрықтар;
9. мереке және демалыс күндерін жұмыс күні ретінде жариялау туралы бұйрықтар;
10. штаттық кестені қысқарту және өзгерту туралы бұйрықтар;
11. ынталандыру мен жазалау туралы бұйрықтар;
12. сыйлықақы беру, қосымша ақылар белгілеу және материалдық көмек туралы бұйрықтар;
13. толық емес жұмыс уақытының режимін енгізу туралы бұйрықтар;
14. күнделікті жұмысты бөлімдерге бөлу туралы бұйрықтар;
15. жұмыс уақытының жинақталған есебін қолдану туралы бұйрықтар;
16. мүлікті қорғауды және қызметкерлерге берілген басқа да құндылықтарды қамтамасыз ете алмағаны үшін толық жеке немесе ұжымдық (ортақ) материалдық жауапкершілік туралы шарт жасалынатын қызметкерлердің атқаратын немесе орындайтын лауазымдар мен жұмыстар тізімін бекіту туралы жұмыс берушінің акті, сондай-ақ толық материалдық жауапкершілік туралы типтік шарт.

1.15. Кәсіподақ комитетінің келісімі мен дәлелді пікірі осы ұжымдық шарттың тараптарымен келісілген Тәртіпте сұралады және енгізіледі (№ 3 қосымша).

1.16. Ішкі еңбек тәртіптемесі ережесінің мәтіні жұмыс берушінің актісімен бекітілу үшін тараптармен келісілді (№ 1 қосымша).

## **2 бөлім.**

### ***Еңбек шарты. Еңбек шартын жасау және бұзу кезіндегі қызметкерлердің кепілдіктері***

2.1. Еңбек шартының мазмұны, оны жасау, өзгерту мен бұзу тәртібі ҚР Еңбек кодексіне, басқа да заңнамалық және нормативтік құқықтық актілерге, білім ұйымының жарғысына сәйкес анықталады. Еңбек шартының жағдайлары қолданыстағы еңбек заңнамасымен, сондай-ақ Бас, салалық тарифтік, аймақтық келісімдермен, осы ұжымдық шартпен салыстырғанда қызметкердің жағдайын нашарлата алмайды.

2.2. Қызметкермен еңбек шарты жазбаша нысанда кемінде екі данада жасалып, әрқайсысына жұмыс беруші мен қызметкер қол қояды. Еңбек шарты еңбек шарттарын есепке алу кітабында тіркеледі. Тараптармен қол қойылған және білім ұйымының мөрімен куәландырылған бір данасы қызметкердің қолына беріледі. Шарттың бір данасын беру фактісі еңбек шарттарын есепке алу кітабында қызметкердің қолымен расталады.

Еңбек шарты жұмысқа қабылдау туралы бұйрық шығаруға негіз болып табылады.

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

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

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

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

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

Кейін белгілі мерзімге қайта жасалатын кемінде бір жылға белгілі мерзімге жасалған еңбек шарты зейнеткерлік жасқа жеткен тұлғалармен бірнеше мәрте жасалуы мүмкін.

2.4. Еңбек шартында ҚР Еңбек кодексінің 28-бабымен көзделген еңбек шартының маңызды жағдайлары, соның ішінде оқу көлемінің жүктемесі, жұмыс уақытының режимі мен ұзақтығы, жеңілдіктер, өтемақылар және басқалары ескеріледі.

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

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

2.5. Педагог қызметкерлерге оқу жүктемесінің көлемі (педагогикалық жұмыстың) оқу жоспары, оқу бағдарламасы бойынша сағаттар санына, кадрлармен қамтамасыз етуге, кәсіподақ комитетінің пікірін ескере отырып, сол ұйымдағы басқа да нақты жағдайларға орай бекітіледі.

Педагог қызметкердің оқу жүктемесінің көлемі еңбек шартында көрсетіледі және тек қызметкердің жазбаша келісімімен ғана тараптар өзгерте алады.

Оқу жүктемесін алдын ала бөлу оқу жылы аяқталғанға дейін және жаңа оқу жылында сыныптарды, топтарды және оқу жүктемесін анықтау үшін қызметкерлер еңбек демалыстарына шықпай тұрып аяқталады.

Жұмыс беруші педагог қызметкерлерді кезекті еңбек демалыстарына шыққанға дейін, олардың жаңа оқу жылына арналған алдын ала оқу жүктемесімен жазбаша түрде таныстыруы қажет. Оқу жылының басталуымен нақты оқу жүктемесі, білім алушылар контингентін жинақтау нәтижелеріне, оқу жоспарларының өзгеруіне байланысты алдын ала бөлінген жүктемемен білім беру ұйымындағы штаттық кестенің өзгеру себебі бойынша сәйкес келмеуі мүмкін.

2.6. Аталған ұйым негізгі жұмыс орны болып табылатын педагог қызметкерлерге жаңа оқу жылына оқу жүктемесін белгілеу кезінде, ереже бойынша, оның көлемі мен сыныптарда, топтарда пәндерді оқытуды жалғастыруы сақталады. Оқу жылының басында педагог қызметкерлерге белгіленген оқу жүктемесінің көлемі оқу жылы ішінде әкімшіліктің бастамасымен, оқу жоспарлары мен бағдарламалары бойынша сағат санын азайту, сыныптар сағатын қысқарту жағдайларын ескермегенде, оны келесі оқу жылына белгілеу кезінде де азайтыла алмайды.

Оқу жоспарымен көзделген сағаттар санына байланысты, педагог қызметкерлердің оқу жүктемесі бірінші және екінші оқу жартыжылдықтарында әр түрлі болуы мүмкін.

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

2.7. Сол ұйымда негізгі жұмысымен қатар қоса жұмыс атқаратын тұлғаларға, сондай-ақ басқа білім беру ұйымдарының педагог қызметкерлеріне оқытушылық жұмыс, егер аталған ұйым

педагог қызметкерлер үшін негізгі жұмыс орны болып табылып, оқу жүктемесімен кемінде бір жалақылық ставкамен қамтамасыз етілген жағдайда ғана беріледі.

2.8. Бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты еңбек демалысындағы педагог қызметкерлерге оқу жүктемесі жалпы негіздемеде белгіленеді және осы мерзімде оны орындау үшін басқа қызметкерлерге беріледі, бала күтіміне кеткенге дейінгі жүктемесі сақталады.

2.9. Демалыс және мереке күндеріне оқу жүктемесі жоспарланбайды.

2.10. Оқу жылы ішінде педагог қызметкердің 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 қысқарту;

- өндірістік қажеттілікке байланысты, жұмыста уақытша болмаған қызметкерді алмастыру үшін оқу жүктемесінің көлемін уақытша көбейтуі (мұндай жағдайда көбейтілген оқу жүктемесін орындау ұзақтығы қызметкердің келісімінсіз 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 бір айға дейін басқа жұмыс тапсырылуы (ауа райы жағдайларына, карантинге және бөгде жағдайларға байланысты сабақтарды тоқтату);

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

- бала күтіміне байланысты ол үш жасқа толғанға дейін еңбек демалысын үзген немесе осы демалыс аяқталғаннан кейін әйелдің жұмысқа қайтып келуі мүмкін.

2.11. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша педагог қызметкерлердің маңызды еңбек жағдайларын өгертуге, әдеттегідей, тек жаңа оқу жылында ұйымдастырушылық және технологиялық еңбек жағдайларының (сынып-жинақтардың, білім алушылардың (тәрбиеленушілердің) топтары мен сандарының өзгеруі, оқу жоспары бойынша жұмыс сағаттары санының өзгеруі, эксперимент жүргізу, ұйымның ауысым жұмысының өзгеруі, сондай-ақ білім беру бағдарламаларының және т.б. өзгеруі) өзгеруіне байланысты қызметкердің еңбек функцияларын (белгілі мамандық, біліктілік немесе лауазым бойынша жұмыс) өзгертпей жұмысын жалғастырған кезде жол беріледі.

Оқу жылы ішінде еңбек шартының маңызды жағдайларын тараптардың еркінен тыс жағдайлармен келісілген ерекше жағдайларда ғана өзгертуге жол беріледі.

Еңбек шартының маңызды жағдайларына өзгертулер енгізу туралы жұмыс беруші қызметкерге кемінде бір ай бұрын жазбаша түрде хабарлауы тиіс.

Егер қызметкер жаңа жағдайдағы жұмысты жалғастыруға келіспесе, онда жұмыс беруші оған біліктілігіне және денсаулық жағдайына сәйкес келетін ұйымда бар басқа жұмысты, ал мұндай жұмыс болмаған жағдайда – қызметкердің біліктілігі мен денсаулығын ескеріп төмен дәрежелі бос қызмет орнын немесе ақысы аз жұмысты жазбаша түрде ұсынуға міндетті.

2.12. Жұмыс беруші немесе оның уәкілетті өкілі қызметкермен еңбек шартын жасаған кезде, оны осы ұжымдық шартпен, білім беру ұйымының Жарғысымен, ішкі еңбек тәртіптемесінің ережелерімен және ұйымның қолданысындағы еңбек мәселелері жөніндегі өзге де актілермен қолын қойғызып таныстыруы тиіс.

2.13. Қызметкермен еңбек шартын тоқтату ҚР Еңбек кодексімен көзделген негіздер бойынша жүргізіледі.

2.14. Білім беру ұйымының басшысы қызметкерлердің дербес деректерін сақтау тәртібін белгілейтін бұйрықтар шығару жөнінде міндеттеме қабылдайды.

Жұмыс беруші қызметкердің дербес деректерін беру кезінде мынадай талаптарды қадағалауға міндетті:

- 1) қызметкердің дербес деректерін үшінші тарапқа қызметкердің жазбаша келісімінсіз хабарламауға;

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

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

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

2.16. Жоғары біліктілік санаты бар педагог қызметкерлерді жұмысқа қабылдау кезінде сынақ белгіленбейді.

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

2.18. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша қызметкермен – кәсіподақ мүшесімен еңбек шартын бұзу тек бастауыш кәсіподақ ұйымы кәсіподақ комитетінің дәлелді пікірін ескере отырып жүзеге асырылуы мүмкін.

2.19. Аттестаттау нәтижесі бойынша жеткіліксіз біліктілік салдарынан атқаратын лауазымына сәйкес келмеуін мойындаған жағдайда, қызметкерді жұмыстан шығару туралы шешім қабылдау кезінде қызметкердің жазбаша келісімімен оның денсаулық жағдайын ескере отырып, жұмыс берушідегі ол орындай алатын басқа жұмысқа (қызметкердің біліктілігіне сәйкес келетін бос лауазым немесе жұмыс сияқты, бос тұрған төмен лауазым немесе ақысы төмен бос жұмыс) ауыстыру туралы шара қабылданады.

2.20. Жұмыс беруші қызметкерге жұмыс берушінің алдағы уақытта болатын басқа жерге көшуі туралы екі ай бұрын кешіктірмей жазбаша хабарлауы тиіс.

2.21. Жұмыс беруші қызметкердің еңбек міндеттерін орындауға байланысты өндірістік жарақаттануына, кәсіптік ауруға шалдығуына немесе өндіріске қатысы жоқ денсаулығына өзге де зақым келуіне байланысты, медициналық қорытынды негізінде еңбекке қабілеттілігі қалпына келгенше немесе мүгедектік белгіленгенге дейін не кәсіби еңбекке жарамдылығынан айрылуы белгіленгенше, оны анағұрлым жеңіл жұмысқа уақытша ауыстыруға немесе негізгі лауазымы бойынша жалақысын сақтай отырып жұмыстан босатуға міндетті.

2.22. Жұмыс беруші қызметкерді қайта ұйымдастырумен немесе экономикалық, технологиялық жағдайлардың, еңбекті ұйымдастыру жағдайының өзгеруіне және (немесе) жұмыс берушідегі жұмыс көлемінің қысқаруына байланысты өндірісті ұйымдастырудағы өзгерістерге байланысты болған еңбек жағдайларының өзгеруі туралы, оның тиісті мамандығы немесе кәсібіне, біліктілігіне сәйкес жұмысын жалғастырған кезде бір айдан кешіктірмей жазбаша ескертуге міндетті.

2.23. Еңбек шартын ҚР ЕК 52-бабының 1-тармағы 1) және 2) тармақшаларымен көзделген негіздемелер бойынша (ұйымды тарату, штатты немесе қызметкерлер санын қысқарту) бұзған кезде, жұмыс беруші қызметкерді еңбек шартын бұзу туралы кемінде бір ай бұрын жазбаша ескертуі тиіс. Қызметкердің жазбаша келісімімен еңбек шартын бұзу ескерту мерзімі аяқталғанға дейін жүргізілуі мүмкін.

2.24. Еңбек шартын ҚР ЕК 52-бабының 1-тармағы 4) тармақшасымен көзделген негіздеме бойынша бұзу, құрамында қызметкерлердің өкілі қатысатын аттестаттау комиссиясының шешіміне негізделуі тиіс. Қызметкерлерді аттестациядан өткізу тәртібі, шарттары мен мерзімділігі білім саласындағы өкілетті мемлекеттік органмен анықталады.

2.25. «Қазақстан Республикасындағы зейнетақымен қамтамасыз ету туралы» ҚР Заңымен белгіленген зейнеткерлік жасқа толған қызметкермен еңбек шартын бұзуға оған лауазымдық айлық мөлшерінде өтемақы төлеп, еңбек шартын бұзу күніне дейін кемінде бір ай бұрын ескертіп, ҚР ЕК 52-бабының 1-тармағы 24) тармақшасымен көзделген негіздеме бойынша (зейнеткерлік жасқа жету) жол беріледі.

2.25.1. «Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы» ҚР Заңында белгіленген зейнеткерлік жасқа толуына 2 жылдан аз қалған жұмыскерлермен еңбек шартын жұмыс беруші мен жұмыскерлер өкілдерінің тең санынан құрылған комиссиясының оң шешімінсіз осы Кодекстің 52-бабы 1-тармағының 2) және 4) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша бұзуға жол берілмейді.

### 3 бөлім

#### *Қызметкерлерді кәсіби даярлау, қайта даярлау және біліктіліктерін арттыру*

3. Тараптар мынадай келісімге келді:

3.1. Жұмыс беруші білім беру ұйымдарының қажеттілігі үшін кадрларды кәсіптік даярлау мен қайта даярлау қажеттігін анықтайды.

3.2. Жұмыс беруші КК-мен келісім бойынша қызметкерлерді кәсіптік даярлау, қайта даярлау және біліктіліктерін арттыру нысандарын, қажетті кәсіптер мен мамандықтар тізімін, әрбір күнтізбе жылына білім алушылар санын анықтайды.

3.3. Жұмыс беруші :

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

3.3.2. Бюджет қаражаты есебінен білім беру ұйымының педагог және медицина қызметкерлерінің кемінде бес жылда бір рет біліктіліктерін арттыруға;

3.3.3. Қызметкерлердің босатылу және бір мезгілде жұмыс орындарын құру жағдайында, босатылған қызметкерлерді жаңа жұмыс орындарына орналастыру үшін оза оқытуды жүзеге асыруға;

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

3.3.5. Педагог қызметкерлерді аттестаттау ережелеріне сәйкес оларды аттестаттаудан өткізуді ұйымдастыруға және оның нәтижелері бойынша алынған біліктілік санаттарына сәйкес қызметкерлерге жаңа оқу жылының басталуымен айлықтар (ставкалар) белгілеуге міндетті. Білім ұйымының педагог қызметкерлерін аттестаттаудан өткізу осы мәселе бойынша нормативтік құқықтық актілерге сәйкес жүзеге асырылады. Медицина қызметкерлерін аттестаттау денсаулық сақтау қызметкерлері үшін заңнамамен көзделген тәртіпте жүргізіледі.

3.4. Жұмыс беруші өзіне орта біліктілік деңгейі бар педагог қызметкерлерге оларды біліктілікті арттыру тәртібінде, атқаратын лауазымына сәйкес мамандық бойынша жоғары оқу орындарында оқыту шартымен, оқу демалыстарының ақысын төлеу жөнінде міндеттеме алады.

3.5. Педагог қызметкерлердің біліктіліктерін арттыру және кәсіби қайта даярлау бағдарламалары бойынша кәсіби даярлық, біліктіліктерін арттыру немесе қосымша кәсіби білім бағдарламалары бойынша кәсіби білім алуға және басқа кәсіп алуға ниеттенген қызметкерге жәрдемдесуге міндетті.

### 4 бөлім

#### *Қызметкерлерді босату және олардың жұмысқа орналасуына жәрдемдесу.*

4. Жұмыс беруші:

4.1. Бастауыш кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитетіне қызметкерлер санының немесе штатының қысқаруы туралы және қызметкерлермен мүмкін болатын еңбек шарттарын бұзу туралы тиісті шаралар жүргізілгенге дейін жазбаша түрде кемінде бір ай бұрын, қызметкерлерді бұқаралық жұмыстан босату кезінде – екі айдан кешіктірмей хабарлауға міндетті.

4.2. ҚР ЕК 52-бабы 1-т. 1), 2)т. бойынша (штатты немесе штат санын қысқарту, ұйымды тарату) жұмыстан шығару туралы ескерту алған қызметкерлерге, жалақысын сақтай отырып, жаңа жұмысты өзі іздеу үшін аптасына кемінде бес сағат жұмыстан бос уақыт береді.

4.3. Тараптар:

4.3.1. Штатты қысқарту кезінде жұмыста қалдыруға анағұрлым жоғары еңбек өнімділігі мен біліктілігі бар қызметкерлердің басымды құқықтарын қамтамасыз етуге келісті. Жұмыста қалдыруға басымды құқыққа ие қызметкерлер:

- зейнеталды жасындағылар (зейнетке дейін 3 жылы бар);
  - ұйымда 10 жылдан астам жұмыс жасағандар;
  - 16 жасқа дейінгі бала тәрбиелеп отырған жалғызбасты аналар;
  - 16 жасқа дейінгі бала тәрбиелеп отырған жалғызбасты әкелер;
  - 18 жасқа дейінгі мүгедек баласы бар ата-аналар;
  - педагогикалық қызметке байланысты мемлекеттік және (немесе) ведомстволық наградамен марапатталғандар;
  - жоғары немесе кәсіби білім беру ұйымын бітіргеннен кейін тікелей еңбек қызметіне кіріскен және 1 жылдан аз еңбек өтілі бар педагог қызметкерлер.
- 4.3.2. Жұмыстан босатылатын қызметкерлерге штаттың немесе штат санының қысқаруы кезінде қолданыстағы заңнамамен көзделген кепілдіктер мен өтемақылар, сондай-ақ бос жұмыс орны болған кезде жұмысқа қабылдаудың басымды құқығы беріледі.
- 4.3.3. Ұйымда жаңа жұмыс орны, соның ішінде және белгілі мерзімге пайда болған кезде, жұмыс беруші бұрын ұйымнан қызметкерлер санының немесе штаттың қысқаруына байланысты жұмыстан шығарылған, онда адал еңбек атқарған қызметкерлердің жұмысқа қабылдануға басымдылығын қамтамасыз етеді.
- 4.3.4. Жұмыс орындарын (лауазымдарын) қысқарту қажеттілігі кезінде, ең алдымен төменде көрсетілген тәртіпте мынадай шаралар қабылданады:
- бос жұмыс орындарын тарату, лауазымдарды қоса атқарып жүргендерді жұмыстан шығару;
  - әкімшілік-басқару персоналының санын қысқарту;
  - кәсіптер мен лауазымдарды қоса атқаруды шектеу (тыйым салу);
  - босатылатын қызметкерлерді олардың біліктіліктеріне сәйкес келетін бос жұмыс орындарына ішкі аударымдарды жүргізу.

## 5 бөлім

### *Жұмыс уақыты және тынығу уақыты*

5. Тараптар төмендегі жағдайлар туралы келісімге келді:

5.1. Ұйым қызметкерлерінің жұмыс уақыты, КК дәлелді пікірін ескеріп жұмыс берушімен бекітілген жұмыс уақытының режимі туралы Ережемен (№4 қосымша), оқу кестесімен, жылдық күнтізбелік оқу кестесімен, ауысым кестесімен, сондай-ақ еңбек шартының жағдайларымен, қызметкерлердің лауазымдық нұсқауларымен және оларға ұйымның Жарғысымен жүктелген міндеттемелермен анықталады.

5.2. Білім ұйымының басқарушы қызметкерлері, әкімшілік-шаруашылық, оқу-көмекші және қызмет көрсету персоналының қатарындағы қызметкерлерге аптасына 40 сағаттан аспайтын жұмыс уақытының ұзақтығы белгіленеді.

5.3. Білім ұйымының педагог қызметкерлері үшін, басшыларды қоспағанда, жалақының ставкасына аптасына кемінде 32 сағат жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы белгіленеді. Педагог қызметкерлердің жұмыс уақытының нақты ұзақтығы жалақының ставкасына, оқу жүктемесінің көлемдеріне, ішкі еңбек тәртіптемесінің ережелерімен және Жарғымен оларға жүктелген қосымша міндеттерді орындауға белгіленген педагогикалық жұмыс сағаттарының нормаларын ескеріп белгіленеді.

5.4. Толық емес жұмыс уақыты – толық емес жұмыс күні немесе толық емес жұмыс аптасы :

- 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 отбасының науқас мүшесінің күтімін жүзеге асырып отырған тұлғаның өтініші бойынша белгіленеді.

Толық емес жұмыс уақыты жағдайларындағы жұмыс қызметкер үшін жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының ұзақтығын қандай да бір шектеуге әкеп соқтырмайды.

5.5. Сабақ кестесін құру, сабақтар арасында үзіліс жібермей, педагог қызметкердің жұмыс уақытын тиімді пайдалануды ескере отырып жүзеге асырылады.

Кемінде бір ставка оқу жүктемесі бар қосымша білім беру мұғалімдеріне, оқытушыларына, педагогтарға әдістемелік жұмыс және біліктіліктерін арттыру үшін аптасына бір бос күн қарастырылады. Әдістемелік күнді беру туралы шешім Жұмыс берушінің бұйрығымен ресімделеді.

5.6. Сабақ өткізуден, кезекшіліктен, білім беруді ұйымдастырудың жоспарымен көзделген сабақтан тыс шараларға (педагогикалық кеңес мәжілістері, ата-аналар жиналысы және т.б.) қатысудан бос сағаттарын педагог қызметкер өз қалауынша пайдалануға құқылы.

5.7. Демалыс және мереке күндері сәйкес келгенде демалыс күні мерекелік күннен кейінгі жұмыс күніне ауыстырылады.

5.8. Демалыс және мереке күндеріне жұмыс жоспарланбайды.

5.9. Демалыс және мереке күндеріндегі жұмысқа қызметкердің жазбаша келісімі немесе оның өтініші бойынша бастауыш кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитеті пікірін ескеріп қабылданған жұмыс берушінің актісі негізінде жол беріледі. Ауысым кестесі бойынша жұмыс істейтін қызметкерлерді ҚР Еңбек кодексінің 84-бабы 5-тармағымен көзделген мереке күндері, сондай-ақ демалыс күндері (Құрбан айттың бірінші күні, 7 қаңтар - православиелік Рождество) жұмысқа тарту үшін қызметкерлердің жазбаша келісімі мен жұмыс берушінің актісін шығару талап етілмейді.

5.10. Лауазымдық міндеттермен көзделмеген жұмысты орындауға тарту тек қызметкердің келісімімен және қосымша ақы төлеумен жүргізіледі.

5.11. Төмендегідей жағдайларды қоспағанда, үстеме жұмыстарға тартуға қызметкердің жазбаша келісімімен ғана жол беріледі:

1) ел қорғанысы үшін, сондай-ақ төтенше жағдайларды, дүлей зілзаланы немесе өндірістік аварияны болдырмау не олардың зардаптарын дереу жою үшін қажетті жұмыстар жүргізу кезінде;

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

3) егер үзіліс жасауға болмайтын жұмыста ауыстыратын қызметкер келмей қалғанда, басқа қызметкермен ауыстыру шарасын дереу қолдана отырып, жұмысты жалғастыру үшін;

4) денсаулығынан айрылу қаупі немесе апат төніп тұрған азаматтарға шұғыл және жедел көмек көрсетуге жол беріледі.

5.12. Үстеме жұмыстарға:

1) жұмыс берушіге жүктілік туралы анықтама ұсынған жүкті әйелдер;

2) он сегіз жасқа толмаған қызметкерлер;

3) мүгедектер жіберілмейді.

Үстеме жұмыстарға жұмыс берушіге жүктілік туралы анықтаманы ұсынған жүкті әйелдерді демалыс және мереке күндерінде жұмысқа тартуға тыйым салынады.

5.13. Үстеме жұмыстар әрбір қызметкер үшін тәулік ішінде - екі сағаттан, ал ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда бір сағаттан аспауға тиіс. Үстеме жұмыстардың жалпы ұзақтығы айына он екі сағаттан және жылына жүз жиырма сағаттан аспауға тиіс.

5.14. Ұйым қызметкерлерін еңбек шартымен, лауазымдық міндеттермен көзделмеген жұмыстарды орындауға тартуға тек қызметкердің келісімімен Жұмыс берушінің өкімі бойынша және ҚР қолданыстағы заңнамасымен көзделген тәртіпте қосымша ақы төлеу арқылы жол беріледі.

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

Осы мерзімдерде педагог қызметкерлерді жұмыс беруші, каникул басталғанға дейін олардың оқу жүктемесінен аспайтын уақыт шегінде педагогикалық және ұйымдастырушылық жұмыстарға тартады. Каникул кезіндегі жұмыс кестесі, бастауыш кәсіподақ ұйымы кәсіподақ комитетінің пікірін ескеріп басшының бұйрығымен бекітіледі.

Педагог қызметкерлер үшін кезекті еңбек демалыстарымен сәйкес келмейтін каникул уақытында, олардың келісімімен, бір ай ішінде жұмыс уақытының жиынтық есебі белгіленуі мүмкін.

5.16. Ақылы еңбек демалыстарын беру кезегі, жыл сайын күнтізбелік жыл басталғаннан бастап он күннен кешіктірілмей, жұмысшылардың пікірін ескеріп ұйым басшысымен бекітілген еңбек демалыстарының кестесіне сәйкес анықталады.

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

Жұмыскерлерге жыл сайынға ақы төленетін еңбек демалысын берудің кезектілігі жыл сайын жұмыс беруші жұмыскерлер пікірін ескере отырып бекітетін демалыстар кестесіне сәйкес айқындалады не тараптардың келісімі бойынша демалыстар кестесінен тыс белгіленеді.

-Демалыстар кестесі өндірістік қажеттілікке байланысты өзгертілген жағдайда, жұмыс беруші бұл туралы жұмыскерге еңбек демалысы басталардан кемінде 2 апта бұрын хабардар етуге міндетті.

Ұзарту, ауыстыру, бөлу және одан шақырту қызметкердің жазбаша келісімімен жүзеге асырылады.

- Педагог қызметкерлер болып табылмайтын азаматтық қызметшілер, соның ішінде кітапханашының еңбек демалысы күніне 3 күн қосылып, барлығы күн қосылып, барлығы 33 ақысы төленетін еңбек демалысы болып, тараптар келісті.

5.17. Жұмыс беруші:

5.17.1. Қызметкерлерге тиісті ұзақтықтағы жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын беруге міндетті (№ 5 қосымша).

Тамыздан бастап қазан айының аралығында жұмысқа қабылданған педагог қызметкерлерге, оқу жылының аяқталуымен алғашқы жұмыс жылы үшін жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы, қызметкерлердің тиісті санаты үшін ҚР қолданыстағы заңнамасымен көзделген ұзақтылықта алдын ала беріледі.

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

5.17.2. Зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс жасайтын қызметкерлерге жыл сайынғы қосымша ақылы еңбек демалысы беріледі (№ 6 қосымша).

5.17.3. Қызметкерлерге олардың жазбаша өтініші бойынша:

- отбасында бала туылғанда – 5 күнге дейін;
- жаңа мекенжайға көшуіне байланысты – 7 күнге дейін;
- балаларын әскер қатарына шығарып салу үшін – 5 күнге дейін;
- қызметкердің некесінің тіркелуіне байланысты (қызметкер балаларының) – 5 күнге дейін;
- жақын туыстарын жерлегенде - 5 күнтізбелік күнге дейін.
- әскери қызмет міндеттерін орындау кезінде алған жарақаттан, зақымданудан немесе мертігуден не болмаса әскери қызметтен өтумен байланысты аурудың салдарынан қаза тапқан немесе қайтыс болған әскери қызметшілердің ата-аналарына, әйелдеріне, күйеулеріне – 15 күнге дейін;
- бастауыш кәсіподақ ұйымының босатылмаған төрағасына – 3 күнге дейін ақысыз демалыс беріледі.

5.17.4. Қызметкерлерге жақын туыстарының өлімі (ата-анасы, жұбайы, балалары) жағдайында олардың өтініші бойынша тиісті құжаттар негізінде 3 күнге дейін ақылы еңбек демалысы беріледі.

5.17.5. Бес күндік жұмыс аптасы белгіленсін. Жалпы демалыс күні сенбі, жексенбі болып табылады. Бес күндік жұмыс аптасы режимімен жұмыс жасайтын ұйымдар үшін демалыс күндері сенбі және жексенбі болып табылады.

Бес күндік жұмыс аптасымен істейтін педагог қызметкерлерге, сондай-ақ оқу процесіне қатыспайтын басқа да қызметкерлерге каникул уақытында сенбі және жексенбі – екі демалыс күнімен бес күндік жұмыс аптасы белгіленеді.

5.17.6. Педагог қызметкерлердің білімді ұйымдастыру жөніндегі кезекшілік кестелері, демалыс және мереке күндеріндегі ауысым, жұмыс кестелері кәсіподақ комитетінің дәлелді пікірін ескеріп жұмыс берушінің актімен белгіленеді.

Жұмыс беруші педагог қызметкерлерге 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.

5.17.7. Педагог қызметкерлердің кезекшілігі сабақтың басталуына дейін 20 минут бұрын басталып және ол аяқталғасын кемінде 20 минут жалғасуы қажет.

5.17.8. Тараптар жұмыс уақытының жинақталған есебі күзетшілер, тәрбиешілер, режим бойынша кезекшілер, бу қазандары қондырғыларының операторлары, от жағушылар үшін енгізіледі деп келісті. Жұмыс уақытының жинақталған есебіне ауыстыру, кәсіподақ органының дәлелді пікірін ескеріп білім беру ұйымы басшысының бұйрығымен жүргізіледі. Мұндай жағдайларда есептеу мерзімі тоқсан болып саналады, сонымен қатар кемінде 12 сағаттық ауысымдарлық демалыс беруді ескере отырып, ауысым ұзақтылығы кез келген бола алады.

5.17.9. Жұмыс беруші күзгі, қысқы, көктемгі, жазғы каникул кездерінде, оқытушылық жұмысы және кәсіподақ өміріне белсенді қатысқаны үшін сыйақы ретінде Қазақстан республикасының санаторийлерінде денсаулықты жақсарту үшін жіберілген мұғалімдердің жалақысын және жұмыс орнын сақтауға міндеттенеді.

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

## **6 бөлім**

### ***Еңбекке ақы төлеу және еңбекті нормалау***

6.1. Тараптар білім ұйымы 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.

6.2. Білім беру ұйымдарының педагог, медицина, кітапхана қызметкерлерінің еңбектеріне ақы төлеу экономиканың тиісті салалары қызметкерлерінің ұқсас санаты үшін белгіленген еңбекке ақы төлеу жағдайларына сәйкес, ал жұмысшылар қатарындағы қызметкерлерге – қызметкерлердің осы санаты үшін қарастырылған разряд бойынша жүзеге асырылады.

6.3. Қызметкерлерге жалақы жұмысты орындағаны үшін ай сайын ақшалай түрде төленеді. Жалақы қызметкерлерге келесі айдың 10-нан кешіктірілмей төленуі тиіс.

6.4. Жалақы еңбекке ақы төлеу жүйесіне сәйкес есептеледі және оған:

- лауазымдық айлық (тарифтік ставка);
- мемлекеттік бюджет қаражатының есебіндегі ұйымдардың қызметкерлеріне, азаматтық қызметшілерге, қазыналық кәсіпорындар қызметкерлеріне еңбек жағдайы үшін көтерме, үстеме ақылар мен қосымша ақылар;
- ұйымның жергілікті нормативтік актілерімен, қолданыстағы заңнамамен көзделген басқа да төлемдер қосылады.

6.5. Жұмыс беруші өзіне БЛА-тан (базалық лауазымдық айлықтан) төмендегідей мөлшерде еңбек жағдайы үшін қызметкерлерге қосымша және үстеме ақылар тағайындауға және төлеуге міндеттеме қабылдайды:

6.5.1. Лауазымдарды қоса атқару (қызмет ету аймағының кеңеюі) үшін қосымша ақы:

- педагог қызметкерлерге интернат меңгерушісінің лауазымы қарастырылмаған оқу орнының жанындағы интернатты меңгергені үшін - 25 %;
- педагог қызметкерлерге оқу кабинеттерін, зертханаларды, шеберханаларды, оқу-кеңес беру пункттерін меңгергені үшін - 20 %;
- педагог қызметкерлерге мектеп директорының лауазымы қарастырылмаған мектепті басқарғаны үшін - 20 %;
- кітапхана қызметкерлеріне оқулықтардың кітапханалық қорымен жұмысы үшін - 30 %.

6.5.2. Ерекше еңбек жағдайлары үшін қосымша ақы:

- кемінде арнайы екі топтан (сыныптан) тұратын даму мүмкіндіктері шектеулі, ұзақ емделудің және тәрбиелеудің ерекше жағдайларына мұқтаж тәрбиеленушілермен жұмыс үшін мектеп басшыларына – 30 %;

- педагог қызметкерлерге 1-4 кластардағы класс жетекшілігі үшін - 25 %; 5-11 кластарға - 30 %;

- мұғалімдерге 1-4 кластардың дәптерлері мен жазбаша жұмыстарын тексергені үшін – 20%; орыс тілде оқытатын мектептерде (кластарда) қазақ және басқа ұлттық тілдер және ұлттық тілде оқытатын мектептерде (кластарда) орыс тілін 1-4 кластарда беретін мұғалімдерге – 25%; 5-11 (12) кластарда қазақ, орыс, басқа ұлттық тіл мен әдебиет бойынша сабақ беретін мұғалімдерге - 25%; 5-11 (12) кластарда математика, химия, физика, биология, шет тілі, стенография, сызу, құрастыру, техникалық механика бойынша сабақ беретін мұғалімдерге - 20%;

- педагог қызметкерлерге даму мүмкіндіктері шектеулі балалармен жұмыс үшін - 40 %;

- педагог қызметкерлерге білім ұйымдарында оқытылуға тиіс ақыл-ойы дамуында мүмкіндіктері шектеулі балалармен жұмыс үшін - 40 %;

- педагог қызметкерлерге әумесер мінез-құлықты балалармен (қылмыстық-атқарушылық жүйе мекемелерінің жанындағы мектептерде және әумесер мінез-құлықты балалар үшін орталықтарда) жұмыс үшін - 30 %;

- педагог қызметкерлерге жетім-балалармен және ата-анасының қамқорлығынсыз қалған балалармен жұмыс үшін - 30 %.

6.5.3. Кәсіптік бейіндегі жеке пәндерді тереңдетіп оқытқаны үшін қосымша ақы:

- мұғалімдерге дарынды балалар үшін мамандандырылған мектептер мен мектеп-интернаттарда, мектеп-интернат-колледждерде бейіндік бағыттағы пәндер бойынша - 40 %;

- педагог қызметкерлерге жеке пәндерді тереңдетіп оқытудың бейіндік бағытындағы пәндер бойынша - 20 %;

- инновациялар, эксперименттер режимінде (лицейлер, гимназиялар, техникалық лицейлер, мектепке дейінгі және жалпы білім беру бағытындағы оқу-тәрбиелік кешендері) жұмыс жасайтын педагог қызметкерлерге - 20 %.

6.5.4. Ауыр (аса ауыр) жұмыстарда және еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және қауіпті (ерекше қауіпті) жұмыстарда істейтін қызметкерлерге қосымша ақы:

- педагог және оларға теңестірілген қызметкерлерге санаторлық типтегі туберкулез (туберкулезге қарсы) мектеп-интернаттардағы жұмысы үшін - 60 %;

- қызметшілер мен жұмысшыларға - 30 %;

- дезинфекциялаушы заттарды қолданып, өндірістік және қызметтік орындарды тазалаушыға - 20 %;

- дәретханаларды жинау кезінде дезинфекциялаушы заттарды қолданып, өндірістік және қызметтік орындарды тазалаушыға - 30 %.

6.5.5. Біліктілік деңгейіне қосымша ақы:

- бастауыш, негізгі және жалпы орта білімнің оқу бағдарламаларын жүзеге асыратын, біліктілікті деңгейлік арттырудан өткен және тиісті деңгей бағдарламасы бойынша сертификат алған білім ұйымдарының мұғалімдеріне:

- бірінші (ілгері) деңгейге – лауазымдық айлықтан (ЛА) 100 %;

- екінші (негізгі) деңгейге – ЛА -тан 70 %;

- үшінші (базалық) деңгейге – ЛА -тан 30 %;

6.6. Ауыр (аса ауыр) жұмыстарда және еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және қауіпті (ерекше қауіпті) жұмыстарда істейтін, қосымша ақы алуға құқылы қызметкерлер тізімі тараптармен анықталды және осы ұжымдық шарттың №6 Қосымшасында көрсетілген.

6.7. Тараптар сабақ беретін мұғалімдер мен басқа педагог қызметкерлердің оқу жүктемесін қызметтерді қоса атқаратын немесе қызмет көрсету аймағының кеңеюі ретінде көбейтуді қарастырмайтын болып келісті. Аталған тұлғалардың нақты оқу жүктемесін көбейту, барлық құқықтық салдарларымен жұмысты қоса атқару ретінде қаралады. Нормативтен тыс оқу жүктемесі қоса атқару жағдайындағы жұмыс туралы еңбек шартымен ресімделеді.

6.8. Тараптар, кабинеттерді (зертханалар, шеберханалар) меңгеру үшін төленетін қосымша ақы, білім беру ұйымдарының комиссияларымен жыл сайын тамыздың 20-нан 30-ы аралығында өткізілетін оларды аттестаттау нәтижесі бойынша тағайындалады деп келісті. Кабинеттерді (зертханаларды, шеберханаларды) аттестаттау нәтижелері басшының бұйрығымен ресімделеді. Егер, оқу жылының басында аттестаттау өткізілмеген болса, онда қосымша ақыны тағайындау өткен аттестаттау нәтижесі бойынша жүргізіледі.

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

- білім беру ұйымдарының басшылары;
- барлық лауазымдағы және мамандықтағы педагог қызметкерлер;
- педагог емес қызметкерлер: лаборанттар, барлық мамандықтағы медициналық қызметкерлер, кітапханашылар, аспазшылар кіреді деп келісті.

6.10. Тараптар, ҚР Үкіметінің 2015 жылдың 31-желтоқсанындағы № 1193 қаулысымен белгіленген төмендегі көтерме, қосымша және үстеме ақылардың сомасы, педагог қызметкерлердің нақты оқу жүктемесіне барабар төленеді деп келісті:

- жалпы білім беру мектептері мен барлық типтегі және түрдегі мектеп-интернаттардың 1-4 сынып мұғалімдерін есептемегенде, мұғалімдер мен оқытушыларға дәптерлерді және жазбаша жұмыстарды тексергені үшін;
- бейіндік бағыттағы жеке пәндерді тереңдетіп оқытқаны үшін;
- ауылдық жерде жұмыс жасайтын білім беру ұйымдарының мамандарына ауылдық жердегі жұмысы үшін;
- даму және оқу мүмкіндіктері шектеулі, сондай-ақ тәрбиелеудің ерекше жағдайына немесе ұзақ емделуге мұқтаж балалармен және жасөспірімдермен жұмыс үшін;
- жетім-балалармен және ата-анасының қамқорлығынсыз қалған балалармен жұмыс үшін.

6.11. Тараптар, оқушылардың күзгі, қысқы, көктемгі және жазғы каникулдары кезінде жұмыс уақыты үшін педагог қызметкерлерге еңбектеріне ақы төлеу, каникул басталғанға дейін болған тарифтеу кезінде белгіленген жалақы есебінен төленеді деп ұйғарды.

6.12. Штаттық лауазымсыз (мұғалімдер, қосымша білім беру педагогтары) педагогикалық жұмысты атқаратын педагог қызметкерлерге жаңа оқу жылының басында тарифтеу тізімі жасалады және бекітіледі. Тарифтеу тізімдері білім беру ұйымы басшысының бұйрығымен, оларға бастауыш кәсіподақ ұйымы кәсіподақ комитетінің өкілін міндетті түрде қосып құрылған тарифтеу комиссияларымен дайындалады.

6.13. Жұмыс беруші қызметкерге жалақы, еңбек демалысының ақысын, жұмыстан шығару кезіндегі төлемдер мен соның ішінде жұмыс тоқтаған жағдайда оған тиесілі басқа да төлемдердің белгіленген мерзімін бұзған кезде, бұл сомаларды Қазақстан Республикасы Ұлттық Банкінің қайта қаржыландыру ставкасын негізге ала отырып, әрбір кешіктірілген күнтізбелік күн үшін міндеттемелерді орындау күніне өсімақысымен төлейді.

6.14. Жұмыс беруші өзіне ай сайын қызметкерлерге жалақы төлеу күні, әрбір қызметкерге оған тиесілі жалақының құрамдас бөлігі туралы, ұсталынған ақшаның мөлшері мен негіздеменің, соның ішінде аударылатын міндетті зейнетақы жарналары, төленуге тиісті жалпы сома туралы жазбаша түрде хабарлауға міндеттеме қабылдайды.

6.15. Жұмыс беруші өзіне қаржыландыру жоспары бойынша тиісті мемлекеттік мекемені қамтамасыз етуге көзделген қаражаттарды үнемдеу есебінен немесе қызметкерлердің лауазымдық айлықтарына үстеме ақылар белгілеу және материалдық көмек көрсету, сыйлықақылар төлеу ережесімен (№ 7 қосымша) белгіленген тәртіпте, қазыналық кәсіпорындар үшін бекітілген смета бойынша материалдық көмек көрсетуге, дербес қосымша ақылар тағайындауға, қызметкерлерді сыйақымен қамтамасыз етуге міндеттеме қабылдайды.

6.16. Еңбекке ақы төлеуді өзгерту :

- мамандығы бойынша жұмыс өтілін көбейткен кезде - егер құжаттар ұйымда болса, тиісті өтілге жеткен күннен бастап немесе жалақы ставкасының (айлықтың) мөлшерін көбейтуге құқық беретін өтіл туралы құжатты ұсынған күннен бастап;

- білім туралы құжатты қалпына келтіру немесе білім алған кезде- тиісті құжатты ұсынған күннен бастап;

- біліктілік санатын алу кезінде - келесі оқу жылының басталуымен;

- «Еңбек сіңірген» құрметті атағы берілген кезде – берілген күннен бастап;

- ғылым кандидаты, ғылым докторы ғылыми дәрежелері берілген кезде – Қазақстан Республикасы ғылым Министрлігінің ғылым саласындағы бақылау жөніндегі Комитет Алқасы мен Төралқаның диплом беру туралы шешімі шығарылған күннен бастап жүзеге асырылады.

6.17. Қызметкердің жыл сайынғы немесе басқа еңбек демалысында болған мерзімінде жалақы (лауазымдық айлығының) ставкасын және (немесе) еңбекақысын өзгертуге құқығы болған кезде, сондай-ақ оның уақытша еңбекке жарамсыздығы кезінде еңбекақының анағұрлым жоғары разрядының ставкасы мөлшеріне негізделіп жалақыны төлеу еңбек демалысы немесе уақытша еңбекке жарамсыздық демалысы аяқталған күннен бастап жүзеге асырылады.

6.18. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша күнделікті жұмысты бөлімдерге бөлу жағдайында қызметкерге БЛА-тан 30% мөлшерінде өтемақылық төлем тағайындалады.

6.19. Тараптар қызметкерлерге берілген мүліктер мен құндылықтарды сақтауды қамтамасыз етпегені үшін толық жеке материалдық жауапкершілік туралы шарт жасау мүмкін болатын қызметкерлермен орындалатын немесе айналысатын лауазымдар мен жұмыстар тізіміне мынадай қызметкерлер кіреді деп келісті:

- білім ұйымы басшысының әкімшілік-шаруашылық бөлім жөніндегі орынбасары;
- шаруашылық меңгерушісі;
- кассир;
- жабдықтаушы;
- қойма меңгерушісі;
- қоймашы;
- кітапхана меңгерушісі (кітапханашы);
- мейірбике.

6.20. Осы шарттың тараптарымен қызметкердің толық материалдық жауапкершілігі туралы типтік шартты жұмыс берушінің актімен бекіту үшін келісілді ( № 8 қосымша).

6.21. 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 есептелінсін.

6.22. Төтенше жағдай режимі жарияланған кезеңде тараптардың кінәсінен емес бос тұрып қалу төлемі, тұрып қалудың алдындағы толық жалақысы мөлшерінде және оның барлық қолданулы кезеңінде жүргізілсін.

## 7 бөлім

### *Кепілдіктер мен өтемақылар*

7. Тараптар Жұмыс беруші :

7.1. Білім беру ұйымдарының педагог және медицина қызметкерлеріне отынға және коммуналдық қызмет шығындарының өтемақыларын жергілікті өкілетті билік органдарының ең жоғары мөлшерде тағайындауларына қол жеткізуге;

7.2. Азаматтық қызметшілерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын беру кезінде, лауазымдық айлық мөлшерінде сауықтыру жәрдемақысын төлеуді қамтамасыз етуге келісті. Мұғалімдердің, қосымша білім беру педагогтарының сауықтыру жәрдемақыларының мөлшері еңбек демалысын беру күніне олардың нақты оқу жүктемесінен есептеледі. Лауазымды қоса атқару жағдайында жұмыс істейтін тұлғаларға жәрдемақы жалпы негіздемеде тағайындалады және төленеді.

Қосымша жұмыс істейтін білім беру ұйымының басшылары мен олардың орынбасарларына сауықтыру жәрдемақысы оқу сағаттары бойынша төленеді.

7.3. ЕК-нің 97б. қызметкерлерге отбасылық жағдайына байланысты қызметкердің өтініші бойынша 1 айдан 1 жылға дейін ақысыз демалыс беруге;

7.3. Қоғамдық тамақтануды ұйымдастырады (асханалар, буфеттер, тамақтану бөлмелері (орындары).

7.4. Қызметкерлерге ҚР заңнамасымен көзделген тәртіпте:

- мемлекеттік және қоғамдық міндеттемелерді орындау кезінде;
- медициналық тексеруге жіберу кезінде;
- қызметтік іссапарларға жіберу кезінде;
- донор болып табылатын қызметкерлер үшін;
- жұмысынан айырылған жағдайда;
- заңнамамен көзделген басқа да жағдайларда кепілдіктер мен жәрдемақыларды ұсынады.

7.5. Қызметкерді зейнетақы жасына жетуіне байланысты жұмыстан шығарған кезде бір лауазымдық айлық (тарифтік ставка) мөлшерінде жұмыстан шығару бойынша жәрдемақы төлеуді жүргізеді.

7.6. Қызметкерлерді қызметтік мақсатта білім беру ұйымдарының кітапхана қорымен тегін қамтамасыз етеді.

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

- 1) азаматтық қызмет бабында көтерілумен;
- 2) 2) ақшалай сыйақымен;
- 3) алғыс жариялаумен;
- 4) Грамотамен марапаттаумен ынталандырады.

7.8. Әскери қызметке шақырылуға жататын қызметкерлердің, жергілікті әскери басқару органдарынан шақырту құжаты болған жағдайда, медициналық комиссия тексерісінен өткен кезде, жұмыс орны, лауазымы, жалақысы сақталады, ал міндетті әскери қызмет мерзімінде жұмыс орны сақталады.

7.9. Білім беру ұйымдарының жұмыс режимі өзгерген кезде (қашықтықтағы жұмыс түріне ауысу) қызметкерлерге ҚР Еңбек кодексінің 138 бабына сәйкес өтемақы, білім беру саласындағы уәкілетті орган осы төлемдердің мөлшері мен тәртібін реттейтін нормативтік құқықтық актіні бекіткен соң, төленуі тиіс.

## 8 бөлім

### *Еңбекті және денсаулықты қорғау*

8. Жұмыс беруші:

8.1. Қызметкерлердің таза және қауіпсіз еңбек жағдайларына құқықтарын, өндірістік жарақат пен қызметкерлердің кәсіби ауруларының пайда болуын ескертетін, еңбек қауіпсіздігінің қазіргі заманғы құралдарын енгізуді қамтамасыз етуге;

8.2. Барлық жұмысқа қабылданатын, сондай-ақ басқа жұмысқа ауыстырылған қызметкерлермен еңбекті қорғау, балалардың өмірі мен денсаулығын сақтау, жұмысты орындаудың қауіпсіз әдістері мен тәсілдеріне, зардап шеккендерге алғашқы көмек көрсету жөнінде оқыту мен нұсқама жүргізуге;

Оқу жылының басында қызметкерлердің еңбекті қорғау жөніндегі білімдерін тексеруді ұйымдастыруға;

8.3. Білім беру ұйымының есебінен еңбекті қорғау жөніндегі нормативтік және анықтамалық материалдардың, ережелердің, нұсқаулардың, нұсқама журналдарының және басқа материалдардың болуын қамтамасыз етуге;

8.4. Қызметкерлерді кәсіптер мен лауазымдар тізіміне (№9 қосымша) сәйкес, арнайы киіммен, аяқ киіммен және басқа да жеке қорғану құралдарымен қамтамасыз етуге.

8.5. Жеке қорғау құралдарын, арнайы киімдер және аяқ киімдерді жұмыс берушінің есебінен сатып алуды, сақтауды, жууды, кептіруді және дезинфекциялауды қамтамасыз етуге.

8.6. Қызметкердің 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;

8.7. Қолданыстағы заңнамаға сәйкес өндірістегі жазатайым оқиғаның уақытында тескерілуін және оларды тіркеуді жүргізуге;

8.8. 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;

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

8.10. Қызметкерлердің еңбекті қорғау жөнінде талаптарды, ережелер мен нұсқамаларды қадағалуын қамтамасыз етуге.

8.11. Білім беру ұйымдарында, құрамына бастауыш кәсіподақ ұйымы кәсіподақ комитетінің мүшелері тепе-теңдік негізде кіретін өндірістік кеңес құруға. Өндірістік кеңестің қызметі сол туралы Ережеге (№ 12 қосымша) сәйкес ұйымдастырылады.

8.12. Өндірістегі жазатайым оқиға нәтижесінде қайтыс болған қызметкерлерді жерлеу шығындары, олардың еңбек міндеттерін орындауы кезінде асыраушысынан айырылу жағдайы бойынша зиянды өтеуге құқылы тұлғаларға өндіріп беруге;

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

8.14. Өндірістік кеңес мүшелеріне, еңбекті қорғау және еңбек қауіпсіздігі жөніндегі техникалық инспекторларға еңбекті қорғау жағдайына бақылау жүргізуге жәрдемдесуге. Қызметкерлердің таза және қауіпсіз еңбек жағдайларына құқықтарының бұзылуын анықтаған жағдайда, оларды жою жөнінде шаралар қабылдауға;

8.15. Қызметкерлердің тегін міндетті, алдын ала және мерзімді медициналық тексеруден өтуі (жылына 1 рет флюорография, 6 ай сайын бактериологиялық және зертханалық зерттеу, санминимум) кезінде олардың жұмыс орындары (лауазымдарын) мен орташа жалақыларын сақтауды қамтамасыз етуге ;

8.16. Ұйымның қызметкерлері үшін тынығу бөлмелерін жабдықтауға;

8.17. Қызметкерлерді нормаларға және келісілген тізімге (№ 10, № 11 қосымшалар) сәйкес сабынмен, жуу және зарарсыздандыру құралдарымен тегін қамтамасыз етуге міндеттеледі.

8.18. Кәсіподақ:

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

Кәсіподақ мүшелері – қызметкерлерді сауықтыру жөніндегі жұмысты жүргізуге міндеттеледі.

8.19. Тараптар осы ұжымдық шарттың ажырамас бөлшегі болып табылатын еңбекті қорғау жөнінде келісім жасасты. Жұмыс беруші еңбекті қорғау жөніндегі шараны орындауға жыл сайын еңбекке ақы төлеу қорынан кемінде 1% бөлуге міндеттеледі (№ 14 қосымша).

8.20. Тараптар еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор туралы Ережені (№ 13 қосымша) бекітті және аталған ережеге толық сәйкестікте өз жұмыстарын құруға міндеттеледі.

## 9 бөлім

### *Жастар саясаты*

9. Ұжымдық шарттың тараптары келісті:

9.1. 35 жасқа дейінгі қызметкерлер жас қызметкерлер болып саналады.

9.3. Жұмыс беруші кәсіподақ ұйымымен бірге ұйымдағы жас қызметкерлермен жұмыс бағдарламасын әзірлейді және оны жүзеге асырады.

9.4. Жұмыс беруші кәсіподақ ұйымымен бірге тәлімгерлік туралы ережені бекітеді. Барлық жас қызметкерлерге олардың жұмыстары басталған күннен бастап 10 күннен және 6 айдан кешіктірмей тәлімгерлер бекітеді.

9.5. Жұмыс беруші тәлімгерлік жұмысты қолда бар құралдармен ынталандырады.

9.6. Жұмыс беруші:

- жас педагог қызметкерлер арасында кәсіби шеберлік байқауларын өткізуге;
- бұқаралық дене шынықтыру-спорттық шаралары мен спартакиадалар ұйымдастыруға және өткізуге;
- жас педагог қызметкерлерді спортпен және өнерпаздықпен айналысудың қолжетімді, тегін болуын қамтамасыз етуге;
- белсенді, тиімді қоғамдық және кәсіптік жұмысты жүргізетін ұйымның жас кәсіподақ активін жүйелі ынталандыруды жүзеге асыруға міндетті.

9.7. Жұмыс беруші жас педагог қызметкерлердің біліктіліктерін арттыруды қамтамасыз етеді.

9.8. Кәсіподақ комитетінің жастар комиссиясының өкілдері жеке еңбек дауларын шешу жөніндегі өндірістік кеңес пен келісу комиссияларының жұмысына қатысады.

9.9. Бастауыш кәсіподақ ұйымы:

- жұмыс істейтін жастардың әлеуметтік құқықтары мен кепілдіктерін қорғау жөніндегі жұмысты жетілдіру мақсатында жастар саясаты бойынша нормативтік құқықтық базаны белсенді пайдалануға;
- жас педагог қызметкерлерге заңнамамен белгіленген жеңілдіктер мен қосымша кепілдіктерді қадағалауда көмек көрсетуге;
- тұрғын үй жағдайларын жақсарту жөніндегі түрлі бағдарламаларға қосылу үшін құжаттарды ресімдеуде жас педагог қызметкерлерге уақытында ақпарат ұсынуға және көмектесуге міндетті.

## 10 бөлім

### *Кәсіподақ қызметінің кепілдіктері*

10.1. Кәсіподақ ұйымының, тиісті сайланбалы кәсіподақ органдарының құқықтары мен кепілдіктері ҚР «Кәсіподақтар туралы» Заңымен, Қазақстан Республикасының өзге де заңдарымен, Қазақстандық салалық білім және ғылым қызметкерлері кәсіподағының Жарғысымен анықталады және кәсіподақтар бірлестігінің, жұмыс берушілер бірлестігі мен Қазақстан Республикасының Үкіметі арасындағы Бас келісімді, салалық (тарифтік) келісімді, салалық келісімді, өзге келісімдерді, осы ұжымдық шартты ескеріп іске асырылады.

10.2. Тараптар кез-келген қызметкерге қатысты оның кәсіподақтағы мүшелігіне немесе кәсіподақ қызметімен байланысты заңмен кепілденген әлеуметтік-еңбек және өзге де құқықтары мен еркіндігін шектеуге, мәжбүрлеуге, жұмыстан босатуға немесе ықпал етудің басқа да нысандарына жол берілмейді деп келісті.

10.3. Тараптар жұмыс беруші мен оның уәкілетті өкілдерінің:

10.3.1. Кәсіподақ ұйымының құқықтары мен кепілдіктерін қадағалауға, кәсіподақ қызметінің заңмен белгіленген құқықтары мен кепілдіктерін шектемей және мекемелердегі кәсіподақ ұйымын құру мен қалыптастыруға кедергі келтірмей, оның қызметіне жәрдемдесуге;

10.3.2. Сайланбалы кәсіподақ органына, қызметкерлер санына қарамастан санитарлық-гигиеналық талаптарға жауап беретін, жылумен және жарықпен, сол сайланбалы кәсіподақ органының жұмысына және қызметкерлердің жиналыс өткізуі үшін қажетті жабдықтармен қамтамасыз етілген қажетті үй-жайды, сондай-ақ оргтехниканы, байланыс құралдарын (соның ішінде компьютер жабдықтарын, электрондық пошта мен интернетті) және қажетті нормативтік құжаттарды беруге; бөлінген кабинетті күзетуді және тазалауды қамтамасыз етуге, қолданыстағы көлік құралдарын тегін беруге және сайланбалы кәсіподақ органының қызметін қамтамасыз ету үшін басқа да жағдайлар жасауға;

10.3.3. Сайланбалы кәсіподақ органдарының өкілдеріне жарғылық міндеттерді және заңнамамен көзделген құқықтарды жүзеге асыру үшін кәсіподақ мүшелері жұмыс істейтін ұйымдарға баруға кедергі келтірмеуге;

10.3.4. Кәсіподақ органдарына еңбек жағдайы, жалақы, тұрғын үй-тұрмыстық қызмет көрсету, қоғамдық тамақтану кәсіпорындарының жұмысы, қызметкерлердің өмір сүру

жағдайлары мен басқа да әлеуметтік-экономикалық мәселелер бойынша сұраныстарына ақпаратты, мәліметтер мен түсіндірмелер беруге;

10.3.5. Кәсіподақ мүшелерінің жазбаша өтініштері бойынша, ай сайын мүшелік жарналарың мекеменің есеп шотынан аудандық кәсіподақ ұйымының есеп шотына ай сайынғы жалақыдан 1% мөлшерде аударылады. Қаражаттарды аудару толық мөлшерде және жалақыны берумен қатар жүргізіледі.

10.3.6. Білім қызметкерлерінің әлеуметтік-еңбек құқықтары мен кәсіптік мүдделерін қорғау жөніндегі кәсіподақ қызметі туралы қызметкерлерді кеңінен ақпараттандыру үшін салалық және жергілікті ақпараттық жүйені қолдануда кәсіподақ органдарына жәрдемдесуге міндетті екеніне назар аударады.

10.4. Тараптар кәсіподақ органдарының құрамына сайланған және негізгі жұмыстан босатылмаған қызметкерлердің кепілдіктерін мойындайды, соның ішінде:

10.4.1. Кәсіподақ қызметкерлері өздері мүше болып табылатын сайланбалы кәсіподақ органының алдын ала келісімінсіз, ал бастауыш кәсіподақ ұйымдарының кәсіподақ комитеттерінің төрағалары – жоғары кәсіподақ комитетінің алдын ала келісімінсіз тәртіптік жазаға тартыла алмайды.

Аталған кәсіподақ қызметкерлері жұмыс берушінің бастамасы бойынша өздері мүше болып табылатын кәсіподақ органының алдын ала келісімінсіз, ал бастауыш кәсіподақ ұйымдарының кәсіподақ комитеттерінің төрағалары – жоғары кәсіподақ комитетінің алдын ала келісімінсіз басқа жұмысқа ауыстырыла алмайды;

10.4.2. Жұмыс берушінің бастамасымен жұмыстан шығару, сондай-ақ кәсіподақ органының құрамына кіретін қызметкерлердің еңбек шарттарының маңызды жағдайларын (оқу жүктемесінің немесе басқа жұмыс көлемінің қызметкердің кінәсінен емес өзгеруіне байланысты еңбекақы мөлшерінің азаюы, белгіленген қосымша және үстеме ақылардың, өзге де ынталандыру мен көтермелеу төлемдерін және т.б. алып тастау) өзгерту жұмыстан шығарудың жалпы тәртібінен басқа тек кәсіподақ органының алдын ала келісімімен, ал бастауыш кәсіподақ ұйымдарының басшыларын (олардың орынбасарларын) – жоғары кәсіподақ комитетінің келісімімен ғана жүргізіледі;

10.4.3. Білім ұйымдарында жұмыс берушімен бірге құрылатын кеңестер мен комиссиялардағы сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелері, еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жөніндегі кәсіподақтың техникалық инспекторлары, кәсіподақ ұйымының өкілдері қызметкерлер ұжымының мүддесіне және қысқа мерзімді кәсіподақ оқуы уақытында қоғамдық міндеттерді орындау үшін орташа жалақысын сақтай отырып негізгі жұмысынан босатылады.

Тараптар бұл ережені бастауыш кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитетінің мүшелері болып табылатын білім беру ұйымының қызметкерлеріне – жылына 10 жұмыс күнінен кем болмайтын мерзімде, сондай-ақ екіжақты комиссияның, ұжымдық шарттар жасау жөнінде ұжымдық келіссөздер жүргізу комиссиясының мүшелері болып табылатын қызметкерлерге – 7 жұмыс күнінен кем болмайтын мерзімде таратуға келісті.

10.5. Білім ұйымдарындағы негізгі жұмысынан босатылмаған сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелері съездердің, конференциялардың, пленумдардың, төралқалардың, жиналыстардың, семинарлардың жұмысына және Кәсіподақпен шақырылатын басқа шараларға қатысу уақытына, форумдардың жұмысына қатысу үшін қажетті уақытқа босатылады.

10.6. Тараптар кәсіподақ органдарының құрамына сайланған босатылған қызметкерлердің кепілдіктерін мойындайды:

10.6.1. Кәсіподақ органдарының сайланбалы лауазымдарына сайланған қызметкерлерге олардың сайлау өкілеттіктерінің мерзімі аяқталғаннан кейін бұрынғы жұмысы (лауазымы), ал ол болмаған жағдайда – қызметкердің келісімімен сол немесе басқа білім ұйымында басқа бірдей жұмыс (лауазым) беріледі.

10.6.2. Босатылған кәсіподақ қызметкерлері мен кәсіподақ органының штаттық қызметкерлерінің ұжымдық шартқа, барлық деңгейдегі Келісімдерге сәйкес білім ұйымдарының қолданысындағы әлеуметтік-еңбек құқықтары, кепілдіктері мен жеңілдіктері сақталады.

10.6.3. Сайланбалы кәсіподақ органының құрамындағы өкілеттік мерзімі аяқталғанда және аттестация нәтижесі бойынша (өкілеттікті орындау мерзімінде немесе ол аяқталғаннан кейін алты ай ішінде) берілген біліктілік санатының қолдану мерзімі өткесін, қызметкерлерге олардың

өтініштері бойынша аттестациядан өткенге дейін, бірақ екі жылдан аспайтын мерзімге біліктілік санатының мерзімі ұзартылады.

10.7. Кәсіподақ ұйымы төрағасының сайланбалы лауазымындағы және сайланбалы кәсіподақ органының құрамындағы жұмыс білім ұйымының қызметі үшін маңызды болып танылады және қызметкерлерді ынталандыру, оларды аттестаттау, басқарушы лауазымдарды ауыстыруға конкурстық іріктеу кезінде ескеріледі.

10.8. Кәсіподақ органының құрамына сайланған тұлғаларды жұмыс берушінің бастамасымен жұмыстан шығаруға, ұйымның толық таратылуы немесе қызметкер заңмен жұмыстан шығаруды көздеген кінәлі әрекет жасаған жағдайды қоспағанда, сайлау өкілеттігі аяқталғаннан кейін екі жыл ішінде жол берілмейді. Мұндай жағдайларда жұмыстан шығару тиісті кәсіподақ органының келісімімен, Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен белгіленген тәртіпте жүзеге асырылады.

10.9. Тараптар сайланбалы кәсіподақ қызметкерлеріне құрмет атақтарын беру және ведомстволық үздік белгісімен марапаттау туралы шешімді бірге қабылдай алады.

10.10. Жұмыс беруші кәсіподақ ұйымдары мен олардың органдарының тәжірибелік қызметіне өз жарғылық міндеттерін жүзеге асыруды қиындататын жұмыс беруші өкілдерінің араласуына жол бермеу жөнінде қажетті шараларды қабылдайды.

10.11. Жұмыс беруші Кәсіподаққа еңбек заңнамасын орындауда қоғамдық бақылауды жүзеге асыруға кедергі келтірмейді. Кәсіподақ өз мамандарының күшімен күнтізбелік жылда кемінде екі рет еңбек заңнамасын қадағалау жөнінде жоспарлық тексерулер жүргізуге құқылы. Аталған шектеу қызметкерлердің арыздары мен шағымдары бойынша тексерулерге, өзге де жеке және заңды тұлғалардың өтініштеріне қолданылмайды.

Тексерулер нәтижелері бойынша Кәсіподақ білім ұйымдарының басшыларына қызметкерлердің анықталған бұзушылықтарын жою және бұзылған құқықтарын қалпына келтіру жөнінде тиісті актілер мен ұсыныстар жібереді.

Тексеруді жүргізу тәртібі, тексерулер нысаны мен түрлері кәсіподақтың тиісті актісімен анықталады.

10.12. Кәсіподақ комитетінің мүшелері білім ұйымының тарифтеу, педагог қызметкерлерді аттестаттау, өндірістегі жазатайым оқиғаларды тексеру, жұмыс орындарын аттестаттау, еңбекті қорғау, әлеуметтік сақтандыру және басқа да комиссиялардың құрамына кіреді.

10.13. Қызметкерлерді аттестаттау кезінде кәсіподақ берілген сыйақы мен марапаттар ескерледі.

10.14. -Сауықтыру орталығына кәсіподақ мүшесі болып табылатын еңбек адамы бара алады;

-Жыл қорытындысы, жетістігі нәтижесінде бір және бес жыл еңбек өтілі бар кәсіподақ мүшесін аудандық, бес және он жыл еңбек өтілі бар кәсіподақ мүшесін облыстық, оннан жоғары еңбек өтілі бар кәсіподақ мүшесін республикалық кәсіподақ ұйымының марапаттарына ұсына алады;

-Марапаттау мониторингпен ретімен және әр марапат жетістік нәтижесімен арасы 2 жыл;

-Бір жылдан жоғары еңбек өтілі бар әр кәсіподақ мүшесі сауықтыру орталығына 30% барады;

-Қазақстан өңіріндегі шипажай құнының 30% -ы 200000(екі жүз мың) теңгеге дейін төленеді;

-Әр кәсіподақ мүшесіне жаңа жылдық сыйлық беріледі (бала күтімі демалысында отырған кәсіподақ мүшесіне 3 жыл бойы);

-Мерейлі 50 жас, 60 жас, зейнеткерлікке шығу уақыты марапатталады;

-Жыл қорытындысы, жұмыс жетістігі нәтижесінде 5 жылдан жоғары еңбек өтілі бар педагогты аудандық кәсіподақ ұйымының есебінен сауықтыру орталығына жібері мүмкіндігі;

-Жыл қорытындысы, жұмыс жетістігі нәтижесінде 7 жылдан жоғары еңбек өтілі бар кіші қызметкерді аудандық кәсіподақ ұйымының есебінен сауықтыру орталығына жіберу мүмкіндігі;

-Сауықтыру орталығына толық аудандық кәсіподақ ұйымының есебінен барған кәсіподақ мүшесі білім бері мекемесінің барлық кәсіподақ мүшелері сауықтыру орталығына толық

аудандық кәсіподақ ұйымының есебінен қамтылып болғаннан кейін немесе 5 жылдан кейін қайта баруға мүмкіндік бар;

-Мейірімділік көмек (қайтқан уақытта) кәсіподақ мүшесінің ата-анасы, жолдасы, баласына беріледі;

-Денсаулығына байланысты кәсіподақ мүшесі болып табылатын еңбек адамына беріледі. (Кесір тілігі, тіс емдеу, түсік жасатуға т.б. жеңіл ауру бойынша берілмейді, денсаулығына байланысты ота жасату анықтама негізінде мейірімділік көмек жылына 1 рет беріледі).

10.15. Қажет болған жағдайда, жұмыс беруші өзінің бұйрығымен қызметкерді Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 138-бабына сәйкес қашықтықтан жұмыс істеуге ауыстыруға құқылы.

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

Жұмыс беруші жұмыскерге коммуникация құралдарын (байланыс құралдарын) береді және оларды орнату мен оларға қызмет көрсету жөніндегі шығыстарды көтереді. 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.

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.

Қашықтықтан жұмыс жасайтын қызметкерлер үшін жұмыс уақытының 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 алі 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.

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 айқындалады.

## **11 бөлім**

### ***Кәсіподақтың міндеттемелері***

11. Кәсіподақ комитеті:

11.1. ҚР «Кәсіподақтар туралы» Заңына және ҚР Еңбек кодексіне сәйкес әлеуметтік-еңбек құқықтары жөніндегі кәсіподақ мүшелерінің құқықтары мен мүдделерін білдіруге және қорғауға;

Жұмыс берушімен өзара қарым-қатынас кезінде кәсіподақ мүшелері КК-не өз мүдделерін қорғауға өкімдік берсе КК мүдделерін қорғайды.

11.2. Жұмыс берушілердің еңбек заңнамасын қадағалауына қоғамдық бақылауды жүзеге асыруға;

11.3. Қызметкерлердің еңбек кітапшаларын жүргізу мен сақталудың дұрыстығына, оларға жазбаның, соның ішінде қызметкерлерді аттестаттау нәтижелері бойынша біліктілік санаттарын беру кезіндегі жазбалардың уақытында енгізілуіне бақылауды жүзеге асыруға;

10.4. Жұмыс берушімен және қызметкерлермен бірге қызметкерлердің дербес деректерін қорғау жөніндегі шараларды әзірлеуге;

11.5. Жұмыс берушіге лауазымды тұлғалардың ҚР ЕК нормаларын және еңбек туралы өзге де нормативтік актілерді, ұжымдық шарттың, келісімнің жағдайларын бұзушылық туралы ақпаратты кінәлі тұлғаларға тәртіптік жаза шараларын қолдануды талап ете отырып жіберуге;

11.7. Кәсіподақ мүшелерінің еңбек құқықтарын келісу комиссиялары мен сотта білдіруге және қорғауға;

11.8. Жинақтаушы зейнетақы қорларына міндетті зейнетақы жарналарының уақытында және толық аударылуына қоғамдық бақылауды жүзеге асыруға;

11.9. Қызметкерлерге еңбек демалыстарының берілуі мен оларға ақы төлеудің уақытында және дұрыстығына бақылауды жүзеге асыруға;

11.10. Білім ұйымының тарифтеу, педагог қызметкерлерді аттестаттау, жұмыс орындарын аттестаттау, еңбекті қорғау және басқа да комиссиялардың жұмысына қатысуға;

11.11. Педагог қызметкерлерді аттестаттауды жүргізу тәртібінің қадағалануына қоғамдық бақылауды жүзеге асыруға;

11.12. Мәдени-бұқаралық және дене шынықтыру-сауықтыру жұмысын жүзеге асыруға міндеттеледі.

## **12 бөлім**

### ***Білім ұйымдарын басқару, әлеуметтік әріптестік тиімділігін арттыру***

Әлеуметтік әріптестіктің негізгі принциптерін басшылыққа алып, білім ұйымының қызметі мен дамуына жауапкершілікті және қызметкерлердің әлеуметтік-экономикалық жағдайын жақсарту қажеттілігін сезіне отырып,

#### **Тараптар:**

12.1. Білімді дамытудың 2021-2025 жылдарға арналған Мемлекеттік бағдарламаларын, ҚР Заңдары мен білімді дамытуға және қызметкерлерді әлеуметтік қорғауға бағытталған өзге де нормативтік құқықтық актілерді жүзеге асыру жөнінде келісілген іс-әрекеттерді жүзеге асырады.

12.2. Бірлескен күш салып, басымды ұлттық білім жобаларының толық көлемде жүзеге асырылуына ықпал етеді.

12.3. Білім қызметкерлерінің өмір сүру, еңбек ақы және әлеуметтік кепілдіктер деңгейінің артуына бірлесіп қол жеткізеді.

12.4. Белгіленген тәртіпте, құзырлық шегінде, жергілікті бюджетті қалыптастыру кезінде атқарушы және заңнамалық билік органдарына:

- білім ұйымындағы еңбекті қорғауға және өрт қауіпсіздігіне, еңбек жағдайлары бойынша жұмыс орындарын аттестаттауға;
- қызметкерлердің міндетті алдын ала (жұмысқа қабылдау кезінде) және мерзімді (еңбек қызметі кезінде) медициналық тексерулерін ұйымдастыруға;
- педагог және медицина кадрларын даярлауға, қайта даярлауға және біліктіліктерін арттыруға;
- педагог, медицина қызметкерлері мен ауылдық жерде тұратын және жұмыс істейтін қызметкерлерге коммуналдық қызмет және отын шығындарына жыл сайынғы өтемақыға;
- педагогикалық кәсіптік білім беру ұйымдарын бітірген және ауылдық жерде алған мамандықтары бойынша жұмысқа бірінші рет кіріскен жас педагог қызметкерлерге жәрдемақы және көтерме ақыға;
- ыссапарлармен байланысты өтемақыларды төлеуге қаражаттың бөлінуіне өтініш білдіреді.

#### **Жұмыс беруші:**

12.6. Еңбек жағдайы және Кәсіподақпен келісім бойынша өзге де әлеуметтік-экономикалық жағдайларды белгілеу немесе өзгерту жөнінде Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен көзделген жағдайларда шешім қабылдайды.

12.7. Қызметкерлерді еңбек және салалық заңнама білімі бойынша жүйелі оқытуды ұйымдастырады.

12.8. КК-не оның сұрауы бойынша ұжымдық шартты, келісімді жасау үшін, олардың орындалуын бақылауға қажетті және ҚР Еңбек кодексімен, өзге заңдармен және занасты нормативтік құқықтық актілермен, осы ұжымдық шартпен көзделген басқа да мәселелер бойынша ақпаратты береді.

12.9. Белгіленген еңбек тәртіптемесі аясында КК-мен қызмет істейді, сындарлы ұсыныстар мен өзара талаптарды қояды және уақытында қарайды, келіссөздер арқылы еңбек дауларын шешеді.

12.10. КК өкілдерінің кеңестердің, комиссиялардың жұмысына және басқа шараларға қатысуын қамтамасыз етеді.

12.11. Қызметкерлердің ҚР ЕК және осы ұжымдық шартпен көзделген шеңберде білім ұйымын басқаруға қатысуын қамтамасыз етуге жағдай жасайды.

#### **Кәсіподақ комитеті:**

12.12. ҚР «Кәсіподақтар туралы» Заңына, Кәсіподақтың Жарғысына сәйкес білім ұйымы қызметкерлерінің әлеуметтік-еңбек құқықтары мен мүдделеріне өкілдік етуге және қорғауды қамтамасыз етеді.

12.13. Одақ мүшелері мен жұмыс берушілердің өкілдеріне еңбек заңнамасы, жұмыс берушінің актілерін әзірлеу, қызметкерлерді оқыту, сондай-ақ жеке және ұжымдық еңбек дауларын шешу мәселелерінде көмек көрсетеді.

12.14. Ұжымдағы әлеуметтік шиеленісті болдырмау және тараптардың мүдделерін есепке алу мақсатында келіссөз процестерінің мүмкіндігін пайдаланады.

12.15. Ішкі еңбек тәртіптемесінің, еңбек тәртібінің, еңбек міндеттерінің уақытында және сапалы орындалуын қадағалауға ықпал етеді.

12.16. Жұмыс берушіге білім ұйымын басқару, ұжымдық шарттарды жетілдіру жөнінде келіссөздер жүргізу, еңбек шарты бойынша қызметкерлердің міндеттерін толық, сапалы орындауға ықпал ететін әлеуметтік-экономикалық және кадрлық дамытудың ағымдағы және келешектегі жоспарларын қабылдау жөнінде ұсыныстар енгізеді.

12.17. Ұжымдық еңбек дауларын болдырмауға жәрдемдеседі.

12.18. Еңбек заңнамасының және еңбек құқығының нормаларынан тұратын өзге де нормативтік актілердің қадағалануына қоғамдық бақылауды жүзеге асырады.

### **13 бөлім.**

#### ***Ұжымдық шарттың орындалуын бақылау. Тараптардың жауапкершілігі***

##### **13. Тараптар келісті:**

13.1. Жұмыс беруші ұжымдық шартқа қол қойылған күннен бастап 1 ай ішінде оны жергілікті атқарушы органдарға тіркеуге жібереді.

13.2. Осы ұжымдық шартты орындау жөніндегі іс-шаралар жоспарын бірлесіп әзірлейді.

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

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

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

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

- 13.7. Осы ұжымдық шарт 2023-2026 жылдар ішінде әрекет етеді.
- 13.8. Жаңа ұжымдық шартты жасау жөніндегі келіссөздер, осы ұжымдық шарттың іс-әрекет мерзімі аяқталғанға дейін 2 ай бұрын басталады.

Шарттың жасалған күні: «22» ақпан 2023 жыл

Ұжымдық шартқа қол қойғандар:

«Шұбарши жалпы орта білім беретін мектебі» КММ директоры

колы

А.С.Оспагамбетова

Кәсіподақ комитетінің төрағасы

колы

М.С.Бабалакова

14.04.2023

14.04.2023

14.04.2023

Ақтөбе облысының еңбек инспекциясы жөніндегі басқармасынан мониторингтен өтті

№ 145

« 28 » 02 2023 ж.