

«ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ
ЕҢБЕК ЖӘНЕ ХАЛЫҚТЫ ӨЛЕУМЕТТІК
ҚОРҒАУ МИНИСТРЛІГІ МЕМЛЕКЕТТІК
ЕҢБЕК ИНСПЕКЦИЯСЫ КОМИТЕТІНІҢ
МАҢҒЫСТАУ ОБЛЫСЫ БОЙЫНША
ДЕПАРТАМЕНТІ» РЕСПУБЛИКАЛЫҚ
МЕМЛЕКЕТТІК МЕКЕМЕСІ

№ 04-04/63
« 01 » 08 2025 ж.

**«ХАЛЕЛ ӨЗБЕКҒАЛИЕВ АТЫНДАҒЫ
МАҢҒЫСТАУ ЖОҒАРЫ ПОЛИТЕХНИКАЛЫҚ КОЛЛЕДЖІ»**

МЕМЛЕКЕТТІК КОММУНАЛДЫҚ ҚАЗЫНАЛЫҚ КӘСІПОРНЫНЫҢ

2025 - 2029 ЖЫЛДАРҒА АРНАЛҒАН


ҰЖЫМДЫҚ ШАРТЫ

Шартқа қол қойғандар:

Жұмыс берушінің атынан:

Қызметкерлердің атынан:

Басшы:  Шолтанова З.Е.

Бастауыш кәсіподақ
ұйымының төрағасы:
 Асылбай Г.И.



1 бөлім

Жалпы ережелер

1.1. Осы ұжымдық шарт Маңғыстау облысының білім басқармасы «Х.Өзбекғалиев атындағы Маңғыстау жоғары политехникалық колледжі» мемлекеттік коммуналдық қазыналық кәсіпорнының басшысы Шолтанова Зарипа Есенбаевна тұлғасындағы (бұдан әрі – Жұмыс беруші) мен колледждің кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитетінің төрағасы Асылбай Гүлмира Ибрагимқызы тұлғасындағы (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:

- кәсіподақ мүшелері болып табылатын, білім басқармасына ведомстволық бағынысты, білім беру мекемелері мен кәсіпорындарының қызметкерлері олардың өкілі ретінде - "Қазақстандық оқу-ағарту, ғылым және жоғары білім қызметкерлерінің салалық кәсіптік одағының Маңғыстау облыстық ұйымы" ҚБ;

- білім ұйымы, өкілі – басшы тұлғасындағы бұдан әрі – Жұмыс беруші болып табылады.

1.4. Кәсіподақ мүшесі болып табылмайтын қызметкерлер өздерінің жазбаша өтініштерімен кәсіподақтан жұмыс берушімен қарым-қатынаста олардың мүдделерін білдіруін сұрауға, сондай-ақ осы Келісімге қосылуға құқылы (3-тармақ. 158-бап Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі). Кәсіподақ қызметкерлердің мүдделерін білдіреді және кәсіподақ ұйымының шотына ай сайын жалақының 1 (бір)% - аударған жағдайда, кәсіподақ мүшесі болып табылмайтын тұлғаларға Ұжымдық шарттың ережелерінің қолданылуын таратады. ("Кәсіптік одақтар туралы" ҚРЗ 17-бабы, 8 тармақшасы, 13.1-т. "Қазақстандық оқу-ағарту, ғылым және жоғары білім қызметкерлерінің салалық кәсіптік одағы" ҚБ жарғысы).

1.5. Осы ұжымдық шарт іс-әрекеті кәсіподақ мүшелері болып табылатын қызметкерлерге және оларға қосылған тұлғаларға тиісті.

1.6. 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.

1.7. Ұжымдық шарт білім беру ұйымының қайта құрылу мерзімінде (біріктіру, қосу, бөліну, жекелену, түрлендіру) өзінің іс-әрекетін сақтайды.

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

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

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

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

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

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

1.14. Осы ұжымдық шарт оған тараптар қол қойған кезден бастап өз күшіне енеді және жаңа ұжымдық шарт қабылданғанға дейін қолданыста болады.

1.15. Тараптар Қазақстан Республикасының қолданыстағы еңбек құқығына сәйкес жеке еңбек дауларын шешу жөніндегі келісім комиссиясын міндетті түрде құру туралы келісті. Комиссияның құрамы тепе-тең негізде әрбір Тараптан өкілдердің тең санынан құрылады. Қызметкерлер мен білім беру ұйымдары арасында туындаған барлық санаттағы жеке еңбек дауларын ҚР Еңбек кодексінде көзделген тәртіппен еңбек дауы тараптарының өтініші бойынша келісу комиссиясы қарауы мүмкін.

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

Бұдан басқа, жеке еңбек дауларын шешу жөніндегі келісу комиссиялары білім басқармасында және білім бөлімдерінде әлеуметтік әріптестік тараптарының келісімдерімен әкімшілік аумақтық бірліктер - аудандар, қалалар, облыстар деңгейінде құрылуы мүмкін. Олар тікелей білім беру ұйымдарында құрылған келісім комиссиялары сияқты негіздерде құрылады және жұмыс істейді.

Тікелей білім беру ұйымында, сондай-ақ аудандық, қалалық немесе облыстық деңгейдегі келісу комиссиясымен құрылған.

Келісім комиссиясының жұмыс тәртібі және қызметін ұйымдастыру келісім комиссиялары туралы ережеде (№ 12 қосымша) айқындалады.

ҚР ЕК 23-бабы 2-тармағының 26) тармақшасына сәйкес жеке еңбек дауын шешу бойынша келісім комиссиясын құру міндеті жұмыс берушіге жүктеледі.

ҚР ЕК 159-бабының 8-тармағына сәйкес жеке еңбек дауын шешу жөніндегі келісім комиссиясының мүшелері Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын қолдану, келіссөздер жүргізу дағдыларын дамыту және еңбек дауларында консенсусқа қол жеткізу бойынша жыл сайын оқытудан өтуге міндетті. (№ 12 қосымша).

1.16. 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) еңбек демалысының кестесі;
- 5) педагог қызметкерлердің оқу жүктемесі;
- 6) педагог қызметкерлерге бар біліктілік санаттарын төмендету мақсатында кезектен тыс аттестацияны белгілеу туралы шешімдер;
- 7) еңбекті қорғау жөніндегі нұсқаулық;
- 8) еңбек жағдайының өзгеруі туралы бұйрықтар;
- 9) жұмыс берушінің бастамасымен еңбек шарттарын бұзу туралы бұйрықтар;

- 10) мереке және демалыс күндерін жұмыс күні ретінде жариялау туралы бұйрықтар;
- 11) штаттық кестені қысқарту және өзгерту туралы бұйрықтар;
- 12) ынталандыру мен жазалау туралы бұйрықтар;
- 13) сыйлықақы беру, қосымша ақылар белгілеу және материалдық көмек туралы бұйрықтар;
- 14) толық емес жұмыс уақытының режимін енгізу туралы бұйрықтар;
- 15) күнделікті жұмысты бөлімдерге бөлу туралы бұйрықтар;
- 16) жұмыс уақытының жинақталған есебін қолдану туралы бұйрықтар;
- 17) 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.
- 18) ұйымды тарату және жұмысшы күшін (10 адамнан астам) бұқаралық біржолғы босату туралы актілер;

1.17. Кәсіподақ комитетінің келісімі мен дәлелді пікірі осы ұжымдық шарттың тараптарымен келісілген Тәртіпте сұралады және енгізіледі (№ 1 қосымша).

1.18. Ішкі еңбек тәртіптемесі ережесінің мәтіні жұмыс берушінің актісімен бекітілу үшін тараптармен келісілді (№ 2 қосымша).

2 бөлім.

Еңбек шарты. Еңбек шартын жасау және бұзу кезіндегі қызметкерлердің кепілдіктері

2.1. Еңбек шартының мазмұны, оны жасау, өзгерту және бұзу тәртібі ҚР Еңбек кодексіне, басқа да заңнамалық және нормативтік құқықтық актілерге, білім беру ұйымдарының жарғыларына (ережелеріне) сәйкес айқындалады және қолданыстағы еңбек заңнамасымен, сондай-ақ бас, салалық Келісіммен және ұжымдық шарттармен салыстырғанда қызметкерлердің жағдайын нашарлата алмайды.

2.2. Еңбек шарты қызметкермен жазбаша нысанда екі данада жасалады, олардың әрқайсысына жұмыс беруші мен қызметкер қол қояды. Еңбек шарты еңбек шарттарын есепке алу кітабында тіркеледі. Тараптар қол қойған және білім беру ұйымының мөрімен расталған шарттың бір данасы қызметкердің қолына беріледі. Шарттың бір данасын тапсыру фактісі еңбек шарттарын есепке алу кітабында қызметкердің қолымен расталады.

Еңбек шарты жұмысқа қабылдау туралы бұйрық шығаруға негіз болып табылады. Жұмыс беруші қызметкермен еңбек шартын жасау және тоқтату туралы, оған енгізілген өзгерістер және (немесе) толықтырулар туралы ҚР ЕК 28-бабының 1-тармағының 1), 2), 3), 4), 5) және 13) тармақшаларында көзделген мәліметтерді қамтитын мәліметтерді енгізуге міндетті еңбек шарттарын есепке алудың бірыңғай жүйесіне енгізеді (ЕШЕБЖ).

2.3. Қызметкермен тұрақты сипаттағы жұмысқа еңбек шарты белгіленбеген мерзімге не кемінде бір жыл мерзімге жасалуы мүмкін. Осы ереже қоса атқару шарттарында еңбек шарты жасалатын қызметкерлерге қолданылады.

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

Еңбек шартының қолданылу мерзімі өткен жағдайда, егер Тараптардың ешқайсысы соңғы жұмыс күні (ауысым) ішінде еңбек қатынастарын тоқтату туралы жазбаша хабардар етпесе, Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 51-бабының 2-тармағында көзделген жағдайларды қоспағанда, ол бұрын жасалған мерзімге ұзартылған болып есептеледі.

Бір жылдан кем емес белгілі бір мерзімге жасалған еңбек шартының мерзімін ұзарту саны екі реттен аспауға тиіс.

Еңбек қатынастары екі ұзартудан кейін жалғасқан кезде еңбек шарты белгіленбеген мерзімге жасалған болып есептеледі.

Бір жылдан аз мерзімге еңбек шарты белгілі бір жұмысты орындау уақытына, уақытша болмаған қызметкерді алмастыру уақытына, маусымдық жұмысты орындау уақытына ғана жасалуы мүмкін.

2.4. Жұмыс беруші мен зейнеткерлік жасқа толған қызметкердің еңбек қатынастарын жалғастыру туралы өзара шешім қабылданған жағдайда, жұмыс берушілер оған өзгерістер енгізе және бұйрық шығара отырып, жыл сайын қолданыстағы еңбек шартын ұзартуға құқылы. Мұндай жағдайда, бұл ҚР ЕК 52-бабы 1-тармағының 24) тармақшасына сәйкес еңбек шартын бұзу болып саналмайды (зейнеткерлік жасқа жету) және өтемақы төлемі төленбейді. Жұмыс беруші ҚР ЕК-нің 53-бабының 9-тармағына сәйкес еңбек шарты бұзылған жағдайда ғана ҚР ЕК-нің 52-бабы 1-тармағының 24-тармақшасына сәйкес өтемақы төлемін жүргізеді. Қызметкер зейнеткерлік жасқа толуына байланысты Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 24) тармақшасында көзделген негіз бойынша жұмыстан босатылған кезде еңбек, ұжымдық шарттарда және (немесе) жұмыс берушінің актісінде айқындалатын мөлшерде, бірақ лауазымдық айлықақы (тарифтік мөлшерлеме) мөлшерінде өтемақы төлемін төлеуге міндетті.

Сондай-ақ, жұмыс беруші мен зейнеткерлік жасқа толған қызметкердің еңбек қатынастарын жалғастыру туралы өзара шешім қабылданған жағдайда, жұмыс берушілер қолданыстағы еңбек шартын оқу жылы аяқталғаннан кейін оны жыл сайын қайта жасасып, бұзуға құқылы. Бұл жағдайда еңбек шарты ҚР ЕК 52-бабы 1-тармағының 24-тармақшасына сәйкес бұзылған болып есептеледі (зейнеткерлік жасқа жету) және жұмыс беруші ҚР ЕК 53-бабының 9-тармағына сәйкес осы Келісімде және (немесе) ұжымдық шартта айқындалған мөлшерде өтемақы төлемін жүргізеді. Бұл ретте, зейнеткерлік жасқа толған қызметкермен жасалған еңбек шартының бір жылдық мерзімі аяқталғаннан кейін еңбек шарты мерзімінің өтуіне байланысты ҚР Еңбек кодексінің 49-бабының 2-тармақшасы және 51-бабы негізінде бұзылады және өтемақы төлемі жүргізілмейді.

Зейнетақы жасына жеткен қызметкермен жасалған еңбек шартын жыл сайын қайта жасасу кезінде еңбек шарты бір жылдық мерзімге жасалады, одан осындай қызметкерлерге еңбек заңнамасында қарастырылған барлық жеңілдіктер мен өтемақы төлемдері (жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы, сауықтыру жәрдемақысы және т.б.) сақталуы керек.

2.5. Жұмысқа қабылдау кезінде сынақ мерзімі:

- мүгедек;
- жас мамандар;
- жұмыс беруші айқындайтын өзге де адамдар.

2.6. Егер еңбек шарты тоқтатылған немесе бұзылған күні Жұмыскер жыл сайынғы ақылы еңбек демалысында немесе өзге де демалыста болса не уақытша еңбекке жарамсыз болса, ҚР Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 1), 18), 20) және 23) тармақшаларында көзделген жағдайларды және уақытша болмаған жұмыскерді алмастыру жағдайларын қоспағанда, қызметкермен еңбек шартын бұзу ол жұмысқа шыққан бірінші күні жүзеге асырылады.

2.7. Еңбек шартында ҚР Еңбек кодексінің 28-бабында көзделген еңбек шартының елеулі талаптары, оның ішінде оқу жүктемесінің көлемі, жұмыс уақытының режимі мен ұзақтығы, жалақы мөлшері, жеңілдіктер, өтемақылар және т. б. айтылады.

Еңбек шартының талаптары тараптардың келісімі бойынша және ҚР Еңбек кодексінде белгіленген тәртіппен жазбаша нысанда ғана өзгертілуі мүмкін. Қашықтықтан жұмыс істеу еңбек шартының талаптарымен айқындалады.

Білім беру ұйымдарының басшылары еңбек жағдайларының өзгеруі туралы өзгерістер енгізілгенге дейін кемінде бір ай бұрын қызметкерге және бастауыш кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитетіне жазбаша ескертуге міндетті.

Мүгедекпен жасалатын ЕШ жұмыс орындарын олардың жеке мүмкіндіктерін ескере отырып жабдықтау жөніндегі талаптар қамтылуға тиіс.

2.8. Қашықтықтан жұмыс істейтін қызметкерлердің еңбек қатынастары ҚР ЕК-нің 138-бабында, еңбек шартында, жұмыс берушінің актісінде белгіленген ерекшеліктерді ескере отырып, ҚР ЕК-не сәйкес жүзеге асырылады.

Қашықтықтан жұмыс істеу тиісті өзгерістер мен толықтырулар енгізе отырып, еңбек шартын жасасу кезінде де, оның қолданылу мерзімі ішінде де қызметкердің немесе жұмыс берушінің бастамасы бойынша белгіленеді.

2.9. Төтенше немесе соғыс жағдайы енгізілген, төтенше жағдай жарияланған кезеңде не өзге де шектеу іс-шаралары, оның ішінде карантин енгізілген кезде мемлекеттік органдардың немесе олардың лауазымды адамдарының шешімі бойынша, сондай-ақ жұмыскерлердің өміріне немесе денсаулығына қатер төндіретін басқа да ерекше жағдайларда жұмыс беруші өз актісімен себептерін көрсете отырып, қашықтан жұмысты немесе құрамдастырылған жұмысты уақытша белгілеуге жоғарыда көрсетілген жағдайлар жойылғанға дейін қашықтықтан жұмыс істеуге құқылы.

Бұл ретте қызметкерлерді еңбек міндеттерін орындау үшін қажетті жабдықтармен, ақпараттандыру объектілерімен, байланыс қызметтерімен және өзге де құралдармен қамтамасыз ету, сондай-ақ шығыстарды өтеу Жұмыс берушінің актісімен айқындалады.

2.10. Педагог қызметкерлердің оқу жүктемесінің (педагогикалық жұмыстың) көлемі оқу жоспары, оқу бағдарламалары, кадрлармен қамтамасыз етілуі бойынша сағат санына, кәсіподақ комитетінің пікірін ескере отырып, осы ұйымдағы басқа да нақты жағдайларға сүйене отырып белгіленеді.

Педагог қызметкердің оқу жүктемесінің көлемі еңбек шартында ескертіледі және оны Тараптар қызметкердің жазбаша келісімімен ғана өзгерте алады.

Оқу жүктемесін алдын ала бөлу оқу жылы аяқталғанға дейін және қызметкерлердің жаңа оқу жылында сыныптарды, топтарды және оқу жүктемесін анықтау үшін демалысқа кеткенге дейін аяқталады.

Жұмыс беруші педагог қызметкерлерді жаңа оқу жылына арналған алдын ала оқу жүктемесімен жазбаша түрде және олар кезекті демалысқа шыққанға дейін таныстыруы тиіс. Оқу жылының басталуымен нақты оқу жүктемесі білім беру ұйымының штаттық құрамындағы өзгерістер себебінен, білім алушылар контингентін жинақтау нәтижелеріне байланысты, оқу жоспарларының өзгеруіне байланысты алдын ала бөлінген жүктемемен сәйкес келмеуі мүмкін.

2.11. Осы ұйым негізгі жұмыс орны болып табылатын педагог қызметкерлерге жаңа оқу жылына оқу жүктемесін белгілеу кезінде, әдетте, оның көлемі мен топтарда пәндерді оқытудың сабақтастығы сақталады. Оқу жылының басында педагог қызметкерлерге белгіленген оқу жүктемесінің көлемін әкімшіліктің бастамасы бойынша ағымдағы оқу жылында, сондай-ақ оқу жоспарлары мен бағдарламалары бойынша сағат санының азаюы, сыныптар санының қысқаруы жағдайларын қоспағанда, оны келесі оқу жылына белгілеу кезінде азайтуға болмайды.

Оқу жоспарында көзделген сағат санына байланысты педагог қызметкерлердің оқу жүктемесі бірінші және екінші оқу жартыжылдықтарында әртүрлі болуы мүмкін.

Педагог қызметкерлердің оқу жүктемесінің көлемі нормативтік белгіленген заңнамадан көп немесе аз, олардың жазбаша келісімімен ғана белгіленеді. Еңбек шартына өзгерістер мен толықтырулар енгізуді тараптар қосымша келісім түрінде жазбаша нысанда жүзеге асырады (ҚР ЕК 33-бабы). Педагог қызметкерлердің оқу жүктемесінің көлеміне өндірістік қажеттілікке байланысты жағдайларда (оқу жоспарының бөлінбеуі, педагогтың уақытша болмауы, қажетті мамандардың болмауы және басқа да жағдайлар) білім беру саласындағы заңнамада көзделгеннен көп көлемде жол берілуі мүмкін. Бұл ретте жұмыстың жалпы көлемі Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексінде көзделген жұмыс уақытының ең жоғары ұзақтығынан аспауға тиіс.

ҚР ЕК нормаларына сүйене отырып, қызметкер бір жұмыс берушімен (ол негізгі жұмыс орны бойынша еңбек қатынастарында тұрған) және бірнеше жұмыс берушілермен

қоса атқаратын еңбек шартын жасасуға құқылы, бұл ретте қызметкердің жұмыс уақытының жалпы ұзақтығы күніне 12 сағаттан, аптасына 60 сағаттан аспауға тиіс.

2.12. Сол ұйымдағы негізгі жұмыстан басқа, оны қоса атқаратын тұлғаларға, сондай-ақ басқа білім беру ұйымдарының педагог қызметкерлеріне (білім беруді басқару органдары мен оқу-әдістемелік кабинеттер, орталықтар қызметкерлерін қоса алғанда) оқытушылық жұмыс, егер осы ұйым негізгі жұмыс орны болып табылатын кем дегенде бір жалақы мөлшерлемесіне педагог қызметкерлер оқу жүктемесімен қамтамасыз етілген жағдайда ғана беріледі.

Тараптар білім беру ұйымдарының басшы қызметкерлеріне (басшыларға және олардың орынбасарларына) уәкілетті органның келісімі бойынша 8 сағаттан аспайтын мерзімде аралас немесе толық емес жұмыс күні негізінде қосымша педагогикалық жұмыспен, қамтамасыз етілуі мүмкін екендігі туралы келісімге келді. Өндірістік қажеттіліктерге байланысты (оқу бағдарламасының бөлінбейтіндігі, оқытушының уақытша болмауы және басқа да жағдайлар) 50%-дан астам жүктемеге жол берілуі мүмкін.

Көрсетілген қосымша педагогикалық жүктеме, егер осы ұйым негізгі жұмыс орны болып табылатын педагог қызметкерлер жалақының кемінде бір ставкасы көлемінде оқу жүктемесімен қамтамасыз етілген жағдайда ғана басшы қызметкерлерге беріледі.

2.13. Бала үш жасқа толғанға дейін оның күтімі бойынша демалыста жүрген педагог қызметкерлердің оқу жүктемесі жалпы негіздерде белгіленеді және осы кезеңге орындау үшін басқа қызметкерлерге беріледі.

2.14. Демалыс және жұмыс істемейтін мереке күндеріне оқу жүктемесі жоспарланбайды.

2.15. Еңбек шартында немесе ұйым басшысының бұйрығында айтылған оқу жүктемесімен салыстырғанда оқу жылы ішінде педагог қызметкердің оқу жүктемесін азайту немесе ұлғайту мүмкін:

а) тараптардың өзара келісімі бойынша;

б) Жұмыс берушінің бастамасы бойынша:

- оқу жоспарлары мен бағдарламалары бойынша сағат санын азайту, сыныптар, топтар санын қысқарту;

- уақытша болмаған қызметкерді алмастыру үшін өндірістік қажеттілікке байланысты оқу жүктемесінің көлемін уақытша ұлғайту (қызметкердің оның келісімінсіз ұлғайтылған оқу жүктемесін орындау ұзақтығы мұндай жағдайда күнтізбелік жыл ішінде бір айдан аспауға тиіс);

- жұмыскерлерге олардың мамандығы мен біліктілігін ескере отырып, сол ұйымда не басқа ұйымда, бірақ сол жерде бір айға дейінгі мерзімге (ауа-райына, карантинге және басқа да жағдайларға байланысты сабақтарды тоқтату) басқа жұмыс тапсырылған кезде тоқтап қалу;

- бұрын осы оқу жүктемесін орындаған педагог қызметкердің жұмысында еңбек дауын қарайтын органның қалпына келуі;

- үш жасқа толғанға дейін немесе осы демалыс аяқталғаннан кейін бала күтімі бойынша демалысын үзген әйелдің жұмысқа оралуы.

2.16. Жұмыс берушінің бастамасымен педагогтардың маңызды еңбек жағдайларын өзгертуге, әдетте, тек жаңа оқу жылында ұйымдастырушылық немесе технологиялық еңбек жағдайларының өзгеруіне (жиынтық-сыныптардың, топтардың немесе білім алушылар (тәрбиеленушілер) санының өзгеруі, оқу жоспары бойынша жұмыс сағаттары санының өзгеруі, эксперимент жүргізу, ұйым жұмысы ауысымдылығының өзгеруі, сондай-ақ білім бағдарламаларының өзгеруі және т.б.) байланысты, жұмыскер жұмысын еңбек функциясын өзгертпей жалғастырған кезде (белгілі бір мамандық, біліктілік немесе лауазым бойынша жұмыс) жол беріледі. Бұл ереже Білім беру ұйымдарының басшыларына және олардың орынбасарларына қолданылмайды.

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

Еңбек шартына маңызды өзгертулерді енгізу туралы жұмыс беруші жұмыскерді жазбаша түрде кемінде бір ай бұрын ескертуі тиіс.

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

2.17. Жұмыс беруші немесе оның уәкілетті өкілі жұмыскермен еңбек шартын жасаған кезде оны осы Келісіммен, білім беру ұйымының Жарғысымен (Ережемен), ішкі еңбек тәртібінің ережелерімен және ұйымда қолданылатын еңбек мәселелері жөніндегі өзге де актілермен қол қойғызып таныстыруға міндетті. Егер олармен еңбек шарттарын жоғары тұрған мемлекеттік орган жасаса, бұл ереже мемлекеттік органға ведомстволық бағынысты ұйымдарда еңбек қызметін жүзеге асыратын адамдарға қолданылмайды.

2.18. Жұмыскермен еңбек шартын тоқтату тек ҚРЕК және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарымен көзделген негіздер бойынша жүргізіледі. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын ҚРЕК-нің 52-бабымен. Жұмыс беруші Кәсіподақ комитетінің алдын-ала дәлелді пікірін алуға міндетті.

2.19. Жұмысқа қабылдау кезінде мемлекеттік мекемелер мен қазыналық кәсіпорындардың басшылары Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2009 жылғы 13 шілдедегі № 338 бұйрығымен бекітілген ҚР Еңбек кодексін, "Білім туралы" ҚР Заңын, "педагог мәртебесі туралы" ҚРЗ, педагог қызметкерлер мен оларға теңестірілген адамдар лауазымдарының үлгілік біліктілік сипаттамаларын және басқа да тиісті нормативтік құқықтық актілерді басшылыққа алады. құқықтық актілермен.

Бұл ретте, ҚР Конституциясының 77-бабы 3-тармағының 5-тармақшасына және "құқықтық актілер туралы" 2016 жылғы 6 сәуірдегі № 480-V ҚР Заңының 43-бабына сәйкес жауапкершілікті белгілейтін немесе күшейтетін, азаматтарға жаңа міндеттер жүктейтін немесе олардың жағдайын нашарлататын заңдардың кері күші болмайды. Егер қызметкер жаңа талаптарды белгілейтін нормативтік құқықтық актілер қолданысқа енгізілгенге немесе олардың жағдайын нашарлататын қолданыстағы актілерге өзгерістер енгізілгенге дейін жұмысқа қабылданған және жұмысқа қабылдау кезінде қойылатын талаптарға сәйкес келген жағдайда, онда мұндай қызметкер өзінің педагогикалық қызметін қабылданған лауазымда жалғастыруға толық құқылы және жұмыс істейді.

2.20. Егер ұйымдарда қызметкерлердің дербес деректерін сақтау тәртібін белгілейтін бұйрықтар болмаса, білім беру ұйымдарының басшылары жоғарыда көрсетілген бұйрықтарды 2024 жылғы 1 мамырға дейінгі мерзімде шығару бойынша өзіне міндеттеме қабылдайды.

Жұмыс берушілер "Дербес деректер және оларды қорғау туралы" Қазақстан Республикасының 2013 жылғы 21 мамырдағы N 94-V Заңына сәйкес қызметкердің дербес деректерін жинауды, өңдеуді және қорғауды қамтамасыз етуге және мынадай талаптарды сақтауға міндеттенеді:

- 1) қызметкердің дербес деректерін қызметкердің жазбаша келісімінсіз үшінші тарапқа хабарламауға;
- 2) қызметкерлердің дербес деректеріне тек арнайы уәкілетті тұлғаларға ғана қол жеткізуге рұқсат етілсін. Бұл ретте аталған адамдар нақты функцияларды орындау үшін қажетті қызметкердің дербес деректерін ғана алуға және құпиялылық режимін сақтауға құқылы болуы тиіс;
- 3) қызметкер танысуға тиіс Жұмыс берушінің актісіне сәйкес ұйым шегінде қызметкердің дербес деректерін беруді жүзеге асыруға міндетті.

3 бөлім

Қызметкерлерді кәсіби даярлау, қайта даярлау және біліктіліктерін арттыру

3.1. Тараптар келесі шарттар бойынша келісімге келді:

3.1.1. Білім беру ұйымы білім беру ұйымының қажеттіліктірі үшін кадрларды кәсіптік даярлау және қайта даярлау қажеттілігін айқындайды.

3.1.2. Білім беру ұйымы кәсіподақпен келісім бойынша қызметкерлерді кәсіби даярлау, қайта даярлау және біліктілігін арттыру нысандарын, қажетті кәсіптер мен мамандықтар тізбесін, әрбір күнтізбелік жылға білім алушылар санын айқындайды.

3.2. Жұмыс беруші міндеттенеді:

3.2.1. Барлық қызметкерлерді кәсіби даярлауды, қайта даярлауды және біліктілігін арттыруды ұйымдастырады.

3.2.2. Білім беру ұйымдарының педагог және медицина қызметкерлерінің біліктілігін бюджет қаражаты есебінен кемінде үш жылда бір рет арттыруға міндетті.

3.2.3. Қызметкерлер босаған және бір мезгілде жұмыс орындары құрылған жағдайда босаған қызметкерлерді жаңа жұмыс орындарына жұмысқа орналастыру үшін алдын ала оқытуды жүзеге асыру.

3.2.4. Қызметкер біліктілігін арттыру үшін оқуға жіберілген жағдайда оның жұмыс орнын (лауазымын), жұмыс орны бойынша жалақысын сақтауға және егер қызметкер біліктілігін арттыру үшін басқа жерге жіберілетін болса, оның жұмыс орнын (лауазымын), жұмыс орны бойынша орташа жалақысын сақтауға және оған қызметтік іссапарларға жіберілетін адамдар үшін қолданыстағы заңнамада көзделген тәртіппен және мөлшерде іссапар шығыстарын (тәуліктік, оқу орнына бару және қайту жолақысы, тұру шығыстары) төлеуге міндетті.

Іссапар шығыстары мынадай тәртіппен төленеді: іссапарға жіберілген қызметкерге іссапарға кетер алдында жол жүру ақысына, тұрғын үй-жайды жалдау жөніндегі шығыстарға және тәуліктік шығыстарға тиесілі сомалар шегінде ақшалай аванс беріледі. Қызметкер іссапардан оралғаннан кейін ақша қаражатының нақты шығыстары туралы аванстық есеп беруге міндетті. Аванстық есепке белгіленген тәртіппен ресімделген іссапар куәлігі, тұрғын үй-жайды жалдау және жол жүру шығыстары туралы құжаттар қоса беріледі.

Ұзақтығы 5 сағаттан асатын іссапар кезінде қызметкерге іссапар шығындары толық көлемде төленеді.

3.2.5. Білім беру саласындағы НҚА сәйкес білім беру ұйымдарының педагогикалық және педагогикалық емес қызметкерлерін аттестаттаудан өткізуді ұйымдастырады. Аттестаттау нәтижелері бойынша педагог қызметкерлерге 1 қаңтардан және 1 қыркүйектен бастап алған біліктілік санаттарына сәйкес қосымша ақылар белгіленсін, ал педагогикалық емес қызметкерлерге-біліктілік санаты берілген күннен бастап тағайындалады.

Әдістемелік жұмыстан оқытушылық қызметке ауысқан кезде әдіскердің біліктілік санаты дипломда көрсетілген оқытылатын пән бойынша біліктілік санатына теңестіріледі және оның қолданылу мерзімі аяқталғанға дейін сақталады.

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

Бұл норма әдістемелік жұмыстан тәрбиелік лауазымға ауысу кезінде де қолданылады және керісінше.

3.3. Жасы бойынша зейнетақыға дейін 4 жылдан аспайтын педагог қызметкерлерге біліктілік санатының қолданылу мерзімі өткен жағдайда, оларда бар біліктілік санаттары кезекті біліктілік санатын беруден (растаудан) босату туралы өтінішке (еркін нысан) сәйкес зейнеткерлік жасқа толғанға дейін сақталады. Оқу жылының ортасында зейнеткерлік жас басталған жағдайда санат оқу жылы аяқталғанға дейін сақталады. Біліктілік санатының қолданылу мерзімін ұзарту туралы бұйрықты білім беру ұйымының басшысы шығарады.

Оқу жылы аяқталғаннан кейін Педагогикалық қызметті жүзеге асыруды жалғастыратын зейнеткерлік жастағы педагогтерге біліктілік санатын беру (растау) рәсімі жалпы негіздерде жүргізіледі.

3.4. Сондай-ақ, Тараптар, егер педагог қызметкер Білім туралы дипломда көрсетілген мамандық бойынша емес педагогикалық қызмет жүргізген жағдайда, мұндай қызметкердің жұмысқа қабылдануына байланысты, заңнама талаптары дипломда көрсетілген мамандық бойынша жұмыс істеуге және атқаратын лауазымына сәйкес біліктілік санатын арттыруға мүмкіндік берген кезде, сондай-ақ егер мұндай қызметкердің оқытатын пәні бойынша біліктілік санаты (2, 1 немесе жоғары, "педагог-модератор", "педагог-сарапшы", "педагог-зерттеуші", "педагог-шебер") болса, аттестаттау атқаратын лауазымы бойынша сертификат негізінде өткізіледі деп келісті., білім беру ұйымдарында қайта даярлау немесе қайта даярлау курстарынан өту нәтижесінде алынған білім туралы мәліметтерді ұсынады.

3.5. Сондай-ақ, Тараптар аттестатталушы адам аттестаттау кезеңінде жұмыста уақытша болмаған жағдайда, аттестаттау комиссиясы (оның ішінде Сараптамалық топ) педагог қызметкер қызметінің мәлімделген біліктілік санатына сәйкестігін ол ұсынған құжаттар негізінде белгіленген мерзімде қарайды деп келісті.

3.6. Егер педагог қызметкер басқа білім беру ұйымына ауыстырылған, бірақ бұл ретте растайтын құжаттарды қоса бере отырып, бұрынғы жұмыс орны бойынша аттестаттау қағидаларында белгіленген мерзімде өтініш берген жағдайда, тиісті деңгейдегі аттестаттау комиссиясы бұрынғы жұмыс орны бойынша аттестаттау комиссиясына ұсынған құжаттар негізінде педагог қызметкер қызметінің өтініш берілген біліктілік санатына сәйкестігін қарайды.

3.7. Білім беру ұйымы жоғары оқу орындарында педагогикалық мамандық бойынша оқыған жағдайда біліктілігі орташа деңгейдегі қызметкерлерге айына ЕТЖ шегінде оқу демалысына ақы төлей отырып, біліктілігін арттыру тәртібімен оқу демалыстарын төлеу бойынша міндеттеме алады.

3.8. Жұмыс берушінің жолдамасы бойынша білім алушыларды кәсіптік даярлау, қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру оқу шартына (№9 қосымша) сәйкес жұмыс берушінің қаражаты немесе Қазақстан Республикасының заңнамасында тыйым салынбаған өзге де қаражат есебінен жүзеге асырылады.

Егер оқыту шарты жасалмаса, бірақ бұл ретте білім алушыларды кәсіптік даярлау, қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру жұмыс берушінің жолдамасы бойынша жүргізілсе, онда мұндай оқыту басқа жерде оқу кезінде іссапар шығыстарын қоса алғанда, жұмыс берушінің қаражаты есебінен жүзеге асырылады.

3.9. Кәсіподақтарға еңбек ұжымдарында әлеуметтік-мәдени және өзге де жұмыстарды жүргізу үшін келісімдерде және ұжымдық шарттарда белгіленген тәртіппен және шарттарда қаражат аударуды көздеу.

3.10. Егер тестілеу орталығы тұрғылықты жерінен тыс жерде болса, қызметкерге міндетті тестілеуден – педагог білімін бағалаудан өту үшін жалақысын сақтай отырып, бір күн беру.

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

4 бөлім

Қызметкерлерді босату және олардың жұмысқа орналасуына жәрдемдесу.

4.1. Жұмыс беруші міндеттенеді:

4.1.1. Бастауыш кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитетіне тиісті іс - шаралар басталғанға дейін бір айдан кешіктірмей, қызметкерлер санының немесе штатының қысқаруы туралы және қызметкерлерді жаппай жұмыстан шығару кезінде қызметкерлермен еңбек шартын ықтимал бұзу бойынша-2 айдан кешіктірмей жазбаша түрде хабарлау. Бір ай ішінде 10 немесе одан да көп жұмысшыны жұмыстан шығару жаппай болып табылады.

4.2. ҚРЕК-нің 52-бабының 1-тармағының. 1) және 2) тармақшаларына сәйкес (ұйымды тарату, жұмыскерлер санын немесе штатты қысқарту) жұмыстан шығару туралы хабарлама алған жұмыскерлерге, жұмыстан бос уақытта өз бетімен жаңа жұмыс іздеу үшін, жалақысын сақтай отырып, аптасына 5 сағаттан кем болмайтын уақыт беруге міндеттеме алады.

4.3. Тараптар:

4.3.1. Еңбек өнімділігі мен біліктілігі жоғары жұмысшыларды қысқарту кезінде жұмыстан кетудің басым құқығын қамтамасыз ету. Қызметкерлердің жұмыстан кетуге басым құқығы бар:

- зейнеткерлік жасқа дейінгі (зейнетақыдан 2 жыл бұрын);
- ұйымда 10 жылдан астам жұмыс істеген;
- 16 жасқа дейінгі баланы тәрбиелеп отырған жалғызбасты аналар;
- 16 жасқа дейінгі баланы тәрбиелеп отырған жалғызбасты әкелер;
- 18 жасқа дейінгі мүгедек баласы бар ата-аналар;
- педагогикалық қызметке байланысты мемлекеттік және (немесе) ведомстволық наградалармен наградталған;
- жоғары немесе кәсіптік білім беру ұйымын бітіргеннен кейін тікелей еңбек қызметіне кіріскен және бір жылдан кем еңбек өтілі бар педагог қызметкерлер.

4.3.2. жұмыстан босатылатын жұмыскерлерге штатты немесе санын қысқарту кезінде қолданыстағы заңнамамен көзделген кепілдіктер мен өтемақылар, сондай-ақ бос орындар пайда болған жағдайда жұмысқа қабылданудың басымды құқықтары беріледі.

4.3.3. жұмыс беруші ұйымда жаңа жұмыс орындары, соның ішінде белгілі мерзімге ашылған жағдайда, ұйымда бұрын жауапкершілікпен жұмыс істеген, штатты немесе санын қысқартуға байланысты босатылған жұмыскерлерді жұмысқа қабылдауда басымдылық беруді қамтамасыз етеді.

4.3.4. жұмыс орындарын (лауазымдарды) қысқарту қажеттілігі кезінде ең алдымен төмендегі тәртіпте келесі шаралар қабылданады:

- бос орындарды жою, қызметтерді қоса атқаратындарды жұмыстан босату;
- әкімшілік-басқару персоналының санын қысқарту;
- лауазымдар мен кәсіптерді біріктіріп атқаруға шектеу қою (тыйым салу);
- босатылатын жұмыскерлерді, олардың біліктіліктеріне сәйкес, бос орындарға ішкі ауыстыру.

5 бөлім

Жұмыс уақыты және тынығу уақыты

5. 1. Тараптар келесі жағдайлар бойынша келісімге келді:

5.1.1. Білім беру ұйымдарындағы жұмыс уақыты мен тынығу уақытының режимі Қазақстан Республикасының қолданыстағы еңбек заңнамасымен, «Педагогтің жұмыс уақыты мен демалыс уақыты режимінің ерекшеліктерін айқындау қағидаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2020 жылғы 21 сәуірдегі № 153 бұйрығымен, Ішкі еңбек тәртібі қағидаларымен (№ 4 Қосымша), оқу кестесімен, жылдық күнтізбелік жоспармен, жұмыс беруші келісім бойынша бекітетін ауысым кестесін Кәсіподақ комитетімен, сондай-ақ еңбек шартының талаптарын, жұмыскерлердің лауазымдық нұсқаулықтарын және ұйымның Жарғысында (Ережесінде) оларға жүктелген міндеттер тиісті типтегі білім беру ұйымдары қызметінің ерекшеліктерін және түрлерімен айкындалады.

5.1.2. Білім беру ұйымдарының басшы қызметкерлері, әкімшілік-шаруашылық, оқу-көмекші және қызмет көрсетуші персонал қатарындағы қызметкерлер үшін жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы белгіленеді, ол аптасына 40 сағаттан аспауға тиіс.

Білім беру ұйымы өз қызметін алты күндік жұмыс аптасымен, оқу сабақтарын бес күндікте жүргізгенде, жоғарыда аталған қызметкерлердің жұмыс уақыты оқу-тәрбие процесі барысындағы өзгерістерді ескере отырып, жұмыс берушінің актілерімен, ішкі

еңбек тәртіп Ережелерімен және әлеуметтік әріптестік актілерімен (Келісімдер мен ұжымдық шарттар) реттеледі және нақтыланады.

5.1.3. Басшылар мен олардың орынбасарларын қоспағанда, білім беру ұйымдарының педагог қызметкерлері үшін жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы белгіленеді - жалақы мөлшерлемесі үшін аптасына 36 сағаттан аспайды.

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

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

- жұмыскер мен жұмыс берушінің арасындағы келісім бойынша;

- жүкті әйелдің, 14 жасқа дейінгі баласы (он сегіз жасқа дейінгі мүгедек баласы) бар ата-аналардың (қамқоршы, заңды өкіл) бірінің, сондай-ақ дәрігерлік қорытындыға сәйкес отбасының науқас мүшесіне бағып отырған тұлғаның өтініші бойынша белгіленеді.

Толық емес жұмыс уақыты жағдайындағы жұмыс жұмыскер үшін жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының ұзақтығын шектеуге, еңбек өтілін есептеуге және Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен белгіленген еңбек саласындағы басқа да құқықтарды шектеуге негіз бола алмайды (ҚРЕК 70- б. 2-т.).

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

Оқытуды жүзеге асыратын педагог қызметкерлерге бар оқу жүктемесі мен сабақ кестесіне байланысты әдістемелік жұмыс және біліктілікті арттыру үшін аптасына бір бос күн көзделуі мүмкін. Әдістемелік күнді ұсыну туралы шешім жұмыс берушінің бұйрығымен ресімделеді.

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

5.1.7. Білім беру ұйымдарының қызметкерлерін демалыс және жұмыс емес мереке күндері жұмысқа тартуға тек олардың жазбаша келісімі негізінде ҚР ЕК 85 б. 1 т. сәйкес жұмыс берушінің жазбаша бұйрығы бойынша ғана жол беріледі. Бұл ретте ҚР ЕК 86 б. көзделгеннен өзге, яғни жұмысқа қызметкердің келісімінсіз тартуға болатын, төмендегі жағдайлар ескерілуі тиіс:

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

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

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

ҚР ЕК 109 б. негізінде демалыс және жұмыс емес мереке күндегі жұмыс үшін ақы, еңбек немесе ұжымдық шарттарда және (немесе) жұмыс берушінің актісінде көзделген жоғарылатылған мөлшерде, жұмысшының күндік (сағаттық) ставкасын ескере отырып, бір жарым еседен кем емес мөлшерде төленеді.

5.1.8. ҚРЕК-нің 77-бабымен көзделген жағдайларда, жұмыс беруші жұмыскерлерді 18 жасқа дейінгі жұмыскерлер, мүгедектер, жүкті әйелдер, үш жасқа дейінгі баласы бар әйелдер үшін көзделген шектеулер мен кепілдіктерді ескере отырып, үстеме жұмысқа тарта алады.

5.1.9. Ұйым жұмыскерлерін еңбек шартымен, лауазымдық нұсқаулықтармен көзделмеген жұмыстарға тартуға тек жұмыскердің жазбаша келісімімен жұмыс берушінің

жазбаша өкімі бойынша және Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасымен көзделген тәртіпте қосымша ақы төлеу арқылы жол беріледі.

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

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

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

5.1.11. Білім беру ұйымдарында демалыс кезінде әдістемелік жұмыс және жұмыскерлердің біліктілігін арттыру үшін күндер көзделуі мүмкін. Әдістемелік күн туралы шешім жұмыс берушінің бұйрығымен ресімделеді және міндетті түрде білім беру ұйымының оқу-тәрбие жұмысының жоспарына енгізіледі.

Егер білім беру ұйымының оқу-тәрбие жұмысының жоспарында іс-шараларды өткізу көзделсе, онда іс-шараларды өткізуге қатысы жоқ педагогтардың болуы міндетті емес.

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

5.1.13. Жұмыскерге жұмыс істеген бірінші және келесі жылдары үшін жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысы тараптардың келісімі бойынша жұмыс жылының кез келген уақытында беріледі. Бұл ретте, жұмыс беруші ҚР ЕК 115-бабының 2-тармағына сәйкес қажет болған жағдайда жалақыдан ұстап қалуды жүргізуге құқылы, еңбек шарты бұзылған және демалысты алдын ала пайдаланған жағдайда.

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

Еңбек демалысының кестесіне өзгертулер енгізілген жағдайда жұмыскер ол туралы еңбек демалысы басталардан кемінде екі апта бұрын хабардар болуы тиіс.

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

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

б) үш және одан көп балалары бар аналар;

в) еңбек жарақатын алған жұмыскерлер;

г) кез келген қызметкерлер емделуге жолдамалары болған жағдайда;

д) мүгедек баланы тәрбиелеп отырған ата-аналар (қамқоршылар, қамқоршылар).

Жыл сайынғы еңбек демалысын созу, ауыстыру, бөлу және одан кері шақырту жұмыскердің келісімімен, ҚРЕК-нің 93-95-баптарымен көзделген жағдайларда жүргізіледі.

5.2. Жұмыс беруші келесі міндеттемелерді алады:

5.2.1. Қызметкерлерге тиісті ұзақтылықпен жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын беру (№5 қосымша).

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

5.2.2. Тараптар жыл сайынғы қосымша демалыс беруге келісті:

- ҚР ЕК 89-бабы 1-тармағының 1-тармақшасына сәйкес зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары бар жұмыстарда істейтін қызметкерлерге (№3 қосымша);

- ҚР ЕК 89 б. 1 т. 2) т.т. сәйкес бірінші және екінші топ мүгедектеріне ұзақтылығы алты күннен кем болмайтын қосымша ақылы демалыс;

- бастауыш кәсіподақ ұйымының босатылмаған төрағасына-3 күнтізбелік күн (ҚР ЕК 89-бабының 3-тармағы);

- скринингтік зерттеулерден өту үшін демалыс-3 күнге дейін (ҚР КК пп.5) 87-бап, 23-бап);

- жүктілік бойынша 12 аптаға дейін медициналық есепке қоюға арналған демалыс-3 күнге дейін (пп.6) 87-бап, 126-1-бап);

- медицина қызметкерлеріне, кітапханашыларға, бас бухгалтерлерге және бухгалтерлерге - 3 күнтізбелік күн;

5.2.2.1. Тараптар жалақысы сақталмайтын демалыс беруге келісті:

- еңбек шарты тараптарының келісімі бойынша қызметкердің өтініші негізінде оған жалақысы сақталмайтын демалыс берілуі мүмкін. Жалақысы сақталмайтын демалыстың ұзақтығы қызметкер мен жұмыс беруші арасындағы келісім бойынша айқындалады.

- қызметкердің өтініші негізінде жұмыс беруші некені тіркеу, баланың тууы, жақын туыстарының, сондай-ақ жұбайының (зайыбының) және (немесе) олардың жекжаттарының (ата-анасы бір және ата-анасы бөлек аға-інілері мен апа-сіңлілері, ата-аналары (ата-анасы), балалары, атасы, әжесі, немерелері) қайтыс болған кезде жалақысы сақталмайтын демалысты күнтізбелік бес күнге дейін беруге міндетті).

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

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

2) некеге тұру – 10 АЕК дейін;

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

4) қосымша қаржылық шығындарды талап ететін емдеу жүргізілген (санаторийліктен басқа, стационарлық немесе амбулаторлық емдеудің 10 күнтізбелік күнінен астам) – 15 АЕК дейін;

5) оған қатысты құқыққа қарсы іс-қимылдар жасалуы, (тонау, ұрлық және т.б.), сондай-ақ, дүлей зілзала апаттары (өрт, су тасқыны, жер сілкінісі және т.б.) салдарынан жұмыскерге мүлктік зиян келтіру – 15 АЕК дейін.

5.3. Білім беру ұйымдарында бес күндік жұмыс аптасы белгіленеді. Демалыс күндері-сенбі және жексенбі.

Бұл ретте осы ұйымдарда оқушылармен (білім алушылармен) тікелей сабақ өткізу уақытын ескере отырып, білім беру ұйымдарының әкімшілік-шаруашылық, оқу-көмекші және қызмет көрсетуші персоналы қатарындағы педагог қызметкерлер үшін де, қызметкерлер үшін де бес күндік жұмыс аптасы белгіленуі мүмкін. Білім беру ұйымдарының ішкі еңбек тәртібі қағидаларында жекелеген кәсіптердің қызметкерлері үшін бес күндік жұмыс аптасы көзделуі мүмкін.

Каникул уақытында алты күндік жұмыс аптасы бойынша жұмыс істейтін педагог қызметкерлерге, сондай – ақ оқу процесінде жұмыс істемейтін басқа қызметкерлерге екі демалыс күні-сенбі, жексенбі болатын бес күндік жұмыс аптасы белгіленеді.

Егер білім беру ұйымы өз қызметін алты күндік жұмыс аптасы бойынша жүзеге асыратын болса, бірақ бұл ретте білім алушылармен оқу сабақтары бес жұмыс күні ішінде өткізілетін болса, онда оқу-тәрбие қызметімен тікелей айналысатын педагог қызметкерлер өз сабақтарын сабақ кестесіне сәйкес бес жұмыс күні ішінде немесе белгілі бір күн ішінде өткізеді.

Көрсетілген педагог қызметкерлер аптаның алтыншы күнінде (сенбіде) қызметкердің лауазымдық міндеттерінде қатысу көзделген сабақтар және (немесе) іс-шаралар болмаған жағдайда, жұмыс орны бойынша да, білім беру ұйымынан тыс жерлерде де біліктілігін

арттыруға, өзін-өзі тәрбиелеумен айналысуға және сабаққа дайындықты өз қалауы бойынша жүзеге асыруға құқылы.

Бұл ретте жалақы, демалыс күндерінің саны өзгеріссіз қалады және оқу-тәрбие қызметімен тікелей айналысатын педагог қызметкерлердің білім беру ұйымдарында еңбек шартында көзделген оқу жүктемесін толық көлемде пысықтай отырып өткізетін күндерінің санына ешқандай әсер етпейді.

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

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

5.5. Тараптар жұмыс уақытының жиынтықталған есебі қарауыл, тәрбиешілер, режим жөніндегі кезекшілер, жатақхана кезекшілері, қазандық операторлары, от жағушылар, тәрбиеші көмекшілері, медбикелер, дәрігерлер үшін енгізілетіні туралы келіседі. Аталған санаттағы қызметкерлерді жұмыс уақытының жиынтықталған есебіне көшіру білім беру ұйымы басшысының бұйрығымен кәсіподақ органының дәлелді пікірін ескере отырып жүргізіледі. Бұл ретте есепті мерзімге тоқсан алынып, ауысымның ұзақтылығы, ауысым аралық демалыс 12 сағаттан кем болмайтын жағдайды ескере отырып, белгіленеді.

5.6. Қашықтықтағы жұмысқа қамтылған қызметкерлер үшін, бақылау ерекшеліктері еңбек шарты мен ішкі еңбек тәртібі ережелерімен айқындалатын, нақты есепке алынатын жұмыс уақыты белгіленеді.

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

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

Қарым-қатынас тәртібінде қызметкердің телефон қоңырауларына, электронды хат пен жұмыс беруші сұраныстарына, мезгілінде жауап беру міндетті, қызметкердің жұмысты орындаумен байланысты жұмыс беруші тарапынан берілген сұраныстарына кері байланыс жүргізу кезеңі көрініс табуы мүмкін. Қызметкер жұмыс берушінің қарым-қатынас тәртібімен белгіленген уақыттан тыс мезгілде жүргізілген сұраныстарына жауап беруге міндетті емес.

6 бөлім

Еңбекке ақы төлеу және еңбекті нормалау

6.1. Тараптар білім беру ұйымдары қызметкерлерінің еңбегіне ақы төлеу "Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы" Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы № 1193 қаулысының және осы Ұжымдық шарттың негізінде жүзеге асырылатынын негізге алады.

Ұжымдық шарт жұмыс берушінің ұжымдық шарттарда қабылданатын қызметкерлер үшін жоғары міндеттемелер мен кепілдіктер беру құқығын шектемейді.

6.2. Білім беру ұйымдары педагогтарының, медициналық, кітапхана жұмыскерлерінің еңбек ақысы экономиканың сәйкес салаларындағы осындай жұмыскерлер санаттары үшін белгіленген еңбекақы жағдайына сәйкес, ал жұмысшылар қатарындағы еңбеккерлерге - жұмыскерлердің осы санаттары үшін белгіленген разряд бойынша төленеді.

6.3. Жұмыскерлерге жалақы жұмыс істейтін орнында ай сайын ақшалай түрде айдың 10 күнінен кешіктірілмей беріледі. Қызметкерлердің шоттарына жалақыны аудару мүмкін

болмаған жағдайда, жалақы қызметкерлерге олар жұмысты орындаған жерде ақшалай нысанда төленеді.

6.4. Қашықтықтан жұмыс істейтін қызметкерге жұмыс беруші үшін жұмысты орындауға байланысты шығыстар (байланыс құралдарына қызмет көрсету, электр энергиясының, судың құны және басқа да шығыстар) бір ставка үшін 1 АЕК мөлшерінде өтеледі. АЕК мөлшері "Республикалық бюджет туралы" Заңмен белгіленеді және төлем жасалған күні қолданыста болады".

6.5. Тараптар "Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы" Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы № 1193 қаулысымен белгіленген төмендегі жоғарылатулар, қосымша ақылар мен үстемеақылар сомасы педагог қызметкерлердің нақты оқу жүктемесіне тепе-тең төленеді деп келісті.

6.6. Тараптар білім беру ұйымын қайта ұйымдастыру жолымен шаруашылық жүргізу режиміне көшіру кезінде – кәсіподақ мүшелері болып табылатын қызметкерлерге және ұжымдық шарттарға қосылған қызметкерлерге "Педагог мәртебесі туралы" Қазақстан Республикасының Заңында және ҚР ҰҚ № 1193 белгіленген қосымша ақылар мен үстемеақылардың түрлері сақталатыны туралы келісімге келді. Осы қосымша ақылар мен үстемеақылардың мөлшері Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында белгіленгеннен төмен болмауы тиіс.

6.7. Жұмыс беруші ҚР заңнамасында және осы Ұжымдық шартта көзделген еңбек жағдайлары үшін қызметкерлерге мынадай мөлшерде қосымша ақылар мен үстемеақылар төлеуге міндеттеме алады:

6.7.1. Кәсіптерді біріктіріп атқару (қызмет ету аумағының артуы) үшін қосымша төлем:

- Оқу кабинеттеріне (зертханалар, шеберханалар, оқыту-кеңес беру орталықтары) жетекшілік үшін қосымша төлем - БЛА 25 %;
- біріктірілген (комбинированный) шеберханалар болған жағдайда – БЛА 30%.

Оқу кабинеті-оқушылармен әдістемелік, оқу, факультативтік және сыныптан тыс жұмыстар жүргізілетін көрнекі құралдармен, оқу жабдықтарымен, жиһазбен және техникалық оқыту құралдарымен жарақтандырылған білім беру ұйымының оқу үй-жайы.

Тараптар оқу кабинеттерін, зертханаларды, шеберханаларды меңгергені үшін қосымша ақыны жыл сайын 20-30 тамыз аралығында өткізілетін білім беру ұйымдарының комиссиялары оларды аттестаттау нәтижелері бойынша тағайындайтыны туралы келісімге келді. Оқу кабинеттерін, зертханаларды, шеберханаларды аттестаттау нәтижелері білім беру ұйымы басшысының бұйрығымен ресімделеді. Егер оқу жылының басында аттестаттау жүргізілмеген жағдайда, қосымша ақы тағайындау алдыңғы аттестаттау нәтижелері бойынша жүргізіледі.

- Оқулықтардың кітапхана қорымен жұмыс істегені үшін-БЛА-дан 30 % ;

6.7.2. Ерекше еңбек жағдайлары үшін қосымша ақы:

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

- білім беру ұйымдарының басшылары;
- барлық лауазымдар мен мамандықтар педагогтары;
- педагогикалық емес қызметкерлер: лаборанттар, кітапханашылар.
- топ жетекшілігі үшін: кәсіптік және техникалық, ортадан кейінгі білім беру ұйымдарында – БЛА дан 50 %;

Дәптерлер мен жазбаша жұмыстарды тексергені үшін қосымша ақы: кәсіптік және техникалық, орта білімнен кейінгі білім беру ұйымдарының оқытушыларына жазбаша жұмыстарды тексергені үшін: қазақ, орыс тілдері, басқа да ұлттық тілдер мен әдебиеттер бойынша – БЛА-дан 40%, математика химия, физика, биология, шет тілі, стенография, сызу, конструкциялау, Техникалық механика бойынша-40 % БЛА- дан.

Білім беру ұйымдарының дамуы мен оқу мүмкіндіктері шектеулі, оның ішінде үйде оқытылуы тиіс, сондай-ақ ерекше жағдайда тәрбиелеуді немесе ұзақ мерзімді емделуді қажет ететін балалар және жасөспірімдермен жұмыс атқаратын қызметкерлерге – 40 %;

- білім беру ұйымдарында оқуға жатпайтын психоневрологиялық патологиясы бар балалармен жұмыс істегені үшін, сондай-ақ педагогикалық– психологиялық түзету кабинеттерін қоса алғанда, білім беру ұйымдарында балалармен жұмыс жүргізілетін белгілі бір жағдайларда-50 %;

- Негізгі және жалпы орта білім берудің оқу бағдарламаларын, физика, химия, биология, информатика пәндері бойынша техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім берудің оқу бағдарламаларын ағылшын тілінде іске асыратын білім беру ұйымдарының мұғалімдері мен оқытушыларына-БЛА - дан 200% - ға дейін;

6.7.3. Өндірістік оқытуды ұйымдастырғаны үшін қосымша ақы:

- Техникалық және кәсіптік білім беру ұйымдарының өндірістік оқыту шеберлеріне- БҚБ - дан 100 % ;

6.7.4. Ауыр (аса ауыр) дене жұмыстарымен және еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және қауіпті (аса қауіпті) жұмыстармен айналысатын қызметкерлерге қосымша ақы:

-Мемлекеттік мекемелер мен қазыналық кәсіпорындардың қызметшілері мен жұмысшыларына-БЛА-дан 30 % ;

- Тазалаушыларға:

дезинфекциялық құралдарды пайдаланатын өндірістік және қызметтік үй-жайлардың- БЛА-дан 20 % ;

дәретханаларды дезинфекциялау құралдарын пайдалана отырып жинау кезінде БЛА - дан 30% және дезинфекциялау құралдарымен жұмыс істегені үшін БЛА-дан 20%.

6.7.5. Біліктілік санаты үшін қосымша төлем:

- Біліктілік санаты бар білім беру ұйымдарының педагогтеріне

педагог-шебер- ЛА-дан 50%;

педагог-зерттеуші- ЛА-дан 40% ;

педагог-сарапшы- ЛА-дан 35% ;

педагог-модератор- ЛА-дан 30%.

Бұл қосымша ақы лауазымдық жалақыға нақты жүктеме ескеріле отырып белгіленеді.

- біліктілік санаты бар білім беру ұйымдарының басшылары мен басшыларының орынбасарларына:

"басшы-көшбасшы"- 1 санат-ЛА-дан 100%;

"басшы-менеджер"- 2 санат- ЛА-дан 50%;

"басшы-ұйымдастырушы"- 3 санат-ЛА-дан 30%.

6.7.6. Сабақтан тыс спорт сабақтарын жүргізгені үшін:

Жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдарын қоспағанда, білім беру ұйымдарының педагогтеріне - БЛА-дан 100%

6.7.7. Түнгі уақыттағы жұмысқа қосымша ақы:

- Мемлекеттік мекемелер мен қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне әрбір жұмыс сағаты үшін сағат 22 - ден таңғы 6-ға дейін-сағаттық мөлшерлеменің 50% - ын құрайды.

6.7.8. Демалыс және мереке күндеріндегі жұмысы үшін қосымша ақы:

- Мемлекеттік мекемелер мен қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне демалыс немесе мереке күндеріндегі әрбір жұмыс сағаты үшін-сағаттық ставканың 50%.

6.7.9. Үстеме жұмыс үшін қосымша ақы:

- Мемлекеттік мекемелер мен қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне үстеме уақыттағы жұмыстың әр сағаты үшін-сағаттық ставканың 50%.

6.7.10. Лауазымдарды қоса атқарғаны үшін қосымша ақы (қызмет көрсету аймағын кеңейту):

- Қызметкердің өзіне дейін кемінде 50%. Білім беру ұйымдарының басшылары мен олардың орынбасарларына өздері басшылық ететін ұйымдарда пәндерді оқыту бойынша қосымша педагогикалық жұмыс басқару органының рұқсатымен толық төлеммен нормативтік оқу жүктемесінің 0,5-тен аспайтын көлемде жүзеге асырылуы мүмкін. Өндірістік қажеттілікке байланысты (оқу жоспарының бөлінбейтіндігі, педагогтың уақытша болмауы және басқа да жағдайлар) 50% - дан астам жүктемеге жол берілуі мүмкін.

Білім беру мекемелерінің/кәсіпорындарының (мектеп автобустары және т.б.) автокөлік құралдарының жүргізушілеріне қызмет көрсету, шағын мерзімді жөндеу және слесарлық жұмыстар (қызмет көрсету аймағын кеңейту, лауазымдарды қоса атқару) үшін жүргізушінің лауазымдық жалақысының 50% мөлшерінде қосымша ақы тағайындалады және төленеді.

6.7.11. Уақытша болмаған жұмыскердің міндеттерін орындағаны үшін қосымша ақы:

Уақытша болмаған қызметкердің міндеттерін орындағаны үшін қызметкерлерге қосымша ақы нақты көлеміне қарай есептеледі. Орындалатын жұмыстың нақты көлемі қызметкер мен жұмыс беруші арасындағы келісім бойынша айқындалады, жұмыс берушінің бұйрығында көрсетілуге тиіс және егер орындалатын жұмыстың нақты көлемі, яғни уақытша болмаған қызметкердің міндеттерін орындау толық көлемде жүргізілсе, 100% мөлшерінде белгіленуі мүмкін.

Өзінің негізгі жұмысынан бос уақытында уақытша болмаған қызметкерлердің міндеттерін орындайтын қызметкерлер үшін қосымша ақы тағайындалады және толық көлемде төленеді - қызметкердің жалақысының 100%.

6.7.12. Сыныптық біліктілігі үшін үстемеақы.

-Сыныптық біліктілігі бар жүк және жеңіл автомобильдердің, автобустардың жүргізушілеріне:

"1 - сыныпты жүргізуші" (В, С, Д, Е санаттары болған кезде) - БЛА-дан 35 % ;

"2-сыныпты жүргізуші" (В, С, Е немесе В, С, Д немесе Д (Д және Е) санаттары болған кезде - БЛА-дан 20%.

6.7.13. Ғылыми дәрежесі үшін қосымша ақы.

- Ғылым кандидаттарына, философия докторларына (PhD), бейіні бойынша докторларға - 17 АЕК;

- Ғылым докторларына-34 АЕК;

Көрсетілген қосымша ақы негізгі жұмыс орны бойынша жүргізіледі. Егер негізгі жұмыс орны бойынша осы қосымша ақы белгіленбесе, қосымша ақы жұмыс орны бойынша қоса атқару шарттарында жүргізілсін.

6.7.14. "Аға" мәртебесі үшін қосымша ақы.

-Персонал жұмысын ұйымдастырғаны үшін-БЛА-дан 25%.

6.7.15. Ерекше еңбек жағдайлары үшін үстемеақы.

- Мемлекеттік мекемелер мен қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне-ЛА-дан 10%.

Білім беру ұйымдарының бас экономистеріне, экономистеріне, бас бухгалтерлеріне, бухгалтерлеріне, мемлекеттік сатып алу жөніндегі менеджерлеріне және басқа да қаржы-экономикалық қызметкерлеріне – өздерінің лауазымдық жалақысының 30%-ы мөлшерінде ынталандыру үстемеақыларын белгілеу;

Білім беру ұйымдарының іс жүргізушісіне, кадр мәселелері жөніндегі инспекторына – лауазымдық жалақысының 20%-ы мөлшерінде;

Статистик, тіркеуші – 10%.

6.9. Тараптар мұғалімдердің, оқытушылардың және басқа да Педагог қызметкерлердің, соның ішінде білім беру ұйымдарының басшы қызметкерлерінің оқу жүктемесін көбейтуді лауазымдарды қоса атқару немесе қызмет көрсету аймағын кеңейту ретінде қарастырмайтыны туралы келісімге келді. Осы қызметкерлердің қосымша нақты оқу жүктемесін ұлғайту немесе ұсыну барлық туындайтын құқықтық салдармен қоса атқарылатын болады. Мұндай адамдармен нормативтен тыс оқу жүктемесіне қоса атқаратын жұмысқа жеке еңбек шарты жасалады.

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

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

6.10. Тараптар оқушылардың күзгі, қысқы, көктемгі және жазғы каникулдары кезеңіндегі жұмыс уақытында педагог қызметкерлердің еңбегіне ақы төлеу тарифтеу кезінде белгіленген және (немесе) каникул басталар алдындағы еңбек шартында айқындалған орындалатын жұмыстың нақты көлемінен қалыптасатын жалақы есебінен нақты жүктеме ескеріле отырып жүргізілетінін негізге алады.

6.11. Штаттық лауазымға орналаспай педагогикалық жұмысты орындайтын педагог қызметкерлерге (мұғалімдер, оқытушылар, тәрбиешілер және т.б.) жаңа оқу жылының басында тарификациялық тізімдер жасалады және бекітіледі. Тарификациялық тізімдерді бастауыш кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитетінің өкілдерін міндетті түрде енгізе отырып, білім беру ұйымдары басшыларының бұйрықтарымен құрылатын тарификациялық комиссиялар әзірлейді.

6.12. Жұмыс берушілер жалақы төлеудің, демалысқа ақы төлеудің, жұмыстан босатылған кездегі төлемдердің және жұмыскерге тиесілі басқа да төлемдердің белгіленген мерзімі бұзылған кезде, оның ішінде жұмыс тоқтатыла тұрған жағдайда, Мерзімі өткен әрбір күнтізбелік күн үшін міндеттемені орындау күніне Қазақстан Республикасы Ұлттық Банкінің қайта қаржыландырудың есептік мөлшерлемесі негізге алына отырып есептелген өсімпұл төлей отырып, осы сомаларды төлеуге міндеттенеді.

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

6.14. Жұмыс берушілер кредиторлық берешек болмаған кезде сыйлықақылар төлеу, материалдық көмек көрсету және қызметкерлердің лауазымдық айлықақыларына

үстемақылар белгілеу қағидаларында белгіленген тәртіппен қаржыландыру жоспары бойынша немесе казыналық кәсіпорын үшін бекітілген смета бойынша тиісті мемлекеттік мекемені ұстауға көзделген қаражатты үнемдеу есебінен қызметкерлерге сыйлықақы беруді, дербес қосымша ақылар тағайындауды, материалдық көмек төлеуді қамтамасыз ету міндеттемесін қабылдайды.

6.15. Жүргізілген жалақының өзгеруі:

- мамандығы бойынша жұмыс стажы ұлғайған кезде-Егер құжаттар ұйымда болса, тиісті стажға қол жеткізілген күннен бастап немесе жалақы ставкасының (жалақысының) мөлшерін арттыруға құқық беретін стаж туралы құжат ұсынылған күннен бастап;

- білім туралы құжаттарды алған немесе қайта алған кезде-тиісті құжат ұсынылған күннен бастап;

- педагог қызметкерлерге біліктілік санатын беру кезінде - 1 қаңтардан және 1 қыркүйектен бастап - педагог қызметкерлерге аттестаттау нәтижелері бойынша алған біліктілік санаттарына сәйкес қосымша ақылар, ал педагог емес қызметкерлерге біліктілік санатын беру күнінен бастап белгіленсін;

- "Еңбек сіңірген" құрметті атағын беру кезінде-берілген күнінен бастап;

- ғылым кандидаты, ғылым докторы ғылыми дәрежесін беру кезінде-Қазақстан Республикасы Білім министрлігі Білім саласындағы сапаны қамтамасыз ету Комитетінің Төралқасы немесе алқасы диплом беру туралы шешім шығарған күннен бастап;

- философия докторы (PhD), бейіні бойынша доктор дәрежелерін беру кезінде-Қазақстан Республикасы Білім министрлігі Білім саласындағы сапаны қамтамасыз ету комитетінің диплом беру туралы Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрлігі комитетінің шешімі шығарылған күннен бастап;

- бастауыш, негізгі орта, жалпы орта білім беру ұйымдарының педагогтеріне ғылыми-педагогикалық бағыт бойынша магистр дәрежесін беру кезінде.

Мамандығы бойынша жұмыс өтілін есептеу үшін білім беру ұйымында еңбек өтілін белгілеу жөніндегі комиссия құрылады, оның құрамын тиісті ұйымның басшысы бекітеді.

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

6.17. Тараптар жалақысы нормативтік оқу жүктемесімен айқындалатын оқытушылардың, мұғалімдердің, тәрбиешілердің, басқа да қызметкерлердің тарификациялық тізімдері мен оқу жүктемесі білім беру стандарттарына және нормативтік құқықтық актілерге сәйкес сыныптардың (топтардың) белгіленген шекті толымдылығы ескеріле отырып қалыптастырылады деген келісімге келді. Оқу жүктемесін бөлу үшін жұмыс беруші кәсіподақ ұйымы өкілдерінің қатысуымен тарифтеу комиссиясын құрады.

6.18. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша күнделікті жұмыс бөліктерге бөлінген жағдайда жұмыс уақыты сабақ кестесімен айқындалатын қызметкерлерді қоспағанда, жұмыскерге БЛА-дан 50% мөлшерінде өтемақы төлемі тағайындалады (ҚР ЕК-нің 72-бабының 3-тармағы).

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

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

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

- білім беру ұйымы басшысының әкімшілік-шаруашылық бөлім жөніндегі орынбасары;
- шаруашылық меңгерушісі;
- экспедитор;
- қойма меңгерушісі;
- қоймашы;
- аға шебер;
- кітапхана меңгерушісі (кітапханашы);
- медбике.

Келісімнің тараптарымен қызметкердің толық материалдық жауапкершілігі туралы үлгілік шарты бекітілген.

6.22. Тараптар жұмыс берушіге және жұмыскерге байланысты емес себептер бойынша тұрып қалу уақыты тұрып қалудың алдындағы жалақының 100% мөлшерінде төленеді; - жұмыс берушінің кінәсінен бос тұрып қалу уақыты орташа жалақының 100% мөлшерінде төленеді деген келісімге келді; - Жұмыскердің кінәсінен жол берілген бос тұрып қалу уақытына ақы төленбейді.

6.23. Мектепке дейінгі тәрбие мен оқытудың, бастауыш, негізгі орта және жалпы орта, техникалық және кәсіптік білім берудің мемлекеттік жалпыға міндетті мемлекеттік жалпыға міндетті стандарттарын бекіту туралы "Қазақстан Республикасы Білім Министрінің 2022 жылғы 3 тамыздағы № 348 бұйрығының 2-қосымшасының 30-тармағының, 3-қосымшасының 43-тармағының және 4-қосымшасының 34-тармағының ережелерін ескере отырып, "білім беру ұйымдарында (еркін кабинеттер) жағдайлар болған кезде орыс тілінде оқытпайтын сыныптарда орыс тілі (Орыс тілі мен әдебиеті) бойынша 24 және одан да көп білім алушыларды сыныптарды толтыру кезінде білім беру ұйымдарында сыныпты екі топқа бөлуді ұйымдастыру.

6.23. Мектепке дейінгі тәрбие мен оқытудың, бастауыш, негізгі орта және жалпы орта, техникалық және кәсіптік білім берудің мемлекеттік жалпыға міндетті стандарттарын бекіту туралы "Қазақстан Республикасы Білім Министрінің 2022 жылғы 3 тамыздағы № 348 бұйрығының 2-қосымшасының 30-тармағының, 3-қосымшасының 43-тармағының және 4-қосымшасының 34-тармағының» ережелерін ескере отырып, орта білімнен кейінгі білім берудің орыс тілінде оқымайтын сыныптарда орыс тілі (Орыс тілі мен әдебиеті) бойынша 24 және одан да көп білім алушылар сыныптарын толтыру кезінде білім беру ұйымдарында сыныпты екі топқа бөлуді ұйымдастыру, білім беру ұйымдарында жағдайлар болған кезде (бос кабинеттер).

6.24. Тараптар орта білім беру ұйымдарының басшылары ақы мөлшерін айқындау кезінде олардың біліктілік деңгейіне байланысты техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім беру ұйымдарындағы тиісті тізілімдік топтарға, «педагог» тізілімдік тобына жатқызатыны туралы келісімге келді.

7 бөлім

Кепілдіктер мен өтемақылар

7.1. Тараптар келісті:

7.1.2. Азаматтық қызметшілерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы берілген кезде лауазымдық жалақысы мөлшерінде сауықтыруға жәрдемақы төленеді.

Педагог қызметкерлерге сауықтыру жәрдемақысының мөлшері олардың демалыс берілген күнгі нақты оқу жүктемесінен есептеледі.

Сырттай жұмыс істейтін адамдарға сауықтыру жәрдемақысы жалпы негіздерде (негізгі жұмыс орны бойынша да, сырттай жұмыс бойынша да) тағайындалады және төленеді.

Педагогтер мен қызметкерлерге қайта ұйымдастыру арқылы білім беру ұйымы шаруашылық жүргізу режиміне көшкен кезде сауықтыру жәрдемақысын төлеу сақталады.

ҚР ЕК 157-бабы 2-тармағының 1) тармақшасына сәйкес еңбекті ұйымдастыруды жақсарту және өндіріс тиімділігін арттыру үшін мемлекеттік мекемелер мен қазыналық кәсіпорындардың, оның ішінде шаруашылық жүргізу режимінде білім беру ұйымдарының біліктілігі жоқ жұмысшыларына (Азаматтық қызметші болып табылмайтын жұмыскерлерге) демалысқа ең төменгі жалақы мөлшерінде қосымша ақы төленеді.

7.1.3. Қызметкерлерді қоғамдық тамақтандыруды (асханалар, буфеттер, тамақтандыруға арналған бөлмелер (орындар) ұйымдастырады.

7.1.4. Қызметкерлерді Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен кепілдіктер мен өтемақылармен қамтамасыз етеді:

- мемлекеттік немесе қоғамдық міндеттерді орындау кезінде;
- медициналық тексеруге жіберілген кезде;
- іссапарға жіберілгенде;
- донор болып табылатын қызметкерлер үшін;
- жұмысынан айырылуына байланысты;
- заңнамада көзделген өзге де жағдайларда.

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

Тараптар еңбек шарты бұзылған кезде өтемақы төлемінің мөлшері, еңбек шарттарымен, ұжымдық шарттармен белгіленген зейнеткерлік жасқа жетуге байланысты, бірақ лауазымдық жалақы мөлшерінен (тарифтік мөлшерлемеден) кем емес деп келісті.

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

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

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

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

7.4. Білім беру ұйымдары басшыларының ротациялық тізіміне зейнеткерлік жасқа толғанға дейін үш және одан аз жыл қалған зейнеткерлік жасқа дейінгі қызметкерлерді қоспауға тиіс.

7.5. Маусымдық қызметкерлерді қоса алғанда, зиянды (қауіпті, ауыр) еңбек жағдайларында жұмыс істейтін қызметкерлермен еңбек шарты тоқтатылған немесе бұзылған кезде пайдаланылмаған қосымша демалыс үшін өтемақы төлемі жұмыс істелген кезеңге барабар жүргізілсін.

7.6. Қызметкерлерге білім беру ұйымдарының кітапхана қорын қызметтік мақсатта тегін пайдалануды қамтамасыз етеді.

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

- 1) азаматтық қызметтегі жоғарылатумен;
- 2) ақшалай сыйақымен;
- 3) алғыс жариялау;

4) грамотамен марапаттау арқылы жүзеге асырылады.

7.8. Педагогтердің балаларына тұрғылықты жері бойынша мектепке дейінгі ұйымдардағы орындар бірінші кезекте беріледі.

8 бөлім

Еңбекті және денсаулықты қорғау

8.1. Жұмысберуші міндеттенеді:

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

8.1.2. Жұмысқа түсушілердің барлығымен, сондай-ақ басқа жұмысқа ауыстырылған қызметкерлермен еңбекті қорғау, балалардың өмірі мен денсаулығын сақтау, жұмыстарды орындаудың қауіпсіз әдістері мен тәсілдері, зардап шеккендерге алғашқы көмек көрсету бойынша оқыту және Нұсқама жүргізу. Оқу жылының басында қызметкерлердің еңбекті қорғау бойынша білімін тексеруді ұйымдастырады.

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

8.1.4. Кәсіптер мен лауазымдар тізбесіне сәйкес қызметкерлерді арнайы киіммен, аяқ киіммен және басқа да жеке қорғаныш құралдарымен қамтамасыз ету.

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

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

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

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

8.1.9. Бастауыш кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитетімен келісім бойынша әрбір жұмыс орнына еңбекті қорғау жөніндегі нұсқаулықтарды әзірлеу және бекіту.

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

8.1.11. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, өндірістік жарақаттану мен кәсіптік аурулардың алдын алу жөніндегі өндірістік кеңес құрылсын.

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

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

8.1.14. "Қазақстандық оқу-ағарту, ғылым және жоғары білім қызметкерлерінің салалық кәсіптік одағының Маңғыстау облыстық ұйымы" ҚБ Маңғыстау облыстық ұйымының құқықтық еңбек инспекторларына, еңбекті қорғау жөніндегі комиссия мүшелеріне, еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларға еңбекті қорғау

жағдайына бақылау жүргізуде жәрдем көрсету. Олар қызметкерлердің салауатты және қауіпсіз еңбек жағдайларына құқықтарының бұзылуын анықтаған жағдайда, оларды жою шараларын қолдансын.

8.1.15. Жұмыс берушінің есебінен жұмыс орнын (лауазымын) және орташа жалақысын сақтай отырып, осындай қарап-тексеруден өтуге міндетті білім беру ұйымдарының барлық қызметкерлерінің тегін міндетті және мерзімдік медициналық қарап-тексеруден (зерттеп-қараудан) өтуін қамтамасыз етсін.

8.1.16. Қазақстан Республикасы Ұлттық экономика министрінің 2020 жылғы 16 қарашадағы № ҚР ДСМ-195/2020 бұйрығымен бекітілген Халықтың декреттелген тобындағы адамдарды гигиеналық оқыту қағидаларында көзделген Халықтың декреттелген тобындағы адамдар үшін жұмыс берушінің есебінен олардың жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысын сақтай отырып, гигиеналық оқытудан өтуді қамтамасыз ету.

8.1.17. Жұмыскерлерді нормаларға сәйкес және келісілген тізбе бойынша сабынмен, жуу және залалсыздандыру құралдарымен тегін қамтамасыз ету. (7-Қосымша, 8-Қосымша, 9-Қосымша).

8.1.18. Ұйым қызметкерлерінің демалуына арналған бөлмені жабдықтау.

8.2. Кәсіподақ міндеттенеді:

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

- кәсіподақ мүшесі-қызметкерлердің балаларын, жұмыскерлерді сауықтыру жұмыстарын жүргізу.

8.3. Жұмыс берушілер еңбекті қорғау жөніндегі іс-шараларды орындауға жыл сайын еңбекақы төлеу қорының кемінде 1% - ын бөлуге міндеттенеді.

9 бөлім

Кәсіподақ қызметінің кепілдіктері

9.1. Кәсіподақ және оның құрылымдық ұйымдары, тиісті сайланбалы кәсіподақ органдары қызметінің құқықтары мен кепілдіктері "Кәсіптік одақтар туралы" Заңмен, Қазақстан Республикасының өзге де заңдарымен, "Қазақстандық оқу-ағарту, ғылым және жоғары білім қызметкерлерінің салалық кәсіптік одағының Маңғыстау облыстық ұйымы" ҚБ Жарғысымен айқындалады және кәсіподақтар бірлестіктері, жұмыс берушілер бірлестіктері мен Қазақстан Республикасының Үкіметі арасындағы Бас келісімді, Салалық келісімді, осы Ұжымдық шарттың ескере отырып іске асырылады.

9.2. Тараптар бұл туралы келісті:

9.2.1. Кез келген қызметкердің кәсіподақ мүшелігіне немесе кәсіподақ қызметіне байланысты оған қатысты заңмен кепілдік берілген әлеуметтік-еңбек және өзге де құқықтар мен бостандықтарды шектеуге, мәжбүрлеуге, қызметтен шығаруға немесе Ықпал етудің өзге де нысанына жол берілмейді.

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

9.2.3. Кәсіподақ ұйымының құқықтары мен кепілдіктерін сақтау, кәсіподақ қызметінің заңда белгіленген құқықтары мен кепілдіктерін шектеуге жол бермей, оның қызметіне жәрдемдесу.

9.2.4. Жұмыскерлердің санына қарамастан, сайланбалы кәсіподақ органына санитариялық-гигиеналық талаптарға сай келетін, жылытумен және жарықтандырумен, сайланбалы кәсіподақ органының өзінің жұмысы және жұмыскерлер жиналыстарын өткізу үшін қажетті жабдықпен қамтамасыз етілген қажетті үй-жайларды (кемінде бір үй-жай), сондай-ақ ұйымдастыру техникасын, байланыс құралдарын (оның ішінде компьютерлік жабдық, электрондық пошта және Интернет) және қажетті нормативтік құжаттарды тегін беруге; бөлінген үй-жайларды күзету мен тазалауды қамтамасыз ету, қолда бар көлік

құралдарын өтеусіз беру және сайланбалы кәсіподақ органының қызметін қамтамасыз ету үшін басқа да жағдайлар жасау;

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

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

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

9.2.8. Кәсіподақ органдарына кәсіподақтың білім беру қызметкерлерінің әлеуметтік-еңбек құқықтары мен кәсіптік мүдделерін қорғау жөніндегі қызметі туралы қызметкерлерді кеңінен ақпараттандыру үшін бұқаралық ақпарат құралдарын пайдалануға жәрдемдесу.

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

9.3.1. Кәсіподақ органдарының құрамына кіретін қызметкерлер өздері мүшелері болып табылатын сайланбалы кәсіподақ органының алдын ала келісімінсіз, бастауыш кәсіподақ ұйымдары кәсіподақ комитеттерінің төрағалары - аумақтық кәсіподақ комитетінің алдын ала келісімінсіз тәртіптік жазаға тартылмайды.

Аталған кәсіподақ қызметкерлерін жұмыс берушінің бастамасы бойынша басқа жұмысқа ауыстыру олар мүшелері болып табылатын кәсіподақ органының алдын ала келісімінсіз; бастауыш кәсіподақ ұйымдарының кәсіподақ комитеттері төрағаларының – кәсіподақтың аумақтық комитетінің алдын ала келісімінсіз жүргізілмейді.

9.3.2. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыстан шығаруға, сол сияқты еңбек шартының елеулі талаптарын өзгертуге (оқу жүктемесі көлемінің немесе жұмыскердің кінәсіз өзге де жұмыс көлемінің өзгеруіне байланысты еңбекке ақы төлеу мөлшерін азайтуға, белгіленген қосымша ақылар мен үстемеақылардың, өзге де ынталандыру және көтермелеу төлемдерінің және т. б. күшін жоюға) кәсіподақ органдарының құрамына кіретін қызметкерлерді жұмыстан шығарудың жалпы тәртібін сақтаумен қатар олар мүшелері болып табылатын кәсіподақ органының, ал бастауыш кәсіподақ ұйымдарының басшыларының (олардың орынбасарларының) – аумақтық кәсіподақ ұйымының келісімімен;

9.3.3. Сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелері, еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлар, кәсіподақ үйірмелерінің модераторлары, кәсіподақ ұйымының өкілдері қажет болған кезде қызметкерлер ұжымының мүддесі үшін қоғамдық міндеттерді орындау үшін және қысқа мерзімді кәсіподақ оқуы уақытына орташа жалақысы сақтала отырып, негізгі жұмыстан босатылады.

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

9.4. Білім беру ұйымындағы негізгі жұмысынан босатылмаған сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелері одан кәсіподақ шақыратын съездер, конференциялар, пленумдар,

кеңестер, төралқалар, жиналыстар, семинарлар және басқа да іс-шаралар жұмысына қатысқан уақытта, форумдар жұмысына қатысу үшін қажетті уақытқа босатылады.

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

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

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

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

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

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

9.10. Жұмыс беруші кәсіподақтың еңбек заңнамасының орындалуын қоғамдық бақылауды жүзеге асыруына кедергі келтірмейді. Кәсіподақ өз мамандарының күшімен білім беру ұйымдарында еңбек заңнамасының сақталуын жоспарлы тексеруді күнтізбелік жылда екі реттен жиі емес жүзеге асыруға құқылы. Бұл шектеу сала қызметкерлерінің шағымдары мен өтініштері бойынша, өзге де жеке және заңды тұлғалардың өтініштері бойынша тексерулерге қолданылмайды.

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

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

Жұмыс берушілер тексерулер жүргізу кезінде тексеру нысанасы бойынша құжаттарды, оның ішінде бұйрықтарды, еңбек шарттарын, тарификациялық тізімдерді, нұсқаулықтарды, қағидаларды және басқа да қажетті құжаттарды олардың көшірмелерін алу құқығымен ұсынуға міндетті.

9.11. Кәсіподақ комитетінің мүшелері білім беру ұйымдарының тарифтеу, педагог қызметкерлерді аттестаттау, өндірістегі жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру, жұмыс орындарын аттестаттау, еңбекті қорғау, әлеуметтік сақтандыру және басқа да комиссиялар құрамына енгізіледі. Бұл ретте көрсетілген комиссияларға мүшелік кәсіподақ өкіліне комиссия мүшесі ретінде осы комиссиялар қабылдайтын немесе келісу рәсімінен өтетін құжаттарға қол қою құқығын береді.

10 бөлім

Кәсіподақ міндеттемелері

Кәсіподақ міндеттенеді:

10.1. "Кәсіптік одақтар туралы" ҚРЗ, ҚР Еңбек кодексі, "педагог мәртебесі туралы" ҚРЗ және еңбек құқығы мен білім беру саласындағы басқа да нормативтік-құқықтық актілерге сәйкес әлеуметтік-еңбек мәселелері бойынша кәсіподақ мүшелерінің құқықтары мен мүдделерін білдіру және қорғау.

Жұмыс берушілермен өзара қарым-қатынаста кәсіподақ мүшесі болып табылмайтын жұмыскерлердің мүдделерін білдіруге, егер олар Кәсіподаққа өз мүдделерін білдіруге уәкілеттік берген болса және ай сайын жалақыдан 1% ақшалай қаражатты кәсіподақ ұйымының шотына аударатын болса.

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

10.3. Жалақы қорының, жалақыны үнемдеу қаражатының, бюджеттен тыс Қордың және білім беру ұйымының өзге де қорларының дұрыс жұмсалыуына бақылауды жүзеге асыру.

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

10.5. Жұмыс берушімен және жұмыскерлермен бірлесіп, ҚР ЕК-нің 22-бабы 1-тармағының 24-тармақшасына және 23-бабы 2-тармағының 24-тармақшасына сәйкес жұмыскерлердің дербес деректерін қорғау бойынша шаралар әзірлесін.

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

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

10.8. Міндетті зейнетақы жарналарының зейнетақы жинақтау қорларына уактылы және толық аударылуына қоғамдық бақылауды жүзеге асыру.

10.9. Қызметкерлерге демалыс беру және олардың төлемінің дұрыстығы мен уактылығын бақылауды жүзеге асыру.

10.10. Білім беру ұйымдарының тарифтеу, педагог қызметкерлерді аттестаттау, жұмыс орындарын аттестаттау, еңбекті қорғау және басқа да комиссиялардың жұмысына қатысу.

10.11. Білім беру ұйымдарының педагог қызметкерлерін аттестаттаудан өткізу тәртібінің сақталуын бақылауды жүзеге асырады.

10.12. Сала ұйымдарында мәдени-бұқаралық және дене шынықтыру-сауықтыру жұмыстарын жүзеге асыру.

11 бөлім

Келісімнің орындалуын бақылау. Тараптардың жауапкершілігі

Тараптар бұл туралы келісті:

11.1. Кәсіподақ келісімді қол қойылған күнінен бастап 10 күн ішінде хабарламаны тіркеу үшін еңбек жөніндегі тиісті мемлекеттік органға жібереді.

11.2. Осы Ұжымдық шартты орындау жөніндегі іс-шаралар жоспарын бірлесіп әзірлейді.

11.3. Ұжымдық шарт және оның ережелерін орындау жөніндегі іс-шаралар жоспарының іске асырылуын бақылауды жүзеге асырады және есепті жылдан кейінгі жылдың 10 ақпанынан кешіктірмей жылына бір рет еңбек ұжымдары өкілдерінің конференциясында бақылау нәтижелері туралы есеп береді.

11.4. Ұжымдық шартты қолданылу кезеңінде туындайтын оны орындауға байланысты келіспеушіліктер мен жанжалдарды бір апта мерзімде қарайды.

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

11.6. Ұжымдық шарттың міндеттемелерін бұзған немесе орындамаған жағдайда кінәлі тарап немесе кінәлі тұлғалар заңдарда көзделген тәртіппен жауапты болады.

11.7. Осы ұжымдық шарт оған қол қойылған сәттен бастап әрекет етеді және жаңа ұжымдық шарт қабылданғанға дейін қолданыста болады.

11.8. Жаңа келісім жасасу жөніндегі келіссөздер осы Ұжымдық шартты қолданылу мерзімі аяқталғанға дейін 2 ай бұрын басталатын болады.

Осы Келісімге қол қойылды « ____ » _____ 2025 жыл.

<p>Х.Өзбекғалиев атындағы Маңғыстау жоғары политехникалық колледж басшысы 3.Е.Шолтанова « 30 » 06 2025 жыл.</p>	<p>Х.Өзбекғалиев атындағы Маңғыстау жоғары политехникалық колледжінің бастауыш кәсіподақ төрағасы Г.И.Асылбай « 30 » 06 2025 жыл.</p>
---	---



Жұмыс берушінің актілерін қабылдау және жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу кезінде сайланбалы кәсіподақ органдарының келісуін және дәлелді пікірін есепке алу Тәртібі

1. Жұмыс беруші осы Келісімде, сондай-ақ осы Шарттың тараптарына таралған келісімдерде көзделген жағдайларда, кәсіподақ органының уәжді пікірін ескере отырып немесе онымен келісім бойынша қабылданатын шешімді қабылдаудың алдында шешімнің жобасын және ол бойынша негіздемені кәсіподақ ұйымының тиісті сайланбалы органына жібереді.

2. Кәсіподақ ұйымының сайланбалы органы көрсетілген шешімнің жобасын алған күннен бастап бес жұмыс күнінен кешіктірмей жұмыс берушіге жоба бойынша дәлелді пікірді жазбаша нысанда жібереді.

3. Егер кәсіподақ ұйымының сайланбалы органының уәжді пікірінде жұмыс берушінің шешім жобасымен келісім болмаса немесе оны жетілдіру жөніндегі ұсыныстар болса, жұмыс беруші онымен келісе алады не дәлелді пікір алғаннан кейін үш күн ішінде Жобаны және ол бойынша негіздемені өзара тиімді шешімге қол жеткізу мақсатында ҚР ЕК-нің 156-бабының 4-тармағы тәртібімен тең құқылы негізде құрылған комиссияға жіберуге міндетті.

4. Келісімге қол жеткізілмеген кезде туындаған келіспеушіліктер хаттамамен ресімделеді, содан кейін жұмыс берушінің шешім қабылдауға құқығы бар, оған кәсіподақ ұйымының сайланбалы органы ҚР ЕК-нің 159-бабының тәртібімен құрылған келісу комиссиясына немесе тиісті мемлекеттік еңбек инспекциясына немесе сотқа шағым жасай алады. Кәсіподақ ұйымының сайланбалы органы ҚР ЕК-нің 163-бабына сәйкес ұжымдық еңбек дауы рәсімін бастауға құқылы.

5. "Қазақстандық оқу-ағарту, ғылым және жоғары білім қызметкерлерінің салалық кәсіптік одағының Маңғыстау облыстық ұйымы" ҚБ (бұдан әрі - кәсіподақ) мүшесі болып табылатын қызметкермен еңбек шартын бұзу мүмкіндігі туралы шешім қабылдау кезінде жұмыс берушінің өкілі (бұдан әрі - жұмыс беруші) тиісті сайланбалы кәсіподақ органына (бұдан әрі - кәсіподақ) бұйрықтың жобасын, сондай-ақ көрсетілген шешімді қабылдау үшін құжаттардың көшірмелерін жібереді.

6. Кәсіподақ комитеті бұйрықтың жобасын және құжаттардың көшірмелерін алған күннен бастап бес жұмыс күні ішінде бұл мәселені қарайды және жұмыс берушіге өзінің дәлелді пікірін жазбаша нысанда жібереді. Жұмыс беруші бес күн мерзімде ұсынылмаған пікірді немесе уәждеделмеген пікірді ескермейді.

7. Дәлелді пікір туралы шешімді кәсіподақ комитеті өз отырысында кәсіподақ комитеті мүшелерінің кемінде жартысының қатысуымен, көпшілік дауыспен алқалы түрде қабылдайды.

8. Кәсіподақ комитетінің отырысы хаттамамен ресімделуі тиіс, онда оның құрамына сайланған мүшелердің саны, отырысқа қатысушылардың саны көрсетіледі, отырыста келген пікір және оның негіздемесі (уәжі) көрсетіледі.

9. Өз пікірін негіздеген кезде кәсіподақ комитеті қолданыстағы заңнамаға, ұжымдық шартқа, келісімдерге, белгілі бір жағдайларда нақты қызметкерлердің еңбек шарттарына, сондай-ақ жұмыс беруші мен кәсіподақ комитеті шешім қабылдаған кезде білім беру ұйымында іс жүзінде қалыптасқан мән-жайларға сілтеме жасай алады.

10. Жұмыс берушінің алдағы шешіміне байланысты барлық мән-жайларды нақтылау қажет болған кезде кәсіподақ комитеті өз отырысына Жұмыс берушінің өкілдерін, өзге де мамандар мен сарапшыларды шақыруға құқылы.

11. Егер кәсіподақ жұмыс берушінің болжамды шешімімен келіспейтінін білдірсе, ол үш жұмыс күні ішінде жұмыс берушімен немесе оның өкілімен қосымша консультациялар өткізеді, олардың нәтижелері жұмыс беруші мен кәсіподақ комитетінің төрағасы қол қоятын хаттамамен ресімделеді.

12. Консультациялар нәтижелері бойынша жалпы келісімге қол жеткізілмеген кезде жұмыс беруші бұйрықтың жобасын және құжаттардың көшірмелерін кәсіподақ комитетіне жіберген күннен бастап он жұмыс күні өткен соң түпкілікті шешім қабылдауға құқылы.

13. Жоғарыда көрсетілген рәсімді сақтау қызметкерді немесе оның мүддесін білдіретін кәсіподақты жұмыстан шығаруға келісу комиссиясында және сотта шағым жасау құқығынан айырмайды.

Жұмыс берушінің кәсіподақ ұйымының сайланбалы органына дәлелді пікір алғаны туралы не ол бойынша келісу және негіздеу үшін өтінішінің үлгісі

Күні және шығыс
құжат нөмірі: _____

(бастауыш кәсіподақ ұйымының сайланбалы органының атауы)

Өтініш
сайланбалы органның не кәсіподақ ұйымымен келісу үшін дәлелді пікір беруі
туралы. Келісімді.

_____ жобаны жібереді

(ұйымның атауы)

_____ (жұмыс беруші актісінің атауы)

және барлық қажетті құжаттарды қоса бере отырып, ол бойынша негіздеме.

Бес жұмыс күні ішінде жұмыс беруші актісінің осы жобасы бойынша дәлелді пікірді жазбаша нысанда жіберуді сұраймын.

Қосымша: _____ парақта.

Ұйым басшысы

_____ (қолы, тегі және аты-жөні)

Кәсіподақ ұйымының сайланбалы органының уәжді пікірінің үлгісі

Күні және шығыс
құжат нөмірі _____

_____ (ұйымның атауы)

_____ (лауазымы, жетекшісінің аты-жөні)

ОТЫРЫС ХАТТАМАСЫНАН ҮЗІНДІ КӨШІРМЕ

(кәсіподақ ұйымының сайланбалы органының атауы)

Мәселе бойынша дәлелді пікір туралы

(Мәселенің атауы) _____ өкілетті құрам өтінішті қарады
(кәсіби органның атауы)

жұмыс берушінің № _____ " _____ " _____ 20__ ж. жоба бойынша

_____ (жұмыс беруші актісінің атауы)

оған негіздеме және жұмыс берушінің нормативтік актісін қабылдау қажеттілігі мен заңдылығын растайтын құжаттар.

Отырыста " _____ " _____ 20__ ж. _____

(сайланбалы профорганның атауы)

жұмыс берушінің ҚР Еңбек кодексінде және нормативтік құқықтық актілерде көзделген нормаларды, жобаны дайындау кезінде Ұжымдық шарт пен келісімдердің талаптарын сақтауы тексерілді _____

(жобаның атауы)

Келесі дәлелді пікір бекітілді:

ДӘЛЕЛДІ ПІКІР

(сайланбалы кәсіподақ органының атауы)

жоба _____

(жобаның атауы)

Жоба ҚР еңбек заңнамасында белгіленген талаптарға және осы актіні қабылдауды реттейтін еңбек құқығы нормаларын қамтитын өзге де нормативтік құқықтық актілерге, Келісімнің немесе ұжымдық шарттың _____ тармақтарына (баптарына) сәйкес келеді (сәйкес келмейді), қызметкерлердің жағдайын нашарлатпайды (нашарлатпайды).

Жобаға мазмұны, енгізу мерзімдері бойынша, ұсынылатын өзгерістер туралы және т. б. өзге де ескертулер мен толықтыруларды көрсету.

Баяндалғанның негізінде _____ мүмкін (мүмкін емес) деп санайды)

(кәсіби органның атауы)

жұмыс берушінің қабылдауы _____

(жобаның атауы)

Кәсіподақ ұйымының төрағасы

(қолы)

(тегі, аты-жөні.)

Кәсіподақ
алды _____

органының

уәжді

пікірі

" " _____ 20 ж.

(тегі, аты-жөні, жұмыс)

" " _____ 20 ж.

(қолы)

Қызметкерді жұмыстан босату туралы дәлелді пікір алу үшін жұмыс берушінің бастауыш кәсіподақ ұйымының сайланған органына өтінішінің үлгісі.

Күні және шығыс
күжат нөмірі

(кәсіподақ ұйымының сайланбалы органының атауы)

Үндеу

бастауыш кәсіподақ ұйымының сайланбалы органының уәжді пікірін беру туралы

Бұйрық жобасын жолдайды

(ұйымның атауы)

еңбек шартын бұзу туралы _____

(жұмысшының тегі, аты-жөні)

(жұмыстан босатылатын адамның лауазымы, кәсібі, жұмыс орны)

ҚР Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының _____) тармақшасына сәйкес және ол бойынша негіздеме мынадай құжаттармен қоса беріледі: _____

(бұйрықты (өкімді) шығарудың заңдылығы үшін негіз болатын барлық қоса берілген құжаттар санамаланады)

Осы актінің (бұйрықтың, өкімнің) жобасы бойынша дәлелді пікірді бес жұмыс күні ішінде жазбаша нысанда жолдауыңызды сұраймын.

Қосымша: _____ парақта.

Ұйым басшысы

_____ (қолы, аты-Жөні)

Жұмыс берушінің бұйрығының жобасы бойынша кәсіподақ ұйымының сайланбалы органының дәлелді пікірін ресімдеудің үлгісі.

Күні және шығысы
құжат нөмірі

_____ (ұйымның атауы)

_____ (ұйым басшысының лауазымы, Т. А. Ә.)

ОТЫРЫС ХАТТАМАСЫНАН ҮЗІНДІ КӨШІРМЕ

Жұмыс берушінің қабылдау мәселесі бойынша дәлелді пікірінің жобасы туралы _____
(бастауыш кәсіподақ ұйымының сайланбалы органының атауы)
(жұмыс берушінің бұйрығы жобасының атауы)

өкілдік құрамы қаралды _____

(бастауыш кәсіподақ ұйымының атауы)

өтініш № _____ " _____ " _____ 20__ ж. жоба бойынша _____

(жұмыс берушінің бұйрығы

жобасының атауы)

оның негіздемесі және жұмыс берушінің оны басып шығарудың заңдылығын растайтын құжаттар.

Отырыста _____

" _____ " _____ 20__ ж.

_____ *(кәсіби органның атауы)*

Ұжымдық шарттың талаптары негізінде жұмыс берушінің еңбек заңнамасының қолданыстағы нормаларын, еңбек шартын бұзу туралы бұйрықтың жобасын дайындау кезінде барлық деңгейдегі келісімдерді сақтауы тексерілді _____

(Қызметкердің аты-жөні, лауазымы, кәсібі, жұмыс орны)

Келесі дәлелді пікірлер бекітілді:

Дәлелді пікір

_____ *(сайланбалы кәсіподақ органының атауы)*

жоба бойынша _____

(жұмыс берушінің бұйрығы жобасының атауы)

Жұмыс беруші ұсынған еңбек шартын бұзу туралы бұйрықтың жобасы

(Қызметкерінің аты-Жөні, лауазымы)

Бұйрықтың жобасы және оған қоса берілген құжаттар оны қабылдаудың заңдылығын растайды (растамайды).

Бұйрықтың жобасы және оған қоса берілген құжаттар оны қабылдаудың заңдылығын растайды (растамайды). Бұйрықтың жобасы ҚР ЕК _____ баптарында белгіленген талаптарға сәйкес келеді (сәйкес келмейді), қызметкердің еңбек шартының талаптарын бұзбайды (бұзады).

Бұйрықтың жобасы еңбек шартын бұзу туралы бұйрықтың жобасын дайындау кезінде жұмыс беруші ескермеген ұйымдағы қызметкердің еңбек қызметіне байланысты қосымша мән-жайларды _____ ескереді _____ (ескермейді)

(Қызметкерінің аты-Жөні)

Баяндалғанның негізінде жұмыс берушінің еңбек шартын бұзу туралы бұйрықты шығару туралы шешім қабылдауы мүмкін (мүмкін емес) деп санаймыз

(Қызметкерінің аты-Жөні, лауазымы)

ҚР ЕК 52-б.1-т. _____ т. сәйкес.

Кәсіподақ төрағасы _____

(қолы)

_____ (Ф. И. О.)

Кәсіби органның дәлелді пікірі _____

" " _____ 20 ж.)

(Жұмыс берушінің немесе оның өкілінің Т. А. Ә.)

" " _____ 20 ж.

_____ (қолы)

ІШКІ ЕҢБЕК ТӘРТІПТЕМЕСІНІҢ ЕРЕЖЕЛЕРІ

1. Жалпы ережелер

1.1. Осы ішкі еңбек тәртіптемесінің ережелері ҚР Еңбек кодексіне, ҚР «Білім туралы» заңына, басқа да нормативтік құқықтық актілерге, ұжымдық шартқа сәйкес әзірленді.

1.2. Ішкі еңбек тәртіптемесінің ережесі (әрі қарай – Ереже) – ҚР ЕК сәйкес қызметкерлерді жұмысқа қабылдау және жұмыстан босату тәртібін, еңбек шарты тараптарының негізгі құқықтарын, міндеттері мен жауапкершілігін, жұмыс режимін, тынығу уақытын, қызметкерлерге қолданылатын ынталандыру және жазалау шараларын, сондай-ақ аталған жұмыс берушідегі еңбек қатынастарын басқарудың өзге де мәселелерін реттейтін жұмыс берушінің акті болып табылады.

1.3. Ереженің мақсаты еңбек тәртібін нығайтуға, еңбекті тиімді ұйымдастыруға, жұмыс уақытын ұтымды пайдалануға, еңбектің жоғары сапасына қол жеткізу үшін жағдай жасауға, еңбекті қорғау мен қауіпсіз еңбек жағдайын жасауға септігін тигізу болып табылады.

1.4. Осы Ережені жұмыс беруші бастауыш кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитетінің пікірін ескере отырып бекітеді.

II. Қызметкерлерді қабылдау, ауыстыру және жұмыстан шығару тәртібі

2.1. Жұмысқа қабылдау тәртібі:

2.1.1. Қызметкерлер өздерінің еңбекке құқықтарын аталған ұйымда жұмыс туралы еңбек шартын жасасу жолымен іске асырады.

2.1.2. Еңбек шарты, әдетте, бір жылдан аспайтын мерзімге жасалады.

2.1.3. Еңбек шартын жасасу кезінде, онда тараптардың келісімі бойынша қызметкердің тапсырылатын жұмысқа сәйкестігін тексеру мақсатымен сынақ мерзімі туралы шарт белгіленуі мүмкін.

2.1.4. Сынақ мерзімі үш айдан аспайды, ал ұйым басшысы, оның орынбасарлары, бас есепшісі, құрылымдық бөлімшенің басшысы үшін – алты айдан аспайды.

2.1.5. Еңбек шарты жазбаша нысанда және екі данада жасалып, оған тараптардың қолдары қойылады, бір данасы ұйымда, екіншісі – қызметкерде сақталады.

2.1.6. Педагог қызметкерлерді жұмысқа қабылдау білім туралы заңнамамен көзделген талаптарды ескере отырып жүзеге асырылады.

2.1.7. Еңбек шартын жасасу кезінде жұмысқа қабылданатын тұлға ҚР ЕК 32-бабына сәйкес жұмыс берушіге мынадай құжаттар ұсынады:

- жеке куәлігі немесе төлқұжаты, оралмандар жергілікті атқарушы органдары берген оралман куәлігін;

- ықтиярхаты немесе азаматтығы жоқ адамның куәлігі (Қазақстан Республикасының аумағында тұрақты тұратын шетелдіктер мен азаматтығы жоқ адамдар үшін) не босқын куәлігі;

- тиісті білімді, дағдылар мен машықтарды талап ететін жұмысқа еңбек шартын жасасу кезінде білімі, біліктілігі туралы, арнаулы білімі немесе кәсіптік даярлығының болуы туралы құжат;

- еңбек қызметін растайтын құжат (еңбек өтілі бар тұлғалар үшін);

- алдын ала медициналық куәландырудан өткені туралы құжат ;

- кісі өлтіру, денсаулыққа, халық денсаулығына және адамгершілікке, жыныстық дербес құқықтыққа қарсы қасақана зиян келтіру, экстремистік және лаңкестік қылмыстар, адам саудасы сияқты қылмыстық құқық бұзушылық жасау туралы мәліметтің бар не жоқ екендігі туралы анықтама;

- сыбайлас қылмыс жасау туралы мәліметтің бар не жоқ екендігі туралы анықтама.

2.1.8. Басқа жұмыс берушімен қоса атқаратын жұмыс туралы еңбек шартын жасасу үшін қызметкер негізгі жұмыс орны (жұмыс орны, лауазымы, еңбек жағдайы) бойынша еңбек жағдайы мен сипаты туралы анықтама ұсынады.

2.1.9. Қызметкердің келісімімен құжаттардың түпнұсқалары жұмыс берушіде сақталған не Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген рәсімдерді орындау үшін уақытша қалдырылған жағдайда, жұмыс беруші қызметкерге құжаттарды қайтару туралы жазбаша міндеттеме береді.

2.1.10. Заңнамалық актілермен көзделген жағдайларды қоспағанда, жұмысқа қабылданушы тұлғадан ҚР ЕК көзделген құжаттардан басқасын талап етуге тыйым салынады.

2.1.11. Еңбек шартын жасасу кезінде алғаш рет еңбек кітапшасы жұмыс берушімен ресімделеді. Еңбек кітапшаларының нысаны, жүргізу мен сақтау тәртібі, сондай-ақ еңбек кітапшаларының бланкілерін әзірлеу және жұмыс берушілердің олармен қамтамасыз ету тәртібі Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерімен белгіленеді.

2.1.12. Қызметкерлер ҚР ЕК көзделген тәртіпте қоса атқару жағдайымен жұмыс жасауға құқылы.

Білім ұйымы басшысының лауазымдық міндеттемелері қоса атқару арқылы орындала алмайды.

2.1.13. Жұмысқа қабылдау жасасқан еңбек шарты негізінде шығарылған жұмыс берушінің бұйрығымен ресімделеді. Жұмыс беруші бұйрығының мазмұны жасасқан еңбек шартының жағдайларына сәйкес болуы тиіс.

Жұмыс берушінің жұмысқа қабылдау туралы бұйрығы қызметкерге жұмыстың нақты басталған күнінен бастап үш күн мерзімде қолын қойғызып таныстырылады. Қызметкердің талабы бойынша жұмыс беруші оған аталған бұйрықтың куәландырылған көшірмесін беруге міндетті.

2.1.14. Жазбаша нысанда ресімделмеген еңбек шарты, егер қызметкер жұмысқа жұмыс берушінің немесе оның өкілінің келісімімен болмаса тапсырмасымен кіріскен болса, онда жасасқан болып есептеледі.

2.1.15. Қызметкерлердің еңбек кітапшалары жұмыс берушіде сақталады. Еңбек кітапшаларының бланкілері мен олардың қосымша беттері қатаң есептілік құжаттары ретінде сақталады.

2.1.16. Бұйрық негізінде еңбек кітапшасына енгізілетін атқарылған жұмыс, басқа тұрақты жұмысқа ауыстыру және жұмыстан босату туралы әрбір жазбамен жұмыс беруші оның иесін еңбек кітапшасына енгізілген жазба қайталанатын жеке карточкасына қолын қойғызып таныстыруға міндетті.

Лауазымдар, кәсіптер мен мамандықтар атаулары және оларға біліктілік талаптары белгілі тәртіпте бекітілген типтік біліктілік сипаттамаларында көрсетілген атаулар мен талаптарға сәйкес болуы тиіс.

2.1.17. Жұмысқа қабылдаған кезде жұмыс беруші қызметкерді ішкі еңбек тәртіптемесі ережелерімен, қызметкердің жұмысына қатысы бар өзге де актілерімен, ұжымдық шартпен қолын қойғызып таныстыруға міндетті.

2.2. Жұмысқа қабылдау кезіндегі кепілдіктер:

2.2.1. Еңбек шартын жасасудан дәлелсіз бас тартуға тыйым салынады.

2.2.2. Жынысына, нәсіліне, ұлтына, тіліне, шығу тегіне, мүлктік, әлеуметтік және лауазымдық жағдайына, тұрғылықты жеріне (соның ішінде тұрғылықты жері немесе мекендеген жері бойынша тіркеуінің болуы немесе болмауы), сондай-ақ қызметкерлердің іскерлік сапасына қатысы жоқ басқа да жағдайларға байланысты еңбек шартын жасасу

кезінде қандай да болмасын құқықтарын тікелей немесе жанама шектеу не тікелей немесе жанама басымдылықтарды белгілеуге, заңнамалық актілермен көзделген жағдайларды қоспағанда, жол берілмейді.

2.2.3. Жүктілікпен немесе балаларының болуына байланысты дәлелдер бойынша әйелдермен еңбек шартын жасасудан бас тартуға тыйым салынады.

2.2.4. Еңбек шартын жасасудан бас тартқаны үшін сотқа шағымдануға болады.

2.3. Еңбек шартының жағдайларын өзгерту және басқа жұмысқа ауыстыру:

2.3.1. ҚР ЕК көзделген жағдайларды қоспағанда, еңбек шартының белгілі жағдайларын тараптармен өзгертуге, соның ішінде басқа жұмысқа ауыстыруға тек еңбек шарты тараптарының келісімдері бойынша жол беріледі. Еңбек шартының белгілі бір жағдайларын өзгерту туралы тараптардың келісімі жазбаша нысанда жасалады және еңбек шартына қосымша келісім ретінде ресімделеді.

Еңбек шартының жағдайлары (мазмұнын) мынадай негіздемелер бойынша өзгертілуі мүмкін:

– еңбектің ұйымдастырушылық немесе технологиялық жағдайларының өзгеруімен байланысты себептермен тараптардың еңбек шартының жағдайларын өзгертуі;

– басқа жұмысқа ауыстыру (қызметкердің немесе ол жұмыс жасайтын құрылымдық бөлімшенің еңбек қызметінің тұрақты немесе уақытша өзгеруі).

2.3.2. Еңбектің ұйымдастырушылық немесе технологиялық жағдайларының өзгеруімен байланысты себептер бойынша (техника мен өндіріс технологиясындағы өзгерістер, өндірістің құрылымдық қайта ұйымдастырылуы, басқа себептер) еңбек шартының тараптармен өзгертілген белгілі жағдайлары сақталынбаған жағдайда, қызметкердің еңбек қызметін өзгертуді қоспағанда, оларды жұмыс берушінің бастамасы бойынша өзгертуге жол беріледі.

Мұндай себептер қатарына:

– қайта ұйымдастыру (бірігу, қосылу, бөліну, өзгерту), сондай-ақ ішкі қайта ұйымдастыру ;

- білім процесін жүзеге асырудағы өзгерістер (топтар санын қысқарту және т.б.) жатқызылуы мүмкін.

Тараптармен анықталған еңбек шартындағы болатын өзгерістер туралы, сондай-ақ мұндай өзгерістер қажеттілігін тудыратын себептер туралы жұмыс беруші қызметкерді кемінде бір ай бұрын жазбаша нысанда ескертуі тиіс.

2.3.3. Басқа жұмысқа ауыстыру тек қызметкердің жазбаша келісімімен ғана жүзеге асырылады. Қызметкердің денсаулық жағдайы бойынша медициналық қорытындымен расталған қайшылықтар болған кезде, оны басқа жұмысқа ауыстыруға жол берілмейді.

2.3.4. Жұмыс беруші қызметкерді жұмыс берушінің алдағы болатын көшуі туралы кемінде бір ай бұрын жазбаша ескертуі тиіс.

Жұмыс берушімен басқа жерге жұмысқа ауысудан бас тартқан жағдайда, қызметкермен еңбек шарты ҚР ЕК 58-бабы 1-т.1)т.көзделген негіздеме бойынша тоқтатылады.

2.3.5. Өндірістік қажеттілік кезінде, оның ішінде жоқ қызметкерді уақытша алмастырған жағдайда, жұмыс берушінің қызметкерді оның келісімінсіз күнтізбелік жыл ішінде бір айға дейінгі мерзімге орындалатын жұмыс бойынша еңбегіне ақы төлеп, бірақ бұрынғы жұмысындағы орташа жалақысынан кем емес жалақымен, еңбек шартында келісілмеген және денсаулық жағдайы бойынша қайшы келмейтін сол ұйымдағы, сол жердегі басқа жұмысқа ауыстыруға құқығы бар.

2.3.6. Жұмыс берушінің бос тұрып қалу жағдайында қызметкердің келісімінсіз бос тұрып қалу жағдайының барлық мерзіміне, оны денсаулық жағдайы бойынша қайшы келмейтін басқа жұмысқа ауыстыруға құқығы бар. Бос тұрып қалу жағдайында басқа жұмысқа уақытша ауыстыру кезінде қызметкердің еңбегіне ақы төлеу орындалатын жұмыс бойынша жүргізіледі.

2.3.7. Қызметкердің келісімінсіз сол жұмыс берушіде еңбек шартымен келісілмеген жұмысқа ауыстыру тек ҚР ЕК көзделген жағдайларда мүмкін болады.

2.3.8. Уақытша болмаған (еңбек демалысы, сырқаттану, біліктілігін арттыру) қызметкердің міндеттерін жұмыс беруші осы жұмысты тапсырған қызметкердің келісімімен ғана және ҚР ЕК көзделген жағдайларда – негізгі жұмысынан босатылмай немесе басқа жұмысқа уақытша ауыстыру жолымен атқарады.

2.3.9. Медициналық қорытындыға сәйкес қызметкерді басқа жұмысқа ауыстыру ҚР ЕК 43-бабымен көзделген тәртіпте жүзеге асырылады.

2.3.10. ҚР ЕК 48-бабымен көзделген жағдайларда, ҚР ЕК сәйкес жұмыс беруші қызметкерді жұмыстан шеттетуге (жұмысқа жібермеуге) құқылы.

2.4. Еңбек шартын тоқтату:

2.4.1. Еңбек шарты тек еңбек заңнамасымен көзделген негіздемелер бойынша тоқтатылуы мүмкін.

2.4.2. Еңбек шарты кез келген уақытта еңбек шарты тараптарының келісімі бойынша бұзылуы мүмкін (ҚР ЕК 50-бап).

2.4.3. Еңбек шарты іс-әрекет мерзімінің аяқталуына байланысты тоқтатылады (ҚР ЕК 51-бап).

Белгілі бір жұмысты орындау уақытына жасалған еңбек шарты сол жұмыс аяқталғасын тоқтатылады.

Жұмыста болмаған қызметкердің міндеттерін атқару уақытына жасалған еңбек шарты сол қызметкер жұмысқа шыққан күні тоқтатылады.

Белгілі мерзім ішінде маусымдық жұмысты орындау үшін жасалған еңбек шарты сол мерзім (наукан) аяқталғасын тоқтатылады.

2.4.4. Қызметкер бір ай бұрын жазбаша нысанда жұмыс берушіні ескертіп, еңбек шартын бұзуға құқылы. Көрсетілген мерзім жұмыс беруші қызметкердің жұмыстан шығу туралы арызын алған күннен басталады.

2.4.5. Қызметкер мен жұмыс берушінің арасындағы келісім бойынша еңбек шарты жұмыстан шығу туралы ескерту мерзімі аяқталғанға дейін бұзылуы да мүмкін. Қызметкердің бастамасы бойынша жұмыстан шығу туралы өтінішіне жұмысты жалғастыру мүмкіндігінің болмауы себепші болған жағдайда, сондай-ақ жұмыс берушімен еңбек заңнамасын, келісімнің, ұжымдық шарттың немесе еңбек шартының жағдайларын бұзушылық анықталған жағдайда, жұмыс беруші қызметкердің өтінішінде көрсетілген мерзімде еңбек шартын бұзуға міндетті.

2.4.6. Жұмыстан шығару туралы ескерту мерзімі аяқталғанға дейін қызметкер келісім бойынша өз өтінішін қайтып алуға құқылы.

Жұмыстан шығару туралы ескерту мерзімі аяқталысымен қызметкер жұмысты тоқтатуға құқылы.

Егер жұмыстан шығару туралы ескерту мерзімі аяқталғанмен еңбек шарты бұзылмаса және қызметкер жұмыстан шығару туралы сұрамаса, онда еңбек шартының әрекеті жалғасады.

2.4.7. Қызметкерлерді аттестаттау нәтижесі бойынша, сондай-ақ ұйым қызметкерлері санының немесе штатының қысқаруы жағдайларында жұмыстан шығаруға, егер қызметкерді оның келісімімен басқа жұмысқа ауыстыру мүмкін болмағанда ғана жол беріледі.

Қызметкерлерді, соның ішінде педагог қызметкерлерді ҚР ЕК 52-бабы 1-т. 2 т.) бойынша жұмыстан шығаруға себептер:

- кәсіпорынның қайта ұйымдастырылуы;
- штаттық кестеден кейбір лауазымдардың шығарылуы;
- қызметкерлер санының қысқаруы;
- топтар санының азаюы;
- оқу бағдарламасының өзгеруі және т.б.

2.4.8. Қызметкерлер санының немесе штатының қысқаруына байланысты қызметкерлерді жұмыстан шығаруға әкеліп соғатын мектепке дейінгі оқыту және тәрбиелеу ұйымын қайта ұйымдастыру, әдетте, оқу жылы аяқталғасын жүзеге асырылады.

2.4.9. Тәрбие қызметімен айналысатын қызметкердің аталған жұмысты жалғастыруға сәйкес келмейтін адамгершілікке жат қылық істегені үшін ҚР ЕК 52-бабы 1-т. 14)т. бойынша еңбек шарты бұзылуы мүмкін.

Адамгершілікке жат қылыққа кінәлі іс-әрекет немесе әрекетсіздік жатады, ол қоғамның негізгі моральдық нормаларын бұзып, педагог қызметкердің еңбек қызметінің мазмұнына қайшы келеді (мысалы, адамның абыройына нұқсан келтіретін қылық, алкогольдік немесе нашакорлық масандық күйінде болу немесе т.б.).

Тек тәрбие қызметімен айналысатын қызметкерлерді ғана, адамгершілікке жат қылықтың қай жерде жасалғанына (жұмыс орны бойынша немесе тұрмыста) карамастан, жұмыстан шығаруға жол беріледі.

2.4.10. Тәрбиеленушінің тұлғасын жәбірлеу және (немесе) психикалық күштеумен байланысты тәрбиелеу әдістерін, соның ішінде бір рет қана қолданса да, қызметкермен еңбек шартын тоқтатуға негіздеме болады.

2.4.11. Еңбек шартын тоқтату жұмыс берушінің бұйрығымен ресімделеді. Жұмыс берушінің еңбек шартын тоқтату туралы бұйрығымен қызметкердің қолын қойғызып таныстырылуы тиіс. Жұмыс беруші оған аталған бұйрықтың куәландырылған көшірмесін беруге міндетті.

2.4.12. Еңбек шартын тоқтату күні, егер қызметкер нақты жұмыс жасамаған болып, бірақ ҚР ЕК сәйкес оның жұмыс орны (лауазымы) сақталған болса, барлық жағдайларда қызметкердің соңғы жұмыс күні болып табылады.

2.4.13. Еңбек шарты тоқтатылған күні жұмыс беруші қызметкерге жұмыстан шығару туралы жазба енгізілген еңбек кітапшасын беріп, онымен соңғы есеп айырысу жүргізуге міндетті.

Еңбек кітапшасына еңбек шартын тоқтату негіздемесі мен себебі туралы жазба ҚР ЕК тиісті бабына, баптың бөліміне, баптың тармағына жүгіне отырып, ҚР ЕК тұжырымдамаларымен дәл сәйкестікте жүргізілуі тиіс.

2.4.14. Жұмыстан шығаруға байланысты еңбек кітапшасын алу кезінде қызметкер еңбек кітапшалары мен олардың қосымшаларының қозғалысын тіркеу кітабына қол қояды.

III. Еңбек шарты тараптарының негізгі құқықтары, міндеттері және жауапкершілігі

3.1. Қызметкер:

- 1) ҚР ЕК көзделген тәртіп пен жағдайда еңбек шартын жасасуға, өзгертуге, толықтыруға, тоқтатуға және бұзуға;
- 2) жұмыс берушіден еңбек, ұжымдық шарттар жағдайларының орындалуын талап етуге;
- 3) еңбек қауіпсіздігіне және еңбекті қорғауға;
- 4) еңбек жағдайы мен еңбекті қорғау туралы толық және сенімді ақпарат алуға;
- 5) еңбек, ұжымдық шарттар жағдайларына сәйкес уақытында және толық мөлшердегі жалақы төлеміне;
- 6) ҚР ЕК сәйкес жұмыстың бос тұрып қалу уақытының ақысына;
- 7) еңбек демалысына, соның ішінде жыл сайынғы ақылы еңбек демалысына;
- 8) кәсіподақ құру құқығын қосқандағы бірлестікке, сондай-ақ өз еңбек құқықтарын қорғау үшін оған мүшелікке;
- 9) өз өкілдері арқылы ұжымдық келіссөздерге және ұжымдық шарттың жобасын әзірлеуге қатысуға, сондай-ақ қол қойылған ұжымдық шартпен танысуға;
- 10) еңбек міндеттерін орындауға байланысты денсаулығына келтірілген зиянның өтелуіне;
- 11) міндетті әлеуметтік сақтандыруға;
- 12) еңбек (қызметтік) міндеттерін орындау кезінде жазатайым оқиғалардан сақтандырылуға;
- 13) кепілдіктер мен өтемақылық төлемдерге;

- 14) заңға қайшы келмейтін барлық тәсілдермен өзінің құқықтары мен заңды мүдделерін қорғауға;
- 15) ешқандай кемсітушіліксіз бірдей жұмысқа тең еңбекақыға;
- 16) жеке еңбек дауын шешуге ҚР ЕК көзделген тәртіпте келісу комиссиясына, сотқа жүгінуге;
- 17) еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау талаптарына сәйкес жабдықталған жұмыс орнына;
- 18) Қазақстан Республикасының заңнамасымен, сондай-ақ еңбек, ұжымдық шарттармен көзделген талаптарға сәйкес жеке және ұжымдық қорғану құралдарымен, арнайы киіммен қамтамасыз етілуге;
- 19) денсаулығы мен өміріне қауіп төндіретін жағдай туындаған кезде, бұл туралы дереу тікелей басшыға немесе жұмыс берушінің өкіліне хабарлай отырып, жұмысты орындаудан бас тартуға;
- 20) жұмыс орнында еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жағдайына тексеру жүргізу туралы еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органға және (немесе) еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органға, сондай-ақ еңбек жағдайын, еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауды жақсартумен байланысты мәселелерді тексеру және қарау кезінде өкілдік қатысуға өтініш білдіруге;
- 21) еңбек және тікелей сонымен байланысты қатынастар саласында жұмыс берушінің әрекетіне (әрекетсіздігіне) шағымдануға;
- 22) біліктілікке, еңбек күрделілігіне, атқарылған жұмыстың саны мен сапасына, сондай-ақ еңбек жағдайларына сәйкес еңбекақыға;
- 23) ҚР ЕК, Қазақстан Республикасының өзге де заңдарымен көзделген тәртіпте ереуілге құқығын қосқанда жеке және ұжымдық еңбек дауларын шешуге;
- 24) жұмыс берушіде сақталатын дербес деректердің сақталуын қамтамасыз етуге құқылы.

3.2. Қызметкер:

- 1) келісімдерге, еңбек, ұжымдық шарттарға, жұмыс берушінің актілеріне сәйкес еңбек міндеттерін орындауға;
- 2) еңбек тәртіптемесін қадағалауға;
- 3) еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау, өрт қауіпсіздігі, жұмыс орнындағы өнеркәсіптік қауіпсіздік пен өндірістік санитария жөніндегі талаптарды қадағалауға;
- 4) жұмыс беруші мен қызметкерлердің мүліктерін ұқыпты ұстауға;
- 5) адамдардың өмірі мен денсаулығына, жұмыс беруші мен қызметкерлердің мүліктеріне қауіп төндіретін жағдай, сондай-ақ жұмыстың бос тұрып қалуы туралы жұмыс берушіге хабарлауға;
- 6) мемлекеттік құпияны құрайтын мәліметтерді, еңбек міндеттерін орындаумен байланысты оған белгілі болған қызметтік, коммерциялық немесе өзге де заңмен қорғалатын құпияларды жария қылмауға;
- 7) жұмыс берушіге келтірілген шығынды ҚР ЕК және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарымен белгіленген мөлшерде өтеуге міндетті.

3.3. Педагог қызметкерлер:

- 3.3.1. оқыту еркіндігіне, өз пікірін еркін білдіруге, кәсіптік қызметке араласудан еркіндікке;
- 3.3.2. оқыту мен тәрбиелеудің педагогикалық негізделген нысандарын, құралдарын, әдістерін таңдау мен қолдану еркіндігіне;
- 3.3.3. жүзеге асырылатын білім бағдарламасының, білім стандартының шегінде шығармашылық бастамаға, авторлық бағдарламалар мен оқыту және тәрбиелеу әдістерін әзірлеу мен қолдануға;
- 3.3.4. оқулықтар, оқу құралдарын, материалдар мен білім бағдарламасына сәйкес және білім туралы заңнамамен белгіленген тәртіпте өзге де оқыту және тәрбиелеу құралдарын таңдауға;
- 3.3.5. білім беру бағдарламаларын, соның ішінде оқу жоспарларын, күнтізбелік оқу кестелерін, оқыту жұмыс сабақтарын, курстарын, пәндерін (модульдерін), әдістемелік материалдары мен білім беру бағдарламаларының компоненттерін әзірлеуге қатысуға;

3.3.6. ғылыми, ғылыми-техникалық, шығармашылық, зерттеу қызметін іске асыруға, тәжірибелік және халықаралық қызметке, инновацияларды әзірлеуге және енгізуге қатысуға;

3.3.7. кітапханаларды және ақпарат қорларын тегін пайдалануға, сондай-ақ білім беру қызметін жүзеге асыратын ұйымдарда жұмыс берушінің актісімен белгіленген тәртіпте педагогикалық, ғылыми немесе зерттеу қызметін сапалы іске асыруға қажетті ақпараттық-телекоммуникациялық жүйелер мен деректер базасына, мұражайлық қорларға, білім беру қызметін материалдық-техникалық қамтамасыз ету құралдарына қол жеткізуге;

3.3.9. білім беру ұйымын басқаруға, соның ішінде осы ұйымның жарғысымен белгіленген тәртіпте басқарудың алқалы органдарына қатысуға;

3.3.10. білім ұйымының қызметіне қатысты мәселелерді талқылауға, соның ішінде басқару органдары мен қоғамдық ұйымдар арқылы қатысуға;

3.3.13. кәсіптік абырой мен намысты қорғауға, педагог қызметкерлердің кәсіптік этика нормаларын бұзушылықты әділ және дәлелді тексеруге құқылы.

3.4. Педагог қызметкерлер:

3.4.1. өз қызметтерін жоғары кәсіптік деңгейде жүзеге асыруға, дәріс беретін оқу сабақтарын, курстарын, пәндерін (модульдерін) бекітілген жұмыс бағдарламасына сәйкес толық көлемде қамтамасыз етуге;

3.4.2. құқықтық, адамгершілік және әдептік нормаларын қадағалауға, кәсіптік әдеп талаптарына сай болуға;

3.4.3. білім алушылар мен білім қатынасының басқа да қатысушыларының абыройы мен намысын сыйлауға;

3.4.4. тәрбиеленушілер мен білім алушылардың танымдық белсенділігін, дербестігін, ынтасын, шығармашылық қабілеттерін дамытуға, азаматтық ұстанымды, қазіргі заман жағдайында еңбекке және өмірге қабілеттерін қалыптастыруға, білім алушылардың салауатты және қауіпсіз өмір салтының мәдениетін қалыптастыруға;

3.4.5. педагогикалық негізделген және білімнің жоғары сапасын қамтамасыз ететін оқыту мен тәрбиелеу нысандарын, әдістерін қолдануға;

3.4.6. білім алушылардың психофизикалық даму ерекшеліктері мен олардың денсаулығының жағдайын ескеруге, мүмкіндіктері шектеулі тұлғалардың білім алулары үшін қажетті арнайы жағдайды қадағалауға, қажеттілік кезінде медициналық ұйымдармен бірлесіп әрекет жасауға;

3.4.7. өз кәсіптік деңгейін жүйелі түрде арттыруға;

3.4.8. Заңнамамен белгіленген тәртіпте атқаратын лауазымына сәйкестікке аттестациядан өтуге;

3.4.9. жұмысқа қабылдау кезінде еңбек заңнамасына сәйкес міндетті алдын ала және мерзімдік медициналық тексерулерден, сондай-ақ жұмыс берушінің жолдамасы бойынша кезектен тыс медициналық тексерулерден өтуге;

3.4.10. заңнамамен белгіленген тәртіпте еңбекті қорғау саласында білім мен дағдыға үйрету мен тексеруден өтуге;

3.4.11. ұйым жарғысын, ішкі еңбек тәртіптемесінің ережелерін қадағалауға міндетті.

3.5. Жұмыс беруші:

1) жұмысқа қабылдау кезінде таңдау еркіндігіне;

2) ҚР ЕК белгіленген тәртіп пен негізде қызметкерлермен еңбек шартын өзгертуге, толықтыруға, тоқтатуға және бұзуға;

3) өз өкілеттігі шегінде жұмыс берушінің актілерін шығаруға;

4) өзінің құқықтары мен мүдделерін қорғау мақсатында бірлестіктер құрып, оған кіруге;

5) қызметкерлерден еңбек, ұжымдық шарттардың жағдайларын, еңбек тәртіптемесінің ережелерін және жұмыс берушінің басқа да актілерін орындауды талап етуге;

6) қызметкерлерді ынталандыруға, тәртіптік жаза қолдануға, ҚР ЕК көзделген жағдайлар мен тәртіпте оларды материалдық жауапкершілікке тартуға;

7) еңбек міндеттерін орындау кезінде қызметкермен келтірілген шығынның өтелуіне;

8) еңбек саласындағы өз құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау мақсатында сотқа жүгінуге;

9) қызметкерге сынақ мерзімін белгілеуге;

10) ҚР ЕК, ҚР «Педагог мәртебесі» Заңы, ҚР «Білім туралы» Заңындағына сәйкес қызметкерді кәсіптік даярлау, қайта даярлау және біліктілігін арттыруды қамтамасыз етуге міндетті.

- Жұмыс берушінің жолдамасы бойынша білім алушыларды кәсіптік даярлау, қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру жоспарына сәйкес жұмыс берушінің қаражаты немесе Қазақстан Республикасының заңнамасында тыйым салынбаған өзге де қаражат есебінен жүзеге асырылады.

- Жұмыс берушімен біліктілікті арттыру курстарына жіберілген қызметкердің жұмыс орны мен еңбекақысы қосымша ақы мен үстеме ақы мөлшерінде сақталады.

- Кәсіптік даярлаудан, қайта даярлаудан және біліктілікті арттырудан өтетін жұмыскерлер жұмыс берушімен келісім бойынша жұмыстан босатылуы не жұмысты толық емес жұмыс уақыты жағдайында орындауы мүмкін. даярлаудан, Жұмыс беруші қайта даярлаудан және біліктілігін арттырудан өтетін қызметкерлерге, жұмысты оқумен қоса атқаратын жағдай жасауға міндетті (ҚР ЕК 116, 157 б.)

11) ҚР ЕК сәйкес қызметкерді оқытуға байланысты өз шығындарының өтелуіне;

12) жеке еңбек дауын шешу үшін ҚР ЕК көзделген тәртіпте келісу комиссиясына, сотқа жүгінуге құқылы.

3.6. Жұмыс беруші:

1) Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының, келісімдердің, ұжымдық, еңбек шарттарының, олармен шығарылған актілердің талаптарын қадағалауға;

2) жұмысқа қабылдау кезінде ҚР ЕК белгіленген тәртіп пен жағдайларда қызметкерлермен еңбек шартын жасасуға;

3) жұмысқа қабылдау кезінде ҚР ЕК 32-бабына сәйкес еңбек шартын жасау үшін қажетті құжаттарды талап етуге;

4) қызметкерге еңбек шартымен келісілген жұмысты беруге;

5) қызметкерге Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерімен, еңбек, ұжымдық шарттармен, жұмыс берушінің актісімен көзделген жалақыны және өзге де төлемдерді уақытында және толық мөлшерде төлеуге;

6) қызметкерді ішкі еңбек тәртіптемесінің ережелерімен, қызметкердің жұмысына (еңбек функциясына) тікелей қатысы бар жұмыс берушінің өзге де актілерімен және ұжымдық шартпен таныстыруға;

7) қызметкерлер өкілдерінің ұсыныстарын қарауға және оларға ұжымдық келіссөздер жүргізу, ұжымдық шарттар жасасу үшін, сондай-ақ олардың орындалуын бақылау үшін қажетті толық және сенімді ақпаратты беруге;

8) ҚР ЕК белгіленген тәртіпте ұжымдық келіссөздер жүргізуге, ұжымдық шарт жасасуға;

9) қызметкерлерді Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына, еңбек, ұжымдық шарттарға сәйкес еңбек жағдайларымен қамтамасыз етуге;

10) қызметкерлерді жабдықтармен, құралдармен, техникалық құжаттамамен және еңбек міндеттерін орындауға қажетті өзге де құралдармен өз қаражаты есебінен қамтамасыз етуге;

11) Қазақстан Республикасының халықты жұмыспен қамту туралы заңнамасының талаптарына сәйкес жұмыспен қамту мәселелері жөніндегі уәкілетті органға ақпарат беруге;

12) мемлекеттік еңбек инспекторларының ұйғарымдарын орындауға;

13) егер жұмысты жалғастыру қызметкердің және өзге тұлғалардың өміріне, денсаулығына қауіп төндірсе, оны тоқтатуға;

14) қызметкерлерді міндетті әлеуметтік сақтандыруды жүзеге асыруға;

15) қызметкерді оның еңбек (қызметтік) міндеттерін орындауы кезіндегі жазатайым оқиғалардан сақтандыруға;

- 16) қызметкерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын беруге;
 - 17) мемлекеттік мұрағатқа қызметкерлердің еңбек қызметін растайтын құжаттардың және олардың зейнетақылық қамтамасыз етілуіне қаражаттың ұсталуы мен аударылуы туралы мәліметтердің сақталуы мен тапсырылуын қамтамасыз етуге;
 - 18) қызметкерді зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайы мен кәсіптік аурудың мүмкіндігі туралы ескертуге;
 - 19) жұмыс орындары мен технологиялық процестерде тәуекелдің алдын алу жөнінде шараларды қабылдауға, өндірістік және ғылыми-техникалық прогресті ескере отырып алдын алу жұмыстарын жүргізуге;
 - 20) жұмыс уақытының, соның ішінде зиянды және (немесе) қауіпсіз еңбек жағдайларында, ауыр жұмыстарда әрбір қызметкермен орындалатын үстеме жұмыстар есебін жүргізуге;
 - 21) қызметкердің өмірі мен денсаулығына еңбек (қызметтік) міндеттерін орындау кезінде келтірілген зиянды ҚР ЕК және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарына сәйкес өтеуге;
 - 22) еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органның және еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органның лауазымды тұлғаларын, қызметкерлердің өкілдерін, еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларды ұйымдардағы еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жағдайларын және Қазақстан Республикасы заңнамасының қадағалануын тексеру үшін, сондай-ақ еңбек қызметімен және кәсіптік аурумен байланысты жазатайым оқиғаларды тексеру үшін кедергісіз жіберуге;
 - 23) реестрлерді немесе он сегіз жастан кіші қызметкерлердің тегі, аты, әкесінің аты (егер ол жеке куәлігінде көрсетілсе) және туылған күні көрсетілетін жұмыс берушімен анықталған басқа құжаттарды жүргізуді қамтамасыз етуге;
 - 24) Қазақстан Республикасының дербес деректер мен оларды қорғау туралы заңнамасына сәйкес қызметкердің дербес деректерін жинау, өңдеу және қорғауды жүзеге асыруға;
 - 25) еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жөнінде ішкі бақылауды жүзеге асыруға міндетті.
- ### 3.7. Еңбек шарты тараптарының жауапкершілігі:

3.7.1. Еңбек заңнамасының ережелерін бұзғаны үшін кінәлі тұлғаларға Қазақстан Республикасының заңдарымен анықталған тәртіп пен жағдайда тәртіптік, әкімшілік, қылмыстық және азаматтық-құқықтық жауапкершілік шаралары қолданылады.

3.7.2. Еңбек шарты тарапының осы шарттың екінші тарапына өзі келтірген залал үшін материалдық жауапкершілігі, егер ҚР ЕК және өзге заңдарында өзгеше көзделмесе, оның құқыққа қарсы кінәлі мінез-құлық (әрекет немесе әрекетсіздік) нәтижесінде басталады.

3.7.3. Екінші тарапқа шығын келтірген еңбек шартының басқа тарапы (жұмыс беруші немесе қызметкер), сол шығынды ҚР ЕК сәйкес өтейді.

Еңбек шартымен немесе оған тіркелетін жазбаша нысанда жасалған келісімдерде осы шарттың тараптарының материалдық жауапкершіліктері айқындалады. Жұмыс берушінің қызметкер алдындағы шарттық жауапкершілігі ҚР ЕК көзделгендей төмен, ал қызметкердің жұмыс берушінің алдында – жоғары бола алмайды.

3.7.4. Жұмыс беруші ҚР ЕК сәйкес қызметкерге оны еңбектенуден заңсыз айырудың барлық жағдайында алынбаған жалақысын, соның ішінде жалақысы:

- қызметкерді жұмысынан заңсыз шеттету, жұмыстан шығару немесе басқа жұмысқа ауыстыру;

- қызметкерді бұрынғы жұмысына қайта кіргізу туралы еңбек дауларын қарау жөніндегі органның шешімін жұмыс берушінің орындаудан бас тартуы немесе уақытында орындамауы нәтижесінде алынбаса, оны төлеуге міндетті.

3.7.5. Қызметкердің мүлкіне зиян келтірген жұмыс беруші, сол зиянды толық мөлшерде өтейді.

Қызметкердің зиянды өтеу туралы өтініші жұмыс берушіге жіберіледі. Жұмыс беруші түскен өтінішті қарауға және ол түскен күннен бастап он күн мерзімде тиісті шешім қабылдауға міндетті. Қызметкер жұмыс берушінің шешімімен келіспесе немесе белгіленген

мерзімде жауап алмаған жағдайда, жеке еңбек дауын шешу жөніндегі органға жүгінуге құқылы.

3.7.6. Қызметкер жұмыс берушіге келтірілген нағыз тікелей шығынды өтеуге міндетті. Алынбаған табыстар (ұтылған пайда) қызметкерден өтелмейді.

Егер залал еңсерілмейтін күштің, қалыпты шаруашылық тәуекелдің, аса қажеттіліктің немесе қажетті қорғаныстың не болмаса қызметкерге тапсырылған мүліктің сақталуы үшін жұмыс берушінің тиісті жағдайларды қамтамасыз ету жөніндегі міндеттерді орындамауы салдарынан туындаған болса, қызметкердің материалдық жауапкершілігі жойылады.

3.7.7. Келтірілген зиян үшін қызметкер өзінің айлық орташа жалақысы шамасында, егер ҚР ЕК немесе өзге де заңнамалық актілермен басқа жағдайлар қаралмаған болса, онда материалдық жауапкершілікке тартылады.

3.7.8. Залал келтірілгеннен кейін еңбек шартын бұзу осы шарттың тараптарын ҚР ЕК көзделген материалдық жауапкершіліктен босатпайды.

3.8. Педагог және басқа қызметкерлерге мектепке дейінгі тәрбие мен білім ұйымдарында және ұйымның аумағында:

- темекі шегуге, спирттік ішімдіктер ішуге, сондай-ақ есірткі және психотроптық заттарды алуға, сақтауға, дайындауға (өндіруге), қолдануға және басқа тұлғаларға беруге;
- оңай жанғыш және улы заттарды сақтауға тыйым салынады.

IV. Жұмыс уақыты және тынығу уақыты

4.1. Жұмыс уақытының режимі:

4.1.1. Ұйымда жексенбі демалыс күні бар бес күндік жұмыс аптасы белгіленеді.

4.1.2. Педагог қызметкерлердің жұмыс уақыты мен тынығу уақыты режимінің ерекшеліктері ұжымдық шарттың ережелерімен белгіленеді.

Педагог және басқа қызметкерлердің демалыс күндері берілетін жұмыс уақыты мен тынығу уақытының режимі ұйым қызметінің режимін ескере отырып анықталады және ішкі еңбек тәртіптемесінің ережелерімен, жұмыс кестесімен, ұжымдық шартпен белгіленеді.

4.1.3. Басқарушы органды қоспағанда, педагог қызметкерлер үшін аптасына 36 сағаттан аспайтын жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы белгіленеді.

4.1.4. Ұйым басшысының, оның орынбасарларының, басқа да басқарушы қызметкерлердің жұмыс режимі еңбек заңнамасына сәйкес анықталады.

4.1.5. Мереке күнінің алдындағы жұмыс күнінің немесе ауысымның ұзақтығы бір сағатқа азаяды.

4.1.6. Ауысым бойынша жұмыс істейтін қызметкерлердің жұмыс режимі бастауыш кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитетінің пікірін ескере отырып жұмыс берушімен құрылған ауысым кестесімен анықталады.

Қызметкерлердің төмендегідей санаттары үшін ауысым бойынша жұмыс режимі белгіленеді: _____.

Ауысым кестелері қызметкерлер назарына осы кестелер қолданысқа енгізілгенге дейін бір айдан кешіктірмей қол қойғызып жеткізіледі.

4.1.7. Жұмыс жағдайын жалпы есепке алумен немесе жұмыстың жеке түрлерін орындау кезінде, қызметкерлердің белгілі санаты үшін белгіленген жұмыс уақытының күнделікті немесе апта сайынғы ұзақтығы сақталмаса, есептік кезеңдегі (ай, тоқсан және басқа мерзімдер) жұмыс уақытының ұзақтығы жұмыс сағаттарының қалыпты санынан аспауы үшін жұмыс уақытының жиынтық есебін енгізуге жол беріледі.

4.1.8. Педагог және басқа қызметкерлердің жұмыс кестелерін құру кезінде, қызметкерлердің тынығуымен және тамақтануымен байланысты емес жұмыс уақытындағы үзілістерге, Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерімен көзделген жағдайлардан қоспағанда жол берілмейді.

Тәрбиешілердің белгіленген нормадан тыс жұмысты орындауымен байланысты туындаған жұмыстағы үзілістер, оны бөліктерге бөлумен жұмыс күнінің режиміне жатқызылмайды.

4.1.9. Оқыту сабақтарын және оқыту-тәрбиелеу сипатындағы басқа да шараларды жүргізу кезінде (құқықтық актілермен, ұжымдық шартпен көзделген басқа жағдайларды қоспағанда):

– педагог қызметкерлерді тапсырмаларды орындау немесе олардың педагогикалық қызметімен байланысты емес шараларға қатысу үшін алаңдатуға;

– жиналыстар, отырыстар және қоғамдық істер бойынша басқа да шаралар шақыруға жол берілмейді.

4.1.10. Ұйымда оқыту процесін бақылау жөніндегі функцияларды жүзеге асыру кезінде және басқа жағдайларда:

– сабақтарға жұмыс беруші өкілінің рұқсатынсыз бейтаныс тұлғалардың қатысуына;

– топқа, жұмыс берушінің өкілін қоспағанда, сабақ басталғаннан кейін кіруге;

– сабақ өткізу кезінде және тәрбиеленушілер қатысып отырғанда педагог қызметкерлерге олардың жұмысы жөнінде ескертулер жасауға жол берілмейді.

4.2. Тынығу уақыты:

4.2.1. Тынығу кезінде қызметкердің еңбек міндеттерін орындаудан бос болуы және оны өзінің білгенінше пайдалануы тынығу уақыты болып табылады.

Тынығу уақытының түрлері:

- жұмыс күні (жұмыс ауысымы) ішіндегі үзілістер;

- күнделікті (ауысымаралық) тынығу;

- демалыс күндері (апта сайынғы үздіксіз тынығу);

- мереке күндері;

- демалыстар болып табылады.

4.2.2. Педагог қызметкерлердің тынығумен және тамақтанумен байланысты емес жұмыс уақытындағы үзілістерге, Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерімен көзделмеген жағдайларды қоспағанда жол берілмейді.

Өз міндеттерін үздіксіз жұмыс күні ішінде орындайтын педагог қызметкерлер үшін тамақтану үшін үзіліс белгіленбейді. Бұл қызметкерлерге білім алушылармен бірге немесе осы мақсатқа арнайы жабдықталған орында тамақтану мүмкіндігі қамтамасыз етіледі.

4.2.3. Демалыс және мереке күндеріндегі жұмысқа тыйым салынады.

Ерекше жағдайларда қызметкерлерді бұл күндері жұмысқа тартуға қызметкердің жазбаша келісімімен және жұмыс берушінің жазбаша бұйрығы бойынша бастауыш кәсіподақ ұйымы кәсіподақ комитетінің пікірін ескере отырып жол беріледі. Аталған шектеу ауысым кестесі бойынша еңбек қызметін жүзеге асыратын қызметкерлерге таратылмайды.

4.2.4. Демалыс және мереке күндеріндегі жұмысқа кемінде бір жарым есе мөлшерде ақы төленеді.

Демалыс немесе мереке күндерінде жұмыс істеген қызметкердің қалауы бойынша оған басқа ақы төленетін демалыс күні берілуі мүмкін, ал демалыс немесе мереке күндеріндегі жұмысына бұл жағдайда бір есе мөлшерде ақы төленеді.

4.2.5. Қызметкерлерге:

- Педагог қызметкерлерге жыл сайынғы негізгі ұзартылған ақылы еңбек демалысы – 56 күнтізбелік күн ұзақтығымен;

- Педагог емес лауазымдағы азаматтық қызметшілерге жыл сайынғы еңбек демалысы – 30 күнтізбелік күн ұзақтығымен;

- Мамандықты қажет етпейтін жұмысшылар - 24 күнтізбелік күн беріледі.

4.2.6. Еңбек демалысын берудің кезектілігі жыл сайын күнтізбелік жыл басталғанға дейін кемінде екі апта бұрын бастауыш кәсіподақ ұйымы кәсіподақ комитетінің пікірін ескере отырып, жұмыс берушімен бекітілген еңбек демалысының кестесімен анықталады.

Еңбек демалысының басталу уақыты туралы қызметкер ол басталардан кемінде екі апта бұрын қолын қойғызып хабарландырылуы тиіс.

4.2.7. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы мынадай жағдайларда қызметкердің қалауын ескере отырып жұмыс берушімен анықталған басқа мерзімге созылуы немесе ауыстырылуы мүмкін:

– қызметкердің уақытша еңбекке жарамсыздығы кезінде;
– қызметкер жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы уақытында, егер еңбек заңнамасымен осы жағдай үшін жұмыстан босату көзделген болса, мемлекеттік міндеттерді орындау кезінде;

- еңбек заңнамасымен көзделген басқа жағдайларда.

4.2.8. Қызметкер мен жұмыс берушінің арасындағы келісім бойынша жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы бөлімдерге бөлінуі мүмкін, бірақ сол еңбек демалысының ең болмағанда бір бөлігі кемінде 14 күн болуы тиіс.

4.2.9. Жұмыстан шығару кезінде қызметкерге барлық пайдаланған еңбек демалысының күндеріне ақшалай өтемақы төлемі жүргізіледі.

4.2.10. Еңбек демалысының ақысы ол басталғанға дейін кемінде үш күн бұрын жүргізіледі.

Егер қызметкерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының ақысы уақытында жүргізілмесе не қызметкер бұл еңбек демалысының басталу уақыты туралы ол басталғанға дейін екі аптадан кешіктірілмей ескертілсе, онда жұмыс беруші қызметкердің жазбаша өтініші бойынша бұл еңбек демалысын қызметкермен келісілген басқа мерзімге ауыстыруға міндетті.

4.2.11. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын қатарынан екі жыл бойы бермеуге тыйым салынады.

4.2.12. Қызметкерді еңбек демалысынан тек оның келісімі бойынша шақыра алады.

4.2.13. Отбасы жағдайына және басқа да белгілі себептерге байланысты қызметкерге оның жазбаша өтініші негізінде жалақы сақталмайтын демалыс берілуі мүмкін, оның ұзақтығы қызметкер мен жұмыс беруші арасындағы келісім бойынша айқындалады.

Жұмыс беруші қызметкердің жазбаша өтініші негізінде ҚР ЕК немесе ұжымдық шартпен көзделген жағдайларда жалақы сақталмайтын демалыс беруге міндетті.

V. Жұмыстағы жетістіктері үшін ынталандырулар

5.1. Жұмыс беруші еңбек міндеттерін адал атқарып жүрген қызметкерлерге ынталандырудың мынадай түрлерін қолданады: алғыс жариялайды, сыйлықақы береді, құнды сыйлықпен, құрмет грамотасымен марапаттайды, кәсібі бойынша үздік атағына ұсынады және басқа да ынталандырулар.

5.2. Қоғам мен мемлекет алдындағы ерекше сіңірген еңбектері үшін қызметкерлер белгіленген тәртіпте мемлекеттік наградаларға ұсынылулары мүмкін.

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

VI. Еңбек тәртібі және оны бұзғаны үшін жауапкершілік

6.1. Жұмыс беруші қызметкердің тәртіптік теріс қылық жасағаны үшін, яғни жүктелген міндеттерді қызметкердің кінәсінен орындамауы немесе тиісінше орындамаған жағдайда, тәртіптік жазаның төмендегідей түрлерін қолдануға құқылы:

- ескерту;
- сөгіс;
- қатаң сөгіс;
- тиісті негіздемелер бойынша еңбек шартын бұзу.

6.2. Тәртіптік жаза ретінде жұмыстан босату ҚР ЕК 64-бабына сәйкес:

- қызметкер бір жұмыс күні (жұмыс ауысымы) ішінде дәлелді себепсіз үш және одан да көп сағат бойы жұмыста болмаған;

- қызметкер жұмыста алкогольдік, нашақорлық, психотроптық, уытқұмарлық масандық (соларға ұқсас) жағдайында болған, оның ішінде жұмыс күні ішінде алкогольдік, нашақорлық, уытқұмарлық масандық (соларға ұқсас) жағдай туғызатын заттарды пайдаланған;

- тиісті актімен расталған, алкогольдік, нашақорлық, уытқұмарлық масандық күйге түсіретін заттарды пайдалану фактісін анықтау үшін медициналық куәландырудан өтуден бас тартқан;

- қызметкер, жарақаттар мен аварияларды қоса алғанда, ауыр зардаптарға әкеп соққан немесе соғуы мүмкін, еңбекті қорғау немесе өрт қауіпсіздігі не келіктегі жұру қауіпсіздігі ережелерін бұзған;

- қызметкердің жұмыс орнында басқаның мүлкін ұрлау (оның ішінде ұсақ ұрлық), оны қасақана жою немесе бүлдіру әрекеті заңды күшіне енген сот үкімімен немесе қаулысымен анықталған;

- ақшалай немесе тауарлық құндылықтарға қызмет көрсететін қызметкердің кінәлі әрекеттер жасауы немесе әрекетсіздігі, егер бұл әрекеттер немесе әрекетсіздік жұмыс берушінің тарапынан оған деген сенімнің жоғалуына негіз болса;

- тәрбиелік функциялар атқаратын қызметкер осы жұмысын жалғастырумен сыйыспайтын, адамгершілікке жат қылықтар жасаған;

- қызметкер еңбек міндеттерін атқаруға байланысты өзіне мәлім болған мемлекеттік құпияларды және заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын мәліметтерді жария еткен;

- егер тәртіптік жазасы бар қызметкер еңбек міндеттерін дәлелді себепсіз қайталап орындамаған немесе қайталап тиісінше орындамаған;

- еңбек шартын жасасу не басқа жұмысқа ауыстыру кезінде түпнұсқа құжаттар немесе мәліметтер еңбек шартын жасасудан немесе басқа жұмысқа ауысудан бас тартуға негіз болатын жағдайда, қызметкер жұмыс берушіге көрінеу жалған құжаттар немесе мәліметтер ұсынған;

- жұмыс берушінің атқарушы органы басшысының, оның орынбасарының не жұмыс беруші бөлімшесі басшысының (филиалдардың, өкілдіктердің және жұмыс берушінің актісімен анықталған жұмыс берушінің өзге де бөлімшелерінің) еңбек міндеттерін бұзуы жұмыс берушіге материалдық залал келтіруге әкеп соққан жағдайларда қолданылуы мүмкін.

6.3. Тәртіптік жазаның түрін айқындау кезінде жасалған тәртіптік теріс қылықтың ауырлығы, қызметкердің оның алдындағы тәртібі мен оның жасалған мән-жайы ескерілуге тиіс.

6.4. Жұмыс беруші тәртіптік жазаны қолданғанға дейін қызметкерден жазбаша түсініктеме талап етуге міндетті. Егер екі жұмыс күні өткесін қызметкер аталған түсініктемені бермесе, онда тиісті акт жасалады.

Қызметкердің түсініктемені бермеуі тәртіптік жазаны қолдануға кедергі бола алмайды.

6.5. Педагог қызметкердің кәсіптік тәртіп немесе ұйым жарғысының нормаларын бұзушылығын тәртіптік тексеру тек оған жазбаша нысанда шағым түскенде ғана жүргізіледі. Шағымның көшірмесі қызметкерге берілуі тиіс.

Тәртіптік жаза барысы мен оның нәтижелері бойынша қабылданған шешімдер, педагогикалық қызметпен айналысуға тыйым салатын жағдайларды қоспағанда, тек мүдделі тұлғаның келісімімен немесе білім алушылардың мүдделерін қорғау қажеттілігі кезінде жариялауға берілуі мүмкін.

6.6. Тәртіптік жаза теріс қылық анықталған күннен бастап, қызметкердің наукастану уақытын, оның еңбек демалыста болуын есептегенде, бір айдан кешіктірмей қолданылады.

Тәртіптік жазаны - тәртіптік теріс қылық жасалған күннен бастап алты айдан асқаннан кейін, ал ревизия, қаржы-шаруашылық қызметін тексеру немесе аудиторлық тексерулер нәтижелері бойынша - тәртіптік теріс қылық жасалған күннен бастап бір жылдан асқаннан кейін қолдануға болмайды. Көрсетілген мерзімдерге қылмыстық іс бойынша өндіріс уақыты қосылмайды.

6.7. Әрбір тәртіптік теріс қылық үшін бір тәртіптік жаза ғана қолданыла алады.

Тәртіптік жаза қолдану туралы жұмыс берушінің бұйрығы (өкімі) ол шығарылған күнінен бастап қызметкердің жұмыста болмаған уақытын есептемегенде, үш жұмыс күні ішінде қызметкерге қолын қойғызып хабарланады. Егер қызметкер аталған бұйрықпен (өкіммен) қол қойып танысудан бас тартса, онда тиісті акт жасалады.

6.8. Егер тәртіптік жаза қолданылған күннен бастап алты ай ішінде қызметкер жана тәртіптік жазаға тартылмаса, оның тәртіптік жазасы жоқ деп есептеледі.

Қызметкерге тәртіптік жаза қолданған жұмыс беруші өзінің бастамасымен, қызметкердің, оның тікелей басшысының немесе бастауыш кәсіподақ ұйымының сайланбалы органының өтініші бойынша тәртіптік жазаны мерзімінен бұрын алып тастауға құқылы.

6.9. Жазалар туралы мәліметтер, тәртіптік жаза болып табылатын жұмыстан босатуды қоспағанда, еңбек кітапшасына енгізілмейді.

6.10. Қызметкер тәртіптік жаза жөнінде мемлекеттік еңбек инспекциясына және (немесе) еңбек даулары жөніндегі келісу комиссиясына шағым жасай алады.

VII. Қорытынды ережелер

7.1. Ішкі еңбек тәртібі ережесінің мәтіні көзге түсетін жерге ілінеді.

7.2. Ішкі еңбек тәртібінің ережесіне өзгертулер мен толықтырулар жұмыс берушінің актілерді қабылдау үшін белгіленген тәртіпте жұмыс берушімен енгізіледі.

7.3. Қайта қабылданған ішкі еңбек тәртібінің ережесімен, оған енгізілген өзгертулер және толықтырулармен жұмыс беруші қызметкерлерді таныстыру күнін көрсете отырып қолын қойғызып таныстырады.

Үлгілік оқыту шарты № _____

г. _____ " ____ " _____ 20__ жыл _____,

(жұмыс берушінің толық атауы)
бұдан әрі "жұмыс беруші" деп аталатын, директор (меңгеруші) атынан _____, бір жағынан Жарғы негізінде әрекет ететін және _____,

(Т. а. ә., жеке басын куәландыратын құжаттың нөмірі, Берілген күні, _____

жеке басын куәландыратын құжатты кім берді, ЖСН) _____,

(лауазымның толық атауы)
бұдан әрі " қызметкер " деп аталатын, мекен-жайы бойынша тұратын: _____,

екінші жағынан, "Тараптар" деп аталатын еңбек шартын ескере отырып " ____ " _____ 20__ Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 9 – тарауына сәйкес жұмыс беруші мен жұмыскер арасында жасалған № _____ (бұдан әрі - еңбек шарты) төмендегілер туралы осы оқыту шартын (бұдан әрі-шарт) жасасты.

1. Шарттың Мәні

1.1. Осы Шарт жұмыскердің оқудан және біліктілікті арттырудан өтуі кезінде жұмыс беруші мен жұмыскердің арасындағы қатынастарды регламенттейді.

1.2. Осы Шарттың талаптарында қызметкер _____,

(оқыту түрі)
қатыса отырып _____,

(білім беру бағдарламасының атауы)
жүргізілетін _____

(білім беру ұйымының атауы)
кезең ішінде " ____ " _____ 20__ бойынша " ____ " _____ 20__ жыл.

1.3. Оқу нәтижесінде қызметкер біліктілікке ие болады _____.

2. Тараптардың құқықтары мен міндеттері

2.1. Жұмыс беруші міндеттенеді:

2.1.1. қызметкерді оқуға жіберген кезде оқытудан өту мерзімі ішінде оның жұмыс орны мен (минималды) жалақысын сақтауға міндетті;

2.1.2. оқуға ақы төлеуді, сондай-ақ қызметкерге осы Шарттың 1.2-тармағында көзделген кезең үшін іссапар шығыстарын төлеуді жүргізуге;

2.1.3. қызметкермен осы Шартты уақтылы жасаңыз.

2.2. Жұмыс беруші құқылы:

2.2.1. қызметкерден осы Шартта белгіленген міндеттемелерді тиісінше орындауды талап ету;

2.2.2. қызметкер осы Шарттың 2-бөлімі 2.3-тармағының 2.3.1-тармақшасында көзделген талаптарды орындамаған жағдайда, қызметкерден оқытуға жұмсалған шығыстар сомасын өндіріп алу;

2.2.3. қызметкер сертификаттаудың кәсіптік бағдарламалары бойынша оқудан өткен жағдайда емтихандардың сәтті тапсырылғанын растайтын құжатты ұсынуды талап етуге міндетті.

2.3. Қызметкер міндеттенеді:

2.3.1. егер оқыту құны тиісті қаржы жылына арналған "республикалық бюджет туралы" Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген 120 (бір жүз жиырма) еселенген айлық есептік көрсеткіштен асатын болса, жұмыс берушінің қаражаты есебінен оқудан өту аяқталғаннан кейін осы шартта айқындалған өтелген оқыту құнына қарай, 120 (бір жүз жиырма) еселенген айлық есептік көрсеткіш жұмыспен өтеудің 12 (он екі) айына теңестірілетін кезең жұмыс берушіде жұмыспен өтелсін.

Оқыту құны шетел валютасымен көрсетілген жағдайларда, өтеу мерзімін есептеу үшін оқыту құны шартты түрде осы Шартты жасасу күніне Қазақстан Республикасы Ұлттық Банкінің бағамы бойынша теңгеге ауыстырылады;

2.3.2. қызметкердің бастамасы бойынша немесе қызметкердің кінәсінің салдарынан жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде осы Шартта белгіленген мерзімге дейін оны оқытуға байланысты шығындарды жұмыс берушіге жұмыспен өтеудің өтелмеген мерзіміне пропорционалды түрде өтеу;

2.3.3. жұмыс беруші оқу ақысын төлегеннен кейін жұмыскер бір жақты оқудан бас тартқан, сондай-ақ қызметкер оқыту іс-шарасына дәлелсіз себеппен келмеген жағдайда, осы Шартқа қол қойылған күннен бастап күнтізбелік 30 (отыз) күн ішінде жұмыс берушінің нақты шеккен шығындарын жұмыс берушіге өтеуге міндетті;

2.3.4. сертификаттаудың кәсіби бағдарламалары бойынша оқуды аяқтағаннан кейін жұмыс берушіге емтихандардың сәтті тапсырылғанын растайтын құжатты ұсыну қажет.

2.2.3-тармақшада көзделген шарттар орындалмаған жағдайда. 2.2. тармақ. осы Шартқа қол қойылған күннен бастап күнтізбелік 30 (отыз) күн ішінде Жұмыс берушінің нақты шеккен шығындары жұмыс берушіге өтелсін.

2.3.5. Жұмыс берушіге осы Шартты жасасу үшін қажетті құжаттарды уақтылы ұсыну.

2.4. Қызметкер жұмыс берушіден осы Шарттың талаптарымен оқуға ақы төлеуді талап етуге құқылы.

3. Оқытуға және еңбекпен өтеу мерзіміне жұмсалған шығыстар

3.1. Жұмыс берушінің қызметкерді оқытуға жұмсаған шығыстарының жалпы сомасы _____).

(сомасы жазбаша)

3.2. Жұмысты өтеу мерзімі _____.

4. Кепілдіктер мен өтемақы төлемдері

4.1. Қызметкердің оқудан өткен уақыты үшін жұмыс беруші қызметкердің жұмыс орнын (лауазымын), сондай-ақ (минималды) жалақысын сақтайды.

4.2. Қызметкерді оқуға жіберген кезде жұмыс беруші оған жол жүру, тұру шығыстарын (егер тұру құны оқу құнына енгізілмесе), тәуліктік және оқытуға байланысты өзге де шығыстарды Қазақстан Республикасының нормативтік-құқықтық актілерінде және жұмыс берушінің жергілікті актілерінде белгіленген мөлшерде төлейді.

5. Тараптардың Жауапкершілігі

5.1. Қызметкер оқыту іс-шарасында дәлелді себепсіз болмаған жағдайда қызметкерге Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес тәртіптік жазалау шаралары қолданылады. Бұл ретте қызметкер оқытуға байланысты шығыстар сомасын қайтаруды қамтамасыз етуге міндетті.

5.2. Қызметкер жұмыс берушімен жұмыс берушінің бұйрығымен ресімделген қызметкердің одан әрі оқудан бас тартуы туралы өзара келісімге қол жеткізген кезде қызметкер 5.1-тармақта көзделген жауапкершіліктен босатылады. осы келісім-Шарттың.

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

6. Еңсерілмейтін күш жағдайлары

6.1. Егер орындаудың мүмкін болмауы жазатайым оқиға, дүлей зілзала, әскери іс-қимылдар, ереуілдер, мемлекеттік органдардың актілері және т.б. сияқты еңсерілмейтін күш мән-жайларының салдары болып табылса, олар осы Шарт бойынша міндеттемелердің орындалуына тікелей әсер еткен жағдайда, Тараптар осы Шарт бойынша міндеттемелердің ішінара немесе толық орындалмағаны үшін жауапты болмайды.

6.2. Еңсерілмейтін күш мән-жайларына сілтеме жасайтын Тарап екінші Тарапты еңсерілмейтін күш мән-жайларының басталуы және/немесе аяқталуы туралы жазбаша нысанда, бірақ олар басталғаннан және/немесе аяқталғаннан кейін күнтізбелік 10 (он) күннен кешіктірмей дереу хабардар етуге, сондай-ақ құзыретті орган берген осындай мән-жайлардың басталуы және/немесе тоқтатылуы фактісін растайтын құжаттарды ұсынуға тиіс.

6.3. Тараптар жоғарыда көрсетілген шарттар сақталмаған жағдайда ешқандай мән-жайлар еңсерілмейтін күш мән-жайлары ретінде қарастырылмайтынына келісті. Тараптардың Шарт бойынша міндеттемелері қандай да бір түрде алып тасталмайды немесе шектелмейді.

6.4. Егер міндеттемелерді толық немесе ішінара орындаудың мүмкін еместігі 20 (жиырма) күнтізбелік күннен асатын болса, Тараптардың кез келгені бұл туралы екінші Тарапты осы Шартты бұзудың болжамды күніне дейін күнтізбелік 3 (үш) күн бұрын алдын ала жазбаша хабардар ете отырып, осы Шартты бұзуға құқылы.

7. Қорытынды ережелер

7.1. Осы Шарт оған тараптар қол қойған күннен бастап күшіне енеді және Тараптар осы Шарт бойынша өз міндеттемелерін толық орындаған сәтке дейін қолданылады.

7.2. Осы Шартқа барлық өзгерістер мен толықтырулар олар жазбаша нысанда жасалған және тараптар қол қойған жағдайда ғана жарамды.

Осы Шартқа тиісті нысанда жасалған өзгерістер мен толықтырулар оның ажырамас бөлігі болып табылады.

7.3. Осы Шарт бойынша тараптардың құқықтары мен міндеттемелері екінші Тараптың жазбаша келісімінсіз үшінші тұлғаларға берілмейді.

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

7.5. Осы Шартқа байланысты немесе одан туындайтын Тараптар арасындағы барлық даулар мен келіспеушіліктер Тараптар арасындағы келіссөздер жолымен шешіледі. Реттелмеген даулар Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жұмыс берушінің орналасқан жері бойынша сотта шешіледі.

7.6. Осы Шарт орыс тілінде бірдей заңды күші бар 2 (екі) данада, Тараптардың әрқайсысы үшін 1 (бір) данадан жасалды.

ЕРЕЖЕ**Жұмыс уақыты мен демалыс уақытының режимі туралы мемлекеттік білім беру ұйымдары қызметкерлерінің****I. Жалпы ережелер**

1.1. Мемлекеттік білім беру ұйымдары қызметкерлерінің жұмыс уақыты мен тынығу уақытының режимі туралы ереже (бұдан әрі - ереже) білім беру ұйымдары қызметінің ерекшеліктерін ескере отырып, қызметкерлердің жұмыс уақыты мен тынығу уақытының режимін реттеу тәртібін белгілейді.

1.2. Білім беру ұйымдары қызметкерлерінің жұмыс уақыты мен тынығу уақытының режимі ұйым қызметінің режимін (білім алушылардың, тәрбиеленушілердің тәулік бойы болуы, олардың белгілі бір уақыт, маусым ішінде болуы, оқу сабақтарының ауысымдылығы және білім беру ұйымы жұмысының басқа да ерекшеліктері) ескере отырып айқындалады және мекеменің немесе кәсіпорынның ішкі еңбек тәртібінің қағидаларында, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес әзірленетін ұжымдық шартта белгіленеді, "Білім туралы", «Педагог мәртебесі туралы» ҚР Заңдарымен, ҚР БҒМ 21.04.2020 жылғы № 153 "педагогтің жұмыс уақыты мен демалыс уақыты режимінің ерекшеліктерін айқындау қағидаларын бекіту туралы" бұйрығымен және өзге де нормативтік құқықтық актілермен, осы Ережемен.

1.3. Мемлекеттік мекемелер мен білім беру кәсіпорындары басшыларының, олардың орынбасарларының, басқа да басшы қызметкерлердің жұмыс режимі аптасына 40 сағат жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығын негізге ала отырып, білім беру ұйымының қызметіне басшылықты қамтамасыз ету қажеттілігі ескеріле отырып айқындалады.

1.4. Өз міндеттерін жұмыс күні ішінде үздіксіз орындайтын педагог қызметкерлер үшін тамақтануға үзіліс белгіленбейді. Білім беру ұйымдарының қызметкерлеріне білім алушылармен, тәрбиеленушілермен бір мезгілде немесе осы мақсат үшін арнайы бөлінген үй-жайда жеке тамақтану мүмкіндігі қамтамасыз етіледі.

1.5. Білім беру ұйымдарында бес күндік жұмыс аптасы бар демалыс күндері – сенбі және жексенбі.

1.6. Демалыс күндерін беруді қамтитын педагогтер мен басқа да қызметкерлердің жұмыс уақыты мен демалыс уақытының режимі ұйым қызметінің режимін ескере отырып айқындалады және осы ережемен, жұмыс кестесімен, ұжымдық шартпен белгіленеді.

II. Мұғалімдердің, оқытушылардың, педагогтердің жұмыс уақытының режимі қосымша білім беру ұйымдарының оқу жылы кезеңіндегі білім

2.1. Мұғалімдердің, оқытушылардың, қосымша білім беру педагогтерінің (бұдан әрі - оқытушылық жұмысты жүргізетін педагог қызметкерлер) педагогикалық жұмысты орындауы оқытушылық жұмысқа байланысты педагогикалық жұмысты орындау үшін ғана белгіленген уақыт нормаларының болуымен сипатталады.

Оқытушылық жұмысты жүргізетін педагог қызметкерлердің педагогикалық жұмыстың басқа бөлігін орындауы сағат саны бойынша нақтыланбаған жұмыс уақыты ішінде жүзеге асырылады.

2.2. Оқытушылық жұмыс жүргізетін қызметкерлердің жұмыс уақытының нормаланатын бөлігі астрономиялық сағаттарда айқындалады және олардың ұзақтығына қарамастан өткізілетін сабақтарды (оқу сабақтарын) (бұдан әрі - оқу сабақтарын) және әрбір

оқу сабағы арасындағы білім алушылар үшін белгіленген қысқа үзілістерді (үзілістерді), оның ішінде I сынып білім алушылары үшін "динамикалық сағатты" қамтиды. Бұл ретте белгіленген оқу жүктемесі сағаттарының санына көрсетілген қызметкерлер өткізетін ұзақтығы 45 минуттан аспайтын оқу сабақтарының саны сәйкес келеді.

Оқу сабақтарының, сондай-ақ олардың арасындағы үзілістердің (үзілістердің) нақты ұзақтығы белгіленген тәртіппен бекітілген тиісті санитариялық-эпидемиологиялық қағидалар мен нормативтерді ескере отырып, білім беру ұйымының жарғысында не жергілікті актіде көзделеді. Оқытушылық жұмысты орындау оқу сабақтарының кестесімен реттеледі.

Қосарланған оқу сабақтарын өткізу кезінде белгіленбеген үзілістер жинақталып, білім беру ұйымының ішкі еңбек тәртібі қағидаларында көзделген тәртіппен басқа педагогикалық жұмысты орындау үшін пайдаланылуы мүмкін.

2.3. Жұмыс уақытының шығынын талап ететін, сағат саны бойынша нақтыланбаған оқытушылық жұмысты жүргізетін қызметкерлердің педагогикалық жұмысының басқа бөлігі білім беру ұйымының жарғысында және ішкі еңбек тәртібінің ережелерінде, тарифтік-біліктілік сипаттамаларында көзделген лауазымдық міндеттерінен туындайды және жұмыс кестелері мен жоспарларымен, оның ішінде педагог қызметкердің жеке жоспарларымен реттеледі және жұмыс кестелерімен және жоспарларымен, оның ішінде педагог қызметкердің жеке жоспарларымен байланысты болуы мүмкін.:

- педагогикалық, әдістемелік кеңестердің жұмысына, ата-аналар жиналыстарын, консультацияларды, сауықтыру, тәрбиелеу және білім беру бағдарламасында көзделген басқа да іс-шараларды өткізу жөніндегі жұмысқа қатысумен байланысты міндеттерді орындаумен байланысты;

- медициналық қорытындыға сәйкес ата-аналарға немесе оларды алмастыратын тұлғаларға, балаларды үйде оқытатын отбасыларға әдістемелік, диагностикалық және консультациялық көмек ұйымдастыру және жүргізу;

- білім алушыларды, тәрбиеленушілерді оқыту және тәрбиелеу, олардың жеке қабілеттерін, қызығушылықтары мен бейімділіктерін, сондай-ақ олардың отбасылық жағдайлары мен тұрғын үй-тұрмыстық жағдайларын зерделеу жөніндегі жұмысқа тікелей дайындалуға жұмсалатын уақыт;

- қажет болған жағдайда сабақтар өткізуге дайындық, білім алушылардың, тәрбиеленушілердің күн режимін орындауын бақылау, Оқу уақыты ішінде, оның ішінде білім алушылардың, әртүрлі белсенділік деңгейіндегі тәрбиеленушілердің демалуы, олардың тамақ қабылдауы үшін белгіленетін сабақтар арасындағы үзілістер кезінде тәртіппен тәртіпті қамтамасыз ету мақсатында ұйымдастырылуы мүмкін білім беру процесі кезеңіндегі білім беру ұйымдарындағы кезекшіліктер;

- педагог қызметкерлерге қосымша жүктелген білім беру процесіне тікелей байланысты міндеттерді орындаумен, тиісті қосымша еңбекақымен (сынып жетекшілігі, жазбаша жұмыстарды тексеру, оқу кабинеттерін басқару және т.б.).

Оқу сабақтарын өткізу кезеңінде, олар басталғанға дейін және оқу сабақтары аяқталғаннан кейін білім беру ұйымдарында педагог қызметкерлердің кезекшілік кестесін жасау кезінде ұйым жұмысының ауысымдылығы, оқу сабақтарының кестесіне, жалпы іс-шаралар жоспарына сәйкес әрбір педагог қызметкердің жұмыс уақытының режимі, педагог қызметкерлердің ұзақ кезекшілік, оқу жүктемесі жоқ немесе болмашы күндердегі кезекшілік жағдайларына жол бермеу үшін жұмыстың басқа да ерекшеліктері ескеріледі.

Жұмыс күндері білім беру ұйымы бойынша кезекшілікке педагог қызметкерлер оқу сабақтары басталғанға дейін 20 минуттан ерте емес және олардың соңғы оқу сабағы аяқталғаннан кейін 20 минуттан кешіктірілмей тартылады.

2.4. Оқытушы жұмысын жүргізетін педагог қызметкерлер үшін кесте бойынша оқу сабақтарын өткізуден, жұмыс кестелері мен жоспарларымен реттелетін өзге де міндеттерді орындаудан бос апта күндерін (білім беру ұйымы өз қызметін жүзеге асыратын уақыт

кезендері) педагог қызметкер біліктілігін арттыру, өздігінен білім алу, сабақтарға дайындалу және т. б. үшін пайдалана алады.

2.5. Мұғалімдердің, білім беру ұйымдары оқытушыларының жұмыс уақытының режимі, оларға байланысты емес себептер бойынша (оқу жоспары мен оқу бағдарламалары және (немесе) сыныптар, топтар және т.б. бойынша сағаттар санының қысқаруы) оқу жылы ішінде оқу жүктемесі оқу жылының басында белгіленген оқу жүктемесімен салыстырғанда азаяды, оқу жылының соңына дейін ол осы тармақта көзделген педагогикалық жұмысты орындау үшін қажетті уақытты ескере отырып, сақтаған жалақысына барабар сағат санымен айқындалады. осы Ереженің 2.3-тармағында.

2.6. Мемлекеттік білім беру ұйымдарында кәсіптік қызметті жүзеге асыратын педагогтердің айлық жалақысын есептеу үшін білім алушылар мен тәрбиеленушілердің қосымша білім беру ұйымдары үшін аптасына 16 сағат нормативтік оқу жүктемесі белгіленеді.

III. Жұмыс күнін бөліктерге бөлу

3.1. Педагог және басқа қызметкерлердің жұмыс кестесін жасау кезінде осы Ережеде көзделген жағдайларды қоспағанда, жұмыскерлердің демалуына және тамақ ішуіне байланысты емес жұмыс уақытындағы үзілістерге жол берілмейді.

3.2. Оқу сабақтарының кестесін жасау кезінде жұмыс беруші оқыту жұмысын жүргізетін педагог қызметкерлердің үздіксіз бірізділігі бұзылмауы және білім алушылар, тәрбиеленушілер үшін белгіленген әрбір оқу сабағы арасындағы қысқа үзілістерге (үзілістерге) қарағанда ұзақ үзілістер ("терезелер" деп аталатын) қалыптаспауы үшін олардың уақыт жұмсамайтын шығындарын алып тастауға міндетті, педагог қызметкерлердің жұмыс уақыты болып табылмайды.

3.3. Ерекше жағдайларда білім алушылар, тәрбиеленушілер тәулік бойы болатын білім беру ұйымдарында жұмыс беруші бастауыш кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитетінің пікірін ескере отырып, педагогикалық жұмысты мектеп жасындағы тәрбиеленушілердің топтарында жүзеге асыратын тәрбиешілерге қатарынан екі сағат және одан да көп, бірақ төрт сағаттан аспайтын үзіліспен жұмыс күні режимін енгізе алады., Келісімде көзделген тәртіппен және мөлшерде осындай ыңғайсыз жұмыс режимін тиісті өтеумен. Ауысымның екі бөлімі арасындағы үзіліс уақыты жұмыс уақытына қосылмайды.

Тәрбиешілердің педагогикалық жұмысты жалақы мөлшерлемесі үшін белгіленген нормалардан тыс орындауымен байланысты жұмыстағы үзілістер оны бөліктерге бөле отырып, жұмыс күнінің режиміне жатпайды.

3.4. Тәрбиешілердің уақытын үнемдеу мақсатында аптасына (айына, тоқсанына) жұмыс уақытының жалпы ұзақтығы есептік кезеңдегі сағаттардың орташа айлық нормасынан аспауы үшін жұмыс уақытының жиынтық есебін белгілеуді ескере отырып, білім алушыларда сабақ басталғанға дейін танертеңгі сағаттарда және олар аяқталғаннан кейінгі сағаттарда күн сайынғы жұмыс уақытының ұзақтығы әртүрлі жұмыс уақытының режимін 2 сағаттан артық үзіліспен бөліктерге бөле отырып, жұмыс уақыты режимінің орнына көздеген орынды.

IV. Ұйым қызметкерлерінің жұмыс уақытының режимі каникул кезеңіндегі білім беру

4.1. Білім беру ұйымдарының білім алушылары, тәрбиеленушілері үшін белгіленген және қызметкерлердің жыл сайынғы ақы төленетін негізгі және қосымша демалыстарымен (бұдан әрі - каникул кезеңі) сәйкес келмейтін күзгі, қысқы, көктемгі және жазғы каникул кезеңдері олар үшін жұмыс уақыты болып табылады.

4.2. Каникул кезеңінде педагог қызметкерлер каникул басталғанға дейін өздері айқындаған жұмыс уақытының (оқу жүктемесінің (педагогикалық жұмыстың) белгіленген көлемінің) нормаланған бөлігі және белгіленген тәртіппен жалақысын сақтай отырып, осы Ереженің 2.3-тармағында көзделген жұмыстарды орындау үшін қажетті уақыт шегінде

педагогикалық, әдістемелік, сондай-ақ білім беру бағдарламасын іске асыруға байланысты ұйымдастырушылық жұмысты жүзеге асырады.

Медициналық қорытындыға сәйкес балаларды үйде жеке оқытуды жүзеге асыратын мұғалімдер каникул кезеңінде педагогикалық (әдістемелік, ұйымдастырушылық) жұмысқа каникул басталғанға дейін осындай балаларды жеке оқыту сағаттарының санын ескере отырып тартылады.

4.3. Білім алушылардың, тәрбиеленушілердің жазғы каникулдары кезінде жұмысқа қабылданған педагог қызметкерлердің жұмыс уақытының режимі жалақы мөлшерлемесі үшін белгіленген аптасына оқытушылық (педагогикалық) жұмыс сағаттарының және басқа да лауазымдық міндеттерді орындау үшін қажетті уақыттың нормалары шегінде айқындалады.

4.4. Каникул кезеңінде оқу-көмекші және қызмет көрсету персоналының жұмыс уақытының режимі атқаратын лауазымы бойынша белгіленген уақыт шегінде айқындалады. Аталған қызметкерлер заңнамада белгіленген тәртіппен арнайы білімді талап етпейтін шаруашылық жұмыстарын орындау үшін тартылуы мүмкін.

4.5. Каникул кезеңінде барлық қызметкерлердің жұмыс уақытының режимі білім беру ұйымының жергілікті актілерімен және олардың сипаты көрсетіле отырып, жұмыс кестелерімен реттеледі.

V. білім беру ұйымдары қызметкерлерінің білім алушылар, тәрбиеленушілер үшін оқу сабақтарының (білім беру процесінің) күшін жою кезеңіндегі жұмыс уақытының режимі санитарлық-эпидемиологиялық, климаттық және басқа да негіздер бойынша

5.1. Санитариялық-эпидемиологиялық, климаттық және басқа да негіздер бойынша білім алушылар, тәрбиеленушілер үшін оқу сабақтарының (білім беру процесінің) күшін жою кезеңдері білім беру ұйымдарының педагог және басқа да қызметкерлерінің жұмыс уақыты болып табылады.

5.2. Жекелеген сыныптарда (топтарда) не жалпы білім беру ұйымы бойынша оқу сабақтарының (білім беру процесінің) күшін жою кезеңдерінде санитариялық-эпидемиологиялық, климаттық және басқа да негіздер бойынша мұғалімдер мен басқа да Педагог қызметкерлер осы Ереженің IV бөлімінде көзделген тәртіппен және шарттарда оқу-тәрбие, әдістемелік, ұйымдастыру жұмысына тартылады.

VI. Жеке тұлғалардың жұмыс уақытын реттеу білім беру ұйымдарының педагог қызметкерлері

6.1. Педагог-психологтардың 36 сағаттық жұмыс аптасы шегіндегі жұмыс уақытының режимі білім беру мекемесінің ішкі еңбек тәртібі қағидаларымен реттеледі:

- білім беру процесіне қатысушылармен олардың жұмыс уақытының апталық ұзақтығының кемінде жартысы шегінде жеке және топтық консультациялық жұмысты орындау;

- жеке және топтық консультациялық жұмысқа дайындау, алынған нәтижелерді өңдеу, талдау және қорыту, есептік құжаттаманы толтыру, сондай-ақ өз біліктілігін арттыру.

6.2. Жұмыс уақытының режимі белгіленген жұмыс уақытының жалпы ұзақтығына сүйене отырып айқындалады:

Жүйесінің педагог қызметкерлерінің лауазымдары бойынша техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім

Техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім беретін оқу орнының, кәсіптік лицейдің, училищенің, колледждің директоры – аптасына 40 сағат;

Интернаттық ұйымдардың, техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім беру ұйымдарының жатақханаларының тәрбиешісі – аптасына 30 сағат;

Директордың ғылыми жұмыстар жөніндегі орынбасары – аптасына 40 сағат;

Директордың оқу-тәрбие жұмысы жөніндегі орынбасары – аптасына 40 сағат;

Директордың оқу-өндірістік жұмысы жөніндегі орынбасары – аптасына 40 сағат;

Техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім беру ұйымдарындағы оқу бөлімінің меңгерушісі – аптасына 40 сағат;

Техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім беру оқу орнының әдіскері – аптасына 36 сағат;

Педагог-психолог-аптасына 36 сағат;

Техникалық және кәсіптік білім беру оқу орнының жалпы білім беру пәндерінің оқытушысы – (аптасына 18 сағат)

Техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім беру ұйымдарының арнайы пәндер оқытушысы - (аптасына 18 сағат)

Техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім беру ұйымдарының өндірістік оқыту шебері – аптасына 36 сағат.

АӨД оқытушы-ұйымдастырушысы (алғашқы әскери және технологиялық даярлықтың оқытушы-ұйымдастырушысы) – 36 сағат + нақты сабақ апталық жүктемесі.

Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының ұзақтығы

№	Лауазымның атауы	Демалыс күндерінің саны (күнтізбелік күндер)	Қосымша демалыс күндері Облыстық келісім	Қосымша зиянды, қауіпті, ауыр еңбек жағдайлары нда жұмыс істегені үшін еңбек демалысы
1	Білім беру ұйымдарының педагогтері;	56 Педагог мәртебесі туралы Қазақстан Республикасының Заңы		
	Пәндік-циклдік комиссияның төрағасы (әдістемелік бірлестіктің басшысы)	56 Педагог мәртебесі туралы Қазақстан Республикасының Заңы	3	
2.	Педагог қызметкерлер болып табылмайтын азаматтық қызметшілер, оның ішінде: басшысының шаруашылық жөніндегі орынбасары; - автокөлік құралының жүргізушісі - бас экономист - іс жүргізуші; - жатақхана меңгерушісі, - қойма меңгерушісі, шаруашылық қойма меңгерушісі - инженер - кезекші - кадрлар бөлімінің меңгерушісі - комендант; - зертханашы; - экономист - хатшы; - Оқу бөлімінің хатшысы	30 күн 139-бап ҚР ЕК		

3.	<ul style="list-style-type: none"> - аспаз - бас аспаз 	30 күн 139-бап ҚР ЕК		6 күнтізбелік күні Негіз:Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы № 1053 бұйрығы
	- медициналық бике	30 күн 139-бап ҚР ЕК	3	12 күнтізбелік күні Негіз:Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы № 1053 бұйрығы
	- кітапхана меңгерушісі; кітапханашы;	30 күн 139-бап ҚР ЕК	3	
	- бас есепші; - есепші;	30 күн 139-бап ҚР ЕК	3	
	<p>Азаматтық қызметші болып табылмайтын жалдамалы жұмысшылар, оның ішінде:</p> <ul style="list-style-type: none"> - қызметтік үй-жайларды тазалаушы; 	24 күнтізбелік күні 88 бап ҚР ЕК		6 күнтізбелік күні Негіз:Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы

			ы № 1053 бұйрығы
	- ғимараттар мен құрылыстарға қызмет көрсету жөніндегі жұмысшы; ғимараттарға кешенді қызмет көрсететін және жөндейтін жұмысшы; - вахтер; - гардероб; - аула сыпырушы; - қоймашы; - ас-үй жұмысшысы - бағбан; - күзетші; - слесарь-сантехник; - электрик; - жүк тасушы	24 күнтізбелік күні 88 бап ҚР ЕК	
	Бірінші және екінші топ мүгедектері		6 күнтізбелік күн. 89 б ҚР ЕК
	Бастауыш кәсіподақ ұйымының төрағасы		Қоғамдық міндеттерді орындағаны үшін демалысқа төленетін 3 күнтізбелік күн (п.3 ст.89 ТК РК)

ТОЛЫҚ МАТЕРИАЛДЫҚ ЖАУАПКЕРШІЛІК ТУРАЛЫ ШАРТ

« ___ » _____ 20__ ж. _____ қаласы

(мемлекеттік мекеменің немесе мемлекеттік кәсіпорынның толық атауы)

бұдан әрі «Жұмыс беруші» деп аталатын, директор (менгеруші)

(Т.А.Ә.)

тұлғасында, Жарғы негізінде әрекет ететін бір жақтан және

(Т.А.Ә.)

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

1. Жұмыс берушіде 20__ ж. « ___ » _____ №__ еңбек шарты негізінде (бұдан әрі – Еңбек шарты) қызмет жасайтын _____ лауазымындағы және Жұмыс берушіге тиісті тауарлық-материалдық құндылықтарды тікелей қабылдауға, тапсыруға, сақтауға, өңдеуге, сатуға (жіберуге), тасымалдауға немесе өзінің еңбек міндеттерін орындау кезінде қолдануға байланысты және Қызметкермен жүккұжат, қабылдау-тапсыру актісі, шығыс кассалық ордері немесе сенімхат бойынша есеп беру (бұдан әрі – «Материалдық құндылықтар») арқылы алынған, сондай-ақ ҚР заңнамасымен көзделген белгілі бір лауазымдағы қызметкердің материалдық жауапкершілігі жағдайында жұмыс жасайтын Қызметкер өзіне Жұмыс берушімен тапсырылған Материалдық құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етуге толық материалдық жауапкершілік алады.

Қызметкердің материалдық құндылықтарды сақтауды қамтамасыз ету жөніндегі міндеттері Жұмыс берушінің уәкілетті өкіліне қабылдау-тапсыру актісі бойынша Материалдық құндылықтарды қайтарған кезден бастап тоқтатылады.

2. Осы шарттың 1-тармағында айтылғандарға байланысты Қызметкер:

2.1. материалдық құндылықтарды ұқыпты ұстауға және материалдық құндылықтарды жоғалтуға немесе бүлдіруге байланысты Жұмыс берушіге шығынның келуін болдырмау шараларын қабылдауға;

2.2. оған сеніп тапсырылған материалдық құндылықтарды сақтауды қамтамасыз етуге қауіпті барлық жағдайлар туралы Жұмыс берушіге уақытында хабарлауға;

2.3. материалдық құндылықтарды қолданып болғаннан кейін қабылдау-тапсыру актісі бойынша немесе кез-келген себеп бойынша Еңбек шартын бұзу кезінде соңғы жұмыс күнінен кешіктірмей Жұмыс берушіге уақытында қайтаруға міндетті.

3. Жұмыс беруші Қызметкердің өзінің еңбек міндеттемелерін тиісті атқару шартымен оған сеніп тапсырылған материалдық құндылықтарды сақтауды қамтамасыз етуге қажетті жағдайды жасауға міндеттеледі.

4. - Қызметкердің өзіне сеніп тапсырылған материалдық құндылықтарды қандай да бір себеппен, Қызметкердің материалдық құндылықтарды ұқыпсыз ұстауы нәтижесінде сындыруын, жоғалтуын немесе Қызметкердің қасақана әрекетін, материалдық құндылықтарды қасақана жоюы немесе бүлдіруін қосқандағы кінәсінен сақтауды қамтамасыз етпеген жағдайда;

- Қызметкер Жұмыс берушіге материалдық құндылықтарды қайтармаған жағдайда;

4.1. Қызметкер Жұмыс берушіге осы Шарттың 5-тармағына сәйкес анықталған мөлшерде келтірілген зиянды өтеуге міндетті. Төлем Қазақстан Республикасының заңнамасымен белгіленген тәртіпте жүзеге асырылады.

4.2. Қызметкердің келтірілген зиянды өтеуі туралы Жұмыс берушінің бұйрығы Қызметкермен келтірілген зиянды анықтаған күннен бастап екі аптадан кешіктірілмей шығарылып, тез арада Қызметкерге жазбаша түрде қолын қойғызып таныстырылуы тиіс

4.3. Қызметкер Жұмыс берушіге келтірілген зиянның мөлшерін ерікті түрде қайтаруға құқылы, олай болмаған жағдайда Жұмыс берушінің Қызметкерден келтірілген зиянның өтелмеген сомасын сот тәртібінде өндіруге құқығы бар.

4.4. Егер Қызметкер осы Шартта көзделген зиянды өтеу мөлшерімен немесе тәртібімен келіспесе, және осы мәселе бойынша Тараптар арасында келісімге қол жеткізілмесе, Қызметкердің арызы бойынша дау Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасымен көзделген тәртіпте қаралады.

5. Келтірілген зиянның мөлшері шығындалған материалдық құндылықтардың құнына немесе Жұмыс берушінің пікірі бойынша қалпына келтірілуге тиіс материалдық құндылықтарды қалпына келтіру құнына сүйеніп есептеледі. Шығындалған материалдық құндылықтардың құны қолданыстағы заңнамалық нормалармен белгіленген тозуды шегергендегі материалдық құндылықтардың баланстық құнына (өзіндік құны) сүйеніп, бухгалтерлік есеп деректерінің негізінде анықталады.

Сонымен бірге Тараптар, егер Еңбек шартын тоқтату кезінде Қызметкер Жұмыс берушіге соңғы жұмыс күні материалдық құндылықтарды қайтармаса, мұндай материалдық құндылықтар Қызметкердің кінәсінен жоғалған болып саналатынын және бұл келтірілген шығын осы Шартқа сәйкес қайтарылуға тиіс екенін мойындайды.

6. Материалдық құндылықтарды сақтаудың қамтамасыз етілуіне кінәлі қызметкердің, өзін еңбек міндеттемелерін орындаудан босатуға негіздеме ретінде олардың бұзылуын немесе болмауын сылтауратуға құқығы жоқ.

7. Қызметкер, егер материалдық құндылықтар оның кінәсінен жоғалмаса немесе бүлінбесе, материалдық жауапкершілікке тартылмайды.

8. Қызметкер Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 120-123 баптарымен, сондай-ақ ҚР Қылмыстық кодексінің 187-189, 195, 202, 204 –баптарымен танысты.

9. Осы Шарттың іс- әрекеті Еңбек шартының барлық іс-әрекет мерзіміне таратылады. Осы Шарттың іс-әрекеті, егер Еңбек шартының іс-әрекеті тоқтатылған кезде Қызметкер Жұмыс берушіге ешқандай зиян келтірмесе және Қызметкер Жұмыс берушіге тиісті жағдайда Материалдық құндылықтарды толығымен қайтарған болса, онда Еңбек шартының іс-әрекетін тоқтатумен қатар тоқтатылады. Олай болмаған жағдайда Материалдық құндылықтарды жоғалтуға немесе бүлдіруге қатысты Жұмыс берушіге келтірілген зиянды өтеу жөніндегі Қызметкердің міндеттемесі оларды толық көлемде орындағанға дейін сақталады.

10. Осы Шарт заңды күші бірдей екі данада жасалады және бір- бір данадан тараптарға беріледі.

Жұмыс беруші

(Деректемелері, қолы, мөрі, күні)

Қызметкер

(Лауазымы, Т.А.Ә., қолы, күні)

№7 Қосымша

Тізбесі
тегін сабын алуға құқық беретін жұмыстар мен кәсіптерді,
жуу және залалсыздандыру құралдарын

№ р/с	Кәсіптің немесе жұмыстың атауы
1.	Аспазшы
2.	Қызметтік үй-жайларды тазалаушы
3.	Мұғалім, оқытушы
4.	Аула сыпырушы
5.	Слесарь-сантехник
6.	Слесарь-электрик
7.	Лаборант
8.	Өндірістік оқыту шебері

№8 Қосымша

Арнайы киіммен, аяқ киіммен және басқа да жеке қорғану құралдарымен тегін қамтамасыз ету бойынша қызметкерлердің кәсіптері мен лауазымдарының тізбесі

№ р/с	Кәсіп немесе лауазым	Жеке қорғану құралдарының атауы	Бір жылға беру нормасы (бірліктер, жиынтықтар)	
1	Кітапханашы	Мақта-мата Халат	1	
2	Киім ілгіш	Мақта-мата Халат	1	
3	Аула сыпырушы	Мақта-мата костюмі	1	
		Кеудешесі бар мақта-мата алжапқыш	1	
		Құрама қолғаптар	6 пар	
		Қыста қосымша:		
		Жылытқыш төсемдегі күртеше	1 на 2,5 г.	
		Киіз етік	1 п. на 3 г.	
		Киіз етіктердегі галоштар	1 п. на 2 г.	
		Жылдың қалған уақытында қосымша:		
		Су өткізбейтін Плащ	1 на 3 г.	
4.	Лаборант	Химиялық зертханаға жұмысқа :		
		Мақта-мата Халат	1 на 1,5 г.	

		Кеудешесі бар резеңкеленген алжапқыш	кезекші
		Резеңке қолғап	кезекшілер
		Қорғайтын көзілдірік	Тозғанға дейін
		Физикалық зертханада жұмыс істеген кезде:	
		Диэлектрлік қолғаптар	кезекшілер
		Кернеу көрсеткіші	кезекші
		Оқшаулағыш тұтқалары бар құрал	кезекші
		Диэлектрлік кілемше	кезекші
5.	Өндірістік оқыту шебері (еңбек жөніндегі нұсқаушы), жабдық жөніндегі инженер	Мақта-мата Халат	1
		Берет	1
		Құрама қолғаптар	2 пары
		Қорғайтын көзілдірік	Тозғанға дейін
6.	Слесарь-жөндеуші	Мақта-мата костюмі	1 на 9 мес.
		Құрама қолғаптар	12 пар
7.	Ғимараттар мен құрылыстарға қызмет көрсету жөніндегі жұмысшы	Кәріз желісін және ассенизаторлық құрылғыларды жөндеу бойынша жұмыстарды орындау кезінде:	
		Брезент костюмі	1 на 1,5 г.
		Резеңке етік	1 пара
		Құрама қолғаптар	6 пар
		Резеңке қолғап	дежурные
		Шлангілік газқағар	дежурный
		Қыста сыртқы жұмыстар кезінде қосымша:	
		Жылытатын төсемдегі күртешелер	1 на 2,5 г.
		Жылы төсемдегі шалбар	1 на 2,5 г
8.	Күзетші	Сыртқы жұмыстарда жұмыспен қамту кезінде:	1
		Вискозды-лавсанды Костюм	дежурный
		Су өткізбейтін сіңіргіші бар мақта-мата Плащ	дежурный
		Қысқа тон	дежурные
9.		Мақта-мата Халат	1

	Өндірістік және қызметтік үй-жайларды жинаушы		1
		Вискозды-лавсанды Костюм	6 пар
		Едендерді және жалпы пайдалану орындарын жуу кезінде қосымша:	
		Резеңке етік	1 пара
		Резеңке қолғап	2 пары
10.	Электр жабдықтарын жөндеу және қызмет көрсету электромонтеры	Мақта-мата жартылай комбинезон	1
		Диэлектрлік қолғаптар	дежурные
		<i>Диэлектрлік галоштар</i>	дежурные

№9 Қосымша

Нормалар қызметкерлерге жуу және залалсыздандыру құралдарын тегін беру, оларды беру шарттары

№ р/с	Жуу және залалсыздандыру құралдарының түрлері	Жұмыстардың және өндірістік факторлардың атауы	1 айға беру нормасы
1.	Сабын	Ластанумен байланысты жұмыстар	400 г
2.	Гидрофильді қолға арналған қорғаныс кремi	Органикалық еріткіштермен жұмыс істеу кезінде	800 г
3.	Қолды тазартатын паста	Техникалық майлармен, жағармайлармен, күйелермен, лактармен және бояулармен, шайырлармен, мұнай өнімдерімен жұмыс істеу кезінде	100 мл
4.	Қалыптастырғыш крем	Қатты, жуу қиын ластануды тудыратын заттармен жұмыс істеу кезінде: майлармен, майлаулармен, мұнай өнімдерімен, лактармен, бояулармен, шайырлармен, желімдермен, битуммен, силиконмен; Қалпына келтіретін әсері бар химиялық заттармен жұмыс істеу кезінде	200 мл 100 мл

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

1. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

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

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

1.3. Өндірістік кеңестің құрамына жұмыс берушінің және қызметкерлердің өкілдері тең негізде кіреді. Уәкілдік саны тараптар келісімімен анықталады. Тараптардың әрқайсысы өзінің өкілін Өндірістік кеңестің құрамынан орнын ауыстырып шақыра алады. Өндірістік кеңестің құрамына жұмыс берушінің өкілдерін тағайындау ұйым басшысының бұйрығымен жүзеге асырылса, қызметкерлердің өкілдерін тағайындау кәсіподақ комитетінің шешімімен іске асырылады.

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

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

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

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

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

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

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

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

2. ӨНДІРІСТІК КЕҢЕСТІҢ НЕГІЗГІ МІНДЕТТЕРІ

2.1. Еңбекті қорғау және еңбек қауіпсіздігі мәселелері бойынша ұйымдастырушылық және өзге де іс-шараларды келісу. Өндірістік жарақаттану мен кәсіби аурулардың алдын алу, еңбекті қорғаудың мемлекеттік нормативтік талаптарын

қадағалауды қамтамасыз ету жөніндегі болашақ және ағымдағы іс-шаралар жоспарын әзірлеу.

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

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

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

3. ӨНДІРІСТІК КЕҢЕСТІҢ НЕГІЗГІ ФУНКЦИЯЛАРЫ

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

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

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

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

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

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

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

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

4. ӨНДІРІСТІК КЕҢЕС

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

4.2. Мәжілістерде қызметкерлерді жұмыс орындарында қауіпсіз еңбек жағдайымен және еңбекті қорғауды қамтамасыз ету, олардың еңбекті қорғауға кепілдіктері мен құқықтарының қадағалану мәселелері бойынша еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектордың, жұмыс берушінің және оның өкілдерінің хабарламаларын тыңдауға;

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

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

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

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

№ 11 Қосымша

Білім және ғылым ұйымдарындағы еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор туралы ЕРЕЖЕ

Жалпы ережелер

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектордың негізгі міндеттері мен құқықтары

Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор өз қызметін орындай отырып,

3.1. - еңбекті қорғау саласындағы заңнаманың қадағалануын;

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

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

- жұмыс берушіге заңнамада, ұжымдық шартта (келісімде) анықталған бұзушылықтарды жою жөнінде қарауға міндетті ұсыныстарды беруге;

- лауазымдық тұлғаларға жұмыс орнына алкогольдық, есірткі және уланғыш заттармен мас болу жағдайында келген, еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз етуді талап ететін жеке қорғаныс құралдарын қолданбайтын, заңнамамен көзделген жағдай мен тәртіпте еңбекті қорғау мәселелері бойынша білімін тексеруден, нұсқаулықтан, медициналық тексерістен өтпеген қызметкерлерді тиісті күні жұмыстан босатуды ұсынуға;

- өндірістегі жазатайым оқиғаға, апатқа және басқа ауыр зардаптарға әкеліп соғуы мүмкін немесе әкеліп соққан еңбекті қорғау талаптарын бұзушылық анықталған кезде, ұйым қызметкерлерінің еңбекті қорғау мәселелері бойынша білімдерін кезектен тыс тексеруді және еңбекті қорғау бойынша кезектен тыс нұсқаулықты жүргізу туралы ұсыныстар беруге;

- лауазымды тұлғалардан қызметкерлердің өмірі мен денсаулығына қауіп төндіретін еңбекті қорғау жөніндегі бұзушылықтарды шұғыл жоюды, ал олардың өмірі мен денсаулығына тікелей қауіп төнген жағдайда, бұзушылықты жойғанға дейін жұмысты тоқтатуды талап етуге;

- өндірістік кеңес пен кәсіподақ комитетінің мәжілістеріне еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауды қоғамдық бақылау мәселелерін шығаруға;

- анықталған бұзушылықтар бойынша қажетті шаралар қабылдау үшін мемлекеттік еңбек инспекциясына жүгінуге;

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

3.3. - жұмыс орындарындағы еңбекті қорғау мен еңбек жағдайын;

- ауа тазарту және жарық беру қондырғыларының, жабдықтардың, құралдардың, құрылғылар мен құрал-саймандардың, көлік және жүк көтергіш құралдарының қауіпсіздік талаптарына сәйкестігін;
 - жұмысшылардың қажетті арнайы киіммен, арнайы аяқ киіммен және басқа да жеке қорғаныс құралдарымен уақытында қамтамасыз етілуін, оларды дұрыс пайдалануды және тиісті күтім жасауды (жөндеу, жуу және т.б.) ұйымдастыруды;
 - еңбекті қорғау жөнінде нұсқаулықты жүргізу және жұмысшыларды еңбектің қауіпсіз тәсіліне үйрету сапасы мен уақыттылығын;
 - санитарлық-тұрмыстық үй-жай жағдайын, жұмысшыларды сабынмен, жуу және залалсыздандыру құралдарымен қамтамасыз етуді, ауыз су режимін ұйымдастыруды;
 - жұмыс уақыты мен тынығу уақыты туралы заңнаманың қадағалануын бақылайды.
- 3.4. - өндірістегі жазатайым оқиғалар мен кәсіби ауруларды тексеруге;
- еңбекті қорғау мен еңбек жағдайының санитарлық-техникалық жай-күйлерін төлқұжаттауға;
 - ғимараттар мен құрылыстардың пайдалануға дайындығын олардың еңбекті қорғау нормалары мен ережелерінің талаптарына сәйкестігін анықтау мақсатында пайдалануға қабылдау жөніндегі комиссияның жұмысына;
 - еңбек жағдайлары бойынша жұмыс орындарын аттестаттаудан өткізу жөнінде іс-шараларды дайындауға қатысады.

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

4.1. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор өз жұмысында заңнаманы, өндірістік кеңес туралы Ережені, Қазақстандық салалық білім және ғылым қызметкерлері кәсіподағының Жарғысын, еңбекті қорғау жөніндегі ереже мен нұсқаулықты, сондай-ақ осы Ережені басшылыққа алады.

4.2. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор өз қызметін жұмыстың тікелей басшыларымен, мекемедегі (кәсіпорындағы) еңбекті қорғауды ұйымдастыруға жауапты қызметкерлермен, бастауыш кәсіподақ ұйымымен, мемлекеттік еңбек инспекциясымен байланыста құрады.

4.3. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор еңбекті қорғау жөніндегі заңнама бұзушылықты, ұжымдық шарттың (келісімнің) орындалмауын анықтаған жағдайда:

- бұл туралы жұмыс берушіге хабарлап, бұзушылықты жою жөнінде шара қабылдауды ұсынады;
- ұжымдық шарттағы (келісімдегі), заңнамалық актілердегі анықталған бұзушылықтарды жою жөнінде ұсыныстар береді.

4.4. Нұсқаулықтар екі данада жасалады: бір данасы жұмыс берушіге тапсырылады (жіберіледі), екіншісі – бақылауды жүргізген еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторда бақылау үшін қалады.

4.5. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың жұмысын қамтамасыз ету мақсатында жұмыс беруші мен кәсіподақ ұйымы:

- оларды еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқыту мен акпараттандыруды, бақылау нысанына жататын нормативтік құжаттар және нұсқаулықтармен қамтамасыз етуді ұйымдастырады;
- еңбекті қорғау жағдайын жақсарту жөнінде енгізілген ұсыныстарды жүзеге асыруға жәрдемдеседі;
- еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың болымды жұмыс тәжірибелерін жинақтап, оның таратылуын қамтамасыз етеді;

- еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларды моральдық және материалдық ынталандыруды қарастырады.

4.6. Қоғамдық бақылауды жүзеге асыруға кедергі келтіргені үшін жұмыс берушінің лауазымды тұлғалары заңнамаға сәйкес жауапқа тартылады.

№12 Қосымша

КЕЛІСУ КОМИССИЯСЫ ТУРАЛЫ ЕРЕЖЕ ЖЕКЕ ЕҢБЕК ДАУЛАРЫН ШЕШУ БОЙЫНША

I. Жалпы ережелер

1. Жеке еңбек дауын шешу жөніндегі келісім комиссиясы тұрақты жұмыс істейтін орган болып табылады және заңды тұлға мәртебесі бар әрбір Білім және ғылым ұйымында, сондай-ақ заңды тұлғалардың филиалдары мен өкілдіктерінде құрылады және кәсіподақ комитеті мен ұйым әкімшілігі өкілдерінің тең санынан құрылады. Әрбір Тараптан өкілдердің Саны еңбек ұжымының санына байланысты белгіленеді. Комиссия мүшелерінің нақты саны, оның жұмыс тәртібі, шешімдердің мазмұны мен оларды қабылдау тәртібі ұйым басшысы мен кәсіподақ комитеті арасындағы жазбаша келісім бойынша белгіленеді не Ұжымдық шарттың талабымен айқындалады. Комиссия құрамының оңтайлы арақатынасын қалыптастыру мақсатында мынадай арақатынас ұсынылады:

- қызметкерлер саны 50 адамға дейінгі еңбек ұжымдарында-әр тараптан екі өкілден;
- еңбек ұжымдарында 50-ден 150 адамға дейін-әр тараптан үш өкілден;
- саны 150 адамнан асатын еңбек ұжымдарында-әр тараптан төрт өкілден.

2. Кәсіподақ өкілдері комиссияға кәсіподақ комитетінің қаулысымен кәсіподақ мүшелерінің арасынан, ал әкімшілік өкілдері ұйым басшысының бұйрығымен белгіленеді.

Келісім комиссиясының құрамы және ол туралы ереже қызметкерлердің назарына көрінетін жерге орналастырылады.

3. Жеке еңбек дауларын шешу жөніндегі келісу комиссиялары әлеуметтік әріптестік тараптарының келісімдерімен әкімшілік аумақтық бірліктер - аудандар, қалалар, облыстар деңгейінде құрылуы мүмкін. Олар нақты ұйымдардың келісім комиссиялары сияқты негіздерде құрылады және жұмыс істейді.

4. Қызметкерлер мен білім беру ұйымдары арасында туындаған барлық санаттағы жеке еңбек дауларын еңбек дауы тараптарының өтініші бойынша білім беру ұйымының келісу комиссиясы не білім беру бөлімі (білім басқармасы) деңгейінде құрылған келісу комиссиясы қарауы мүмкін. Еңбек дауы тараптарының тиісті комиссияға жүгінуді таңдауы бойынша келіспеушіліктері болған жағдайда қызметкерге басымдық беріледі.

5. Жеке еңбек дауларын шешу жөніндегі келісу комиссиясы 3 жылға дейінгі мерзімге, яғни ұжымдық шарттың не әлеуметтік әріптестік туралы келісімнің қолданылу мерзіміне құрылады. Осы мерзім ішінде Тараптар комиссия құрамын қалыптастыру үшін белгіленген тәртіппен өз өкілдерін ауыстыра алады, барлық өкілдердің өкілеттіктері комиссия құрылған мерзімнің өтуімен бір мезгілде аяқталады.

6. Келісу комиссиясының әрбір отырысында төраға мен хатшының міндеттерін кәсіподақ комитетінің өкілі және жұмыс берушінің өкілі кезекпен орындайды. Бұл ретте бір отырыста төраға мен хатшының міндеттерін бір тараптың өкілдері орындай алмайды.

Комиссияның әрбір отырысында тараптар келесі отырыстың төрағасы мен хатшысын тағайындайды, оларға отырысты дайындау және шақыру жүктеледі.

7. Еңбек даулары жөніндегі комиссияға техникалық қызмет көрсетуді (іс жүргізу, істерді сақтау, отырыстардың хаттамаларынан үзінділер дайындау және беру және т.б.) жұмыс беруші жүзеге асырады. Ұйым басшысы өз бұйрығымен комиссияға техникалық қызмет көрсету жөніндегі жұмыс жүктелетін қызметкерді тағайындайды.

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

II. Келісу комиссиясы қарайтын мәселелер

9. Келісу комиссиясы ұйымда қызметкерлер мен жұмыс берушінің арасында туындайтын жеке еңбек дауларын қарау жөніндегі міндетті сотқа дейінгі бастапқы орган болып табылады. Келісу комиссиясы жеке еңбек дауларын туындатпай, бәрін қарауға құқылы.

10. Келісу комиссиясы жұмыскерлердің еңбек заңнамасын, ұжымдық шартты, келісімдерді және өзге де жергілікті құқықтық актілерді, еңбек шарттарын, оның ішінде еңбек шартын (шартын) қолдануға байланысты дауларын қарайды):

- 1) еңбекке ақы төлеу;
- 2) басқа жұмысқа ауыстыру және басқа жұмыс орнына ауыстыру;
- 3) еңбекке ақы төлеу, оның ішінде лауазымдарды қоса атқару, жұмыста болмаған жұмыскерді уақытша алмастыру, қоса атқару кезінде, үстеме, түнгі уақыттағы, демалыс және мереке күндеріндегі жұмысы үшін ақы төлеу;
- 4) қолданыстағы еңбекке ақы төлеу жүйесінде көзделген, жұмыскерге тиесілі сыйақыларды алу құқығы мен мөлшері негізінде жүзеге асырылады;
- 5) өтемақылар төлеу және кепілдіктер беру;
- 6) қызметкердің жалақысынан ұсталған ақша сомасын қайтару;
- 7) демалыс беру;
- 8) Арнайы киім, арнайы аяқ киім, жеке қорғаныш құралдарын, емдік-профилактикалық тағам беру;
- 9) выплата заработной платы за время вынужденного прогула немесе айырманы есептелетін жұмысты в связи с незаконным переводом;
- 10) еңбекке ақы төлеу жүйесінде көзделген үстемеақыларды қоса алғанда, жалақыны өндіріп алу;
- 12) тәртіптік жазалар қолдану;
- 13) егер еңбек шартын жасасу немесе оны өзгерту туралы мәліметтер бұйрыққа (өкімге) немесе заңнамада көзделген өзге де құжаттарға сәйкес келмесе, еңбек кітапшасындағы дұрыс емес немесе дәл емес жазбаларға қолданылмайды;
- 14) жұмысқа қайта қабылдану, шығарылған күнінің өзгеруі және жұмыстан шығу себебінің тұжырымы туралы ақпаратты қамтуы тиіс;
- 15) келтірілген материалдық нұқсанды өтеу;
- 16) жұмыс уақыты мен тынығу уақытының режимін сақтау қағидаттарына негізделеді;
- 17) аттестаттау комиссиясы шешімдерінің күшін жоюы мүмкін.

Келісу комиссиясы еңбек заңнамасын, ұжымдық және еңбек шарттарын, жұмыс берушінің актілерін қолдануға байланысты басқа да жеке еңбек дауларын қарау жөніндегі міндетті орган болып табылады.

Сондай-ақ келісім комиссиялары еңбек қатынастарын, еңбек қатынастарымен тікелей байланысты қатынастарды реттеу кезінде еңбек заңнамасын қолдану процесінде туындайтын мәселелер бойынша, әлеуметтік әріптестік, сондай-ақ еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша жеке еңбек дауларын қарайды.

Қызметкер немесе жұмыс беруші еңбек қатынастарының болуын құжатпен растауға мүмкіндігі болмаған жағдайда, Тараптар арасындағы еңбек қатынастарының болуы не болмауы жөніндегі дау келісу комиссиясына жүгінбестен сот тәртібімен шешілуі мүмкін.

Еңбек дауы тарапы жұмыс берушімен тікелей еңбек қатынастарында тұратын қызметкер ретінде, сондай-ақ еңбек шарттары бұзылған жұмыскерлер мен жұмыс беруші жұмысқа қабылдаудан бас тартқан лауазымға кандидаттар ретінде танылуы мүмкін.

III. Еңбек даулары жөніндегі комиссиялардың жұмыс тәртібі

11. Егер қызметкер ұйым әкімшілігімен тікелей келіссөздер кезінде келіспеушіліктерді шешпесе, еңбек дауын комиссия қарайды.

12. Комиссияға келіп түсетін өтініштерді қабылдауды және тіркеуді жұмыс беруші жүргізеді, жұмыс берушінің есебінен және бланкілерінде еңбек даулары жөніндегі комиссияның атынан азаматтармен және ұйымдармен хат алмасу жүргізіледі (шақыртулар жіберу, жауаптар беру және т.б.). Комиссия жұмысы бойынша барлық шығыстарды жұмыс беруші көтереді.

13. Қызметкерлер еңбек даулары жөніндегі келісім комиссиясына жүгіне алады:

- жұмысқа қайта алу туралы даулар бойынша – жұмыс берушінің еңбек шартын тоқтату туралы актісінің көшірмесі тапсырылған күннен бастап бір ай өткенге дейін;

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

Жеке еңбек дауларын қарау бойынша жүгіну мерзімінің өтуі қаралып отырған еңбек дауы бойынша медиация туралы шарттың қолданылу кезеңінде, сондай-ақ келісу комиссиясы болмаған жағдайда ол құрылғанға дейін тоқтатыла тұрады.

Белгіленген мерзімді дәлелді себептермен өткізіп алған жағдайда еңбек даулары жөніндегі комиссия оны қалпына келтіре алады. Жеке еңбек дауының тарапы Еңбек кодексінің 160-бабында көзделген келісу комиссиясына жүгіну мерзімін өткізіп алған жағдайда, келісу комиссиясы өтінішті шешім шығара отырып қарауға тиіс, бұл кейіннен осы шешіммен келіспеген тарапқа сотқа талап қоюмен жүгіну құқығын іске асыруға мүмкіндік береді.

Сонымен бір мезгілде бұл мерзімді өткізіп алу келісім комиссиясының даудың мән-жайлары бойынша талқылаусыз арызды қанағаттандырудан бас тарту туралы шешім шығаруы үшін дербес негіз бола алады.

14. Еңбек даулары жөніндегі келісу комиссиясы еңбек дауларын өтініш тіркелген күннен бастап 15 күн мерзімде қарауға міндетті. Қарау мерзімі объективті себептерге байланысты және еңбек дауы тараптарының бірінің қарау мерзімін ұзарту туралы шешім шығара отырып берген өтініші бойынша ұзартылуы мүмкін. Себептердің объективтілігін және ұзарту туралы шешімді комиссия дауыс беру арқылы қабылдайды.

15. Өтініші бойынша еңбек дауы қаралатын қызметкер Комиссия отырысына кемінде үш күн бұрын шақырылуға тиіс.

16. Еңбек даулары жөніндегі комиссияның отырыстары Комиссия мүшелері, мүдделі қызметкер, сондай-ақ куәлар мен шақырылған мамандар мен сарапшылар отырысқа өздері үшін ыңғайлы уақытта қатыса алатындай уақытта өткізіледі.

17. Барлық дауларды еңбек даулары жөніндегі келісім комиссиясы өтініш берген қызметкердің қатысуымен қарауға тиіс. Дауды сырттай қарауға қызметкердің жазбаша өтініші бойынша ғана жол беріледі.

Қызметкер комиссияның отырысына келмеген жағдайда оның өтінішін қарау келесі отырысқа дейін кейінге қалдырылады. Қызметкер дәлелсіз себептермен екінші рет келмеген жағдайда комиссия осы өтінішті қараудан алып тастау туралы шешім шығаруы мүмкін, бұл қызметкерді қайтадан өтініш беру құқығынан айырмайды.

18. Еңбек даулары жөніндегі келісу комиссиясының отырысқа куәларды шақыруға, жекелеген адамдарға техникалық және бухгалтерлік тексерулер жүргізуді тапсыруға, әкімшіліктен құжаттар мен есеп айырысуларды ұсынуды талап етуге, сұрау салулар жіберуге және мемлекеттік және жоғары тұрған кәсіподақ органдарының консультацияларын пайдалануға құқығы бар.

19. Еңбек даулары жөніндегі комиссия отырысының басында мүдделі қызметкер отырысқа қатысатын Комиссияның кез келген мүшесіне уәжді түрде қарсылық білдіруге құқылы. Бұл жағдайда дауды қарау Комиссия белгілейтін басқа уақытқа ауыстырылады.

20. Қарсылық білдіруді қанағаттандыру туралы мәселе шешіледі:

а) әкімшіліктің өкіліне қатысты-ұйымның басшысы;

б) кәсіподақ өкіліне қатысты — кәсіподақ комитеті.

Басшы бұйрық шығарады, ал кәсіподақ бас тарту туралы өтінішті қанағаттандыратын немесе қанағаттандырмайтын шешім қабылдайды. Комиссияның бөлінген мүшесінің орнына басқа өкіл бөліп берілуі мүмкін.

Қарсылық білдіру осы қызметкердің өтінішін қарау жөніндегі комиссияның отырыстары үшін ғана жарамды.

21. Еңбек даулары жөніндегі келісу комиссиясы, егер оның отырысына комиссияның барлық мүшелерінің кемінде 2/3-і қатысса, шешім қабылдауға құқылы. Бұл жағдайда Тараптардың тепе-теңдігі міндетті түрде сақталуы керек.

Еңбек даулары жөніндегі комиссияның шешімдері кәсіподақ комитетінің барлық өкілдері мен отырысқа қатысушы әкімшілік өкілдері арасындағы келісім бойынша қабылданады, міндетті күші болады және қандай да бір бекітуді қажет етпейді.

Комиссияның шешімдері қолданыстағы заңнамаға, ұжымдық және еңбек шарттарына, келісімдерге, ережелерге, ережелер мен нұсқаулықтарға негізделуге және негізделуге тиіс.

Ақша талаптары жөніндегі комиссияның шешімдерінде қызметкерге тиесілі нақты сома көрсетілуі керек.

Келісу комиссиясының шешімі үш жұмыс күні ішінде жұмыс берушіге және өтініш берушіге жіберіледі.

22. Еңбек даулары жөніндегі комиссияның әрбір отырысында міндетті түрде хаттама жүргізіледі. Хаттамаға отырыс аяқталғаннан кейін төраға мен хатшы қол қояды. Келісімге қол жеткізілмеген кезде комиссия отырысының хаттамасында әрбір Тараптың ұсыныстары баяндалады және Келісімнің өткізілмегені атап өтіледі.

Хаттамаға тексеру материалдары, жазбаша түсініктемелер, қорытындылар, хат алмасулар және дауды қарау барысында Комиссия алған өзге де құжаттар қоса беріледі.

23. Егер еңбек даулары жөніндегі комиссияда дауды қарау кезінде кәсіподақ комитетінің өкілдері мен әкімшілік өкілдері арасындағы келісімге қол жеткізілмесе, қызметкердің дауды шешу туралы өтінішпен сотқа жүгінуге құқығы бар.

24. Егер жеке еңбек дауының тарапы келісу комиссиясының шешімімен тұтастай немесе бір бөлігінде келіспесе, дау реттелмеген болып есептеледі және келісу комиссиясының шешімімен келіспеген тарап, келісу комиссиясының шешімі орындалмаған жағдайдағыдай, еңбек дауын шешу үшін сотқа жүгінуге құқылы.

Сондай-ақ, егер комиссия мүшелері бір тараптың пайдасына қарама-қарсы тұжырымдар бойынша дауыстардың тең санынан туындайтын біржақты шешім қабылдаса, дау реттелмеген болып есептеледі.

IV. Еңбек даулары жөніндегі комиссияның шешімдерін орындау тәртібі

25. Еңбек даулары жөніндегі комиссияның шешімдерін ұйым әкімшілігі шешімде көрсетілген мерзімде орындауға тиіс. Жұмысқа қайта қабылдау туралы шешім дереу орындалады.

26. Бұрынғы жұмысына қайта алынған жұмыскерге амалсыз бос жүрген (жұмыстан шеттетілген) барлық уақыты үшін орташа жалақысы немесе басқа жұмысқа заңсыз ауыстырылған кезде төмен ақы төленетін жұмысты орындаған уақыт үшін, бірақ алты айдан аспайтын уақытқа жалақыдағы айырма төленеді.

27. Жұмыс беруші жұмысқа қайта алу туралы шешімнің орындалуын кідірткен кезде келісу комиссиясы қызметкерге шешімнің орындалуы кідірілген уақыт үшін орташа жалақысын немесе жалақысындағы айырмасын төлеу туралы шешім шығарады.

V. жекелеген даулар бойынша шешімдер шығару және орындау тәртібі

28. Заңсыз ауыстырылған, ауыстырылған, елеулі еңбек жағдайлары өзгерген не жұмыстан шеттетілген жағдайларда қызметкер бұрынғы жұмысында, бұрынғы жұмыс орнында қалпына келтірілуге тиіс және оған бұрынғы елеулі еңбек жағдайлары қалпына келтіріледі.

Ауыстыру өндірістік, ұйымдастырушылық немесе экономикалық себептерге негізделуі керек.

Жұмыскерді ауыстыру және ауыстыру, оның ішінде жұмыскердің келісімімен жүргізілгені, егер медициналық қорытындыға немесе заңнама талабына (Жұмыскерлердің жекелеген санаттарының, атап айтқанда әйелдер мен кәмелетке толмағандардың еңбегін пайдалануға тыйым салу) сәйкес оған денсаулық жағдайы бойынша қайшы келсе, заңсыз деп есептеледі.

Қызметкердің заң бұзушылықпен ауыстырылған жұмысқа кірісуден бас тартуы серуен деп таныла алмайды.

Негізделген өндірістік, ұйымдастырушылық немесе экономикалық себептерді растайтын дәлелдемелер болмаған кезде елеулі еңбек жағдайларының өзгеруі заңсыз болып табылады.

29. Жұмысқа қайта қабылдау туралы шешім шығарған кезде еңбек даулары жөніндегі комиссия бір мезгілде қызметкерге амалсыз бос жүрген уақыты үшін орташа жалақысын немесе төмен ақы төленетін жұмысты орындау уақыты үшін жалақысының айырмасын төлеу туралы шешім қабылдайды.

30. Қызметкерге тәртіптік жаза шараларын қолдану туралы дауды шеше отырып, еңбек даулары жөніндегі комиссия заңсыз қолданылған немесе теріс қылықтың ауырлығына сәйкес келмейтін жазаның күшін жоя алады.

Алайда комиссия бір шараны басқа жазалау шарасымен алмастыра алмайды, өйткені ҚР ЕК-нің 65-бабына сәйкес тәртіптік жазалау шарасын таңдау құқығы жұмыс берушіге тиесілі.

31. Заңсыз басқа жұмысқа ауыстырылған қызметкерді жұмысқа қайта алу туралы шешім дереу орындалуға тиіс.

32. Ақшалай сомаларды өндіріп алу туралы дауларды қарау кезінде еңбек даулары жөніндегі келісу комиссиясы төленбеген және заңсыз ұсталған сомаларды қызметкерге келісу комиссиясына жүгінген кезге дейін үш жылдан аспайтын кезең үшін қайтару туралы шешім қабылдауы мүмкін.

33. Жұмыс берушіден өндіріп алынған сомалар қызметкерге комиссия шешім шығарғаннан кейін жақын жердегі жалақы төлеу үшін белгіленген мерзімде төленеді.

VI. Еңбек даулары жөніндегі комиссия мүшелері жұмысының кепілдіктері

34. Еңбек даулары жөніндегі комиссияның құрамына сайланған қызметкерлердің комиссия жұмыс істеген уақыттағы орташа жалақысы сақталады.

35. Еңбек даулары жөніндегі комиссия мүшелерін (егер олар кәсіподақ мүшелері болып табылса) жұмыс берушінің бастамасы бойынша тәртіптік жаза қолдануға және жұмыстан босатуға кәсіподақ комитетінің алдын ала келісімімен ғана жол беріледі.

36. Еңбек даулары жөніндегі комиссия мүшелерімен еңбек шарттарын жасасуға (ұзартуға) олардың өкілеттік мерзімінен кем емес мерзімге жол беріледі.