

Астана қаласы әкімдігінің  
«Қоғамдық тамақтандыру және сервис колледжі» МКҚК  
және «Астана қаласының білім беру қызметкерлерінің кәсіптік одағы» ҚБ  
Бастауыш кәсіподақ ұйымының арасындағы  
2023-2025 жылдарға арналған

ҰЖЫМДЫҚ ШАРТ

Еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органда тіркелген  
№ 104 «09» 01 2023 ж.

Астана қаласы

## МАЗМҮНІ:

1. Жалпы ережелер.
2. Еңбек қатынастары.
3. Жұмыскерлерді кәсіптік даярлау, қайта даярлау және біліктіліктерін арттыру.
4. Жұмыскерлерді жұмыстан босату және оларды жұмысқа орналастыруға жәрдемдесу.
5. Жұмыс уақыты және тынығу уақыты.
6. Еңбекақы және еңбекті нормалау
7. Кепілдіктер мен өтемақылар.
8. Еңбекті және денсаулықты қорғау.
9. Жастар саясаты.
10. Кәсіподақ қызметінің кепілдіктері.
11. Кәсіподақтың бастауыш ұйымының сайланбалы кәсіподақ органының міндеттері.
12. Білім беру ұйымдарын басқару, әлеуметтік әріптестік тиімділігін арттыру.
13. Келісімнің орындалуын бақылау. Тараптар жауапкершілігі.

## ҰЖЫМДЫҚ ШАРТҚА ҚОСЫМШАЛАР:

1. № 1 қосымша: Педагог лауазымдарының тізбесі.
2. № 2 қосымша: Білім беру ұйымының ішкі еңбек тәртіптемесінің ережесі.
3. № 3 қосымша: Жұмыс берушінің бастамасымен еңбек шартын бұзу және Жұмыс берушінің актілерін қабылдау кезінде сайланбалы кәсіподақ органдарының дәлелді пікірін есепке алу және келісім беру тәртібі.
4. № 4 қосымша: Толық материалдық жауапкершілік туралы шарт үлгісі.
5. № 5 қосымша: Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының ұзақтығы.
6. № 6 қосымша: Зиянды, қауіпті, ауыр еңбек жағдайлардағы жұмысы үшін жыл жайынғы қосымша ақылы еңбек демалысына, қосымша ақыға құқылы жұмыскерлер тізбесі.
7. № 7 қосымша: Білім беру саласындағы шаруашылық жүргізу құқығындағы мемлекеттік кәсіпорындар жұмыскерлерінің еңбегіне ақы төлеудің үлгілік жүйесі.
8. № 8 қосымша: Білім беру ұйымының жұмыскерлерінің лауазымдық айлықтарына үстеме ақылар белгілеу және материалдық көмек көрсету, сыйлықақылар төлеу Ережесі.
9. № 9 қосымша: Арнайы киіммен, аяқ киіммен және өзге де жеке қорғану құралдарымен тегін қамтамасыз етілуге тиісті кәсіптер мен лауазымдар тізбесі.
10. № 10 қосымша: Білім беру ұйымының еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі Өндірістік кеңес туралы Ереже.
11. № 11 қосымша: Білім беру ұйымының жұмыскерлерге жуу және залалсыздандыру құралдарын тегін беру нормалары.
12. № 12 қосымша: Сабын, жуу және залалсыздандыру құралдарын тегін алу құқығына ие жұмыстар мен кәсіптер тізбесі.
13. № 13 қосымша: Білім беру ұйымының еңбекті қорғау жөніндегі Келісім.
14. № 14 қосымша: Білім беру ұйымының еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор туралы Ереже.
15. № 15 қосымша: Білім беру ұйымының жеке еңбек дауларын шешу жөніндегі келісу комиссиясы туралы Ереже.

## 1. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР.

1.1. Осы Ұжымдық шарт Астана қаласы әкімдігінің «Қоғамдық тамақтандыру және сервис колледжі» МКҚК (бұдан әрі – **Білім беру ұйымы**) жұмыс беруші мен жұмыскерлер арасында «Астана қаласының білім беру қызметкерлерінің кәсіптік одағы» ҚБ бастауыш кәсіподақ ұйымының (бұдан әрі – **Кәсіподақ комитеті**) өкілдерімен бірлесіп, **Тараптар** деп аталады.

1.2. Осы Ұжымдық шарт Қазақстан Республикасы Конституциясының, Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің (бұдан әрі – **ҚРЕК**) нормаларына, Қазақстан Республикасының «Білім туралы», «Педагог мәртебесі туралы», «Кәсіптік одақтар туралы» Заңдарына, Қазақстан Республикасының Үкіметі арасындағы Бас келісімнің, Қазақстан Республикасының Үкіметі, жұмыс берушілердің республикалық бірлестіктері (қауымдастықтары, одақтары) мен кәсіптік одақтардың республикалық бірлестіктері (қауымдастықтары, одақтары) арасындағы 2021-2023 жылдарға арналған Бас келісімді (бұдан әрі – **Бас келісім**), 2021-2023 жылдарға арналған Қазақстан Республикасының Оқу-ағарту министрлігі, адами капиталды дамыту ұйымдарының Қауымдастығы, білім және ғылым, Қазақстандық оқу-ағарту, ғылым және жоғарғы білім жұмыскерлерінің салалық кәсіптік одағы арасындағы әлеуметтік әріптестік туралы Салалық келісім (бұдан әрі – **Салалық келісім**), «Астана қаласының білім басқармасы» ММ (бұдан әрі – **Басқарма**) және «Астана қаласының білім қызметкерлерінің кәсіптік одағы» ҚБ (бұдан әрі – **Кәсіподақ**) арасындағы 2023-2025 жылдарға арналған әлеуметтік әріптестік туралы Келісім (бұдан әрі – **Өңірлік келісім**).

1.3. Тараптар Қазақстан Республикасының Конституциясынан басқа, өзге де нормативтік құқықтық актілердің заңдық күшінің арақатынасы Қазақстан Республикасы Заңының «Құқықтық актілер туралы» 10-бабында көрсетілген деңгейлерге сәйкес келетінін мойындайды.

Төменгі деңгейдегі нормативтік құқықтық актілердің әрқайсысы жоғары деңгейдегі нормативтік құқықтық актілерге қайшы келмеуге тиіс.

1.4. ҚРЕК-нің 1-бабының 1-тармағының 79) тармақшасына сәйкес, осы Ұжымдық шарт білім беру ұйымындағы әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттейтін құқықтық акт болып табылады.

1.5. Ұжымдық шарт білім ұйымдарындағы жұмыскерлердің әлеуметтік-еңбек құқықтары мен кәсіби мүдделерін қорғау жөнінде жұмыскерлер мен жұмыс берушінің өзара міндеттерін анықтау және жұмыскерлер үшін қосымша әлеуметтік-экономикалық кепілдіктер, жеңілдіктер мен басымдылықтарды анықтау мақсатында, сондай-ақ белгіленген заңдармен, өзге нормативтік құқықтық актілермен, Бас, Салалық, Өңірлік келісімдермен салыстырғанда еңбектің анағұрлым қолайлы жағдайларын туғызу жөнінде жасалды.

1.6. Ұжымдық шарттың күші мыналарға қолданылады:

- Кәсіподақ мүшелері болып табылатын Астана қаласының білім беру ұйымдарының жұмыскерлеріне;
- Астана қаласының білім беру ұйымдарының ұжымдық шарттарына қосылған жұмыскерлер;
- білім беру ұйымдарының жұмыскерлеріне жұмыс беруші болып табылатын Астана қаласының білім беру ұйымдарының басшыларына қолданылады.

1.7. Кәсіподақ мүшелері болып табылмайтын жұмыскерлер өздерінің жазбаша өтініштері арқылы Кәсіподақ комитетінен Жұмыс берушімен өзара қарым-қатынастарындағы олардың мүдделерін білдіру жөнінде сұрауға, сондай-ақ осы ұжымдық шартқа қосылуда құқығына, Кәсіподақ комитеті қызметкерлердің мүдделерін білдіреді және ұжымдық шарт ережелерінің іс-әрекетін кәсіподақ мүшелері болып табылмайтын тұлғаларға, егер олар жалақыларынан 1 (бір) % Кәсіподақ шотына ай сайын аударатын жағдайда ғана таратады.

1.8. Ұжымдық шарттың жағдайлары Қазақстан Республикасының қолданыстағы еңбек заңнамасымен, сондай-ақ Бас, Салалық, Аймақтық келісімдермен, осы ұжымдық шартпен салыстырғанда жұмыскерлердің жағдайларын нашарлата алмайды. Мұндай ережелер жарамсыз деп танылады және қолданылмайды.

1.9. Ұжымдық шарт өзінің іс-әрекетін білім ұйымының атауы өзгеріп, ұйым басшысымен еңбек шартын бұзған жағдайда сақтайды.

1.10. Білім ұйымы қайта құрылған кезде (қосылу, бірігу, бөліну, қайта құру) ұжымдық шарт өзінің іс-әрекетін қайта құрудың барлық мерзімі ішінде сақтайды.

1.11. Білім ұйымы таратылған кезде Ұжымдық шарт өзінің іс-әрекетін таратылу жүргізілген мерзім ішінде сақтайды.

1.12. Осы Ұжымдық шарттың іс-әрекет мерзімі ішінде оған өзгертулер мен толықтырулар Тараптардың өзара келісімдері бойынша жүзеге асырылады және еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органында мониторинг үшін тіркелетін қосымша ретінде ресімделеді.

1.13. Осы Ұжымдық шарттың міндеттемелерін қайта қарау жұмыскерлердің әлеуметтік-экономикалық жағдайларының деңгейін төмендетуге әкеліп соқпайды.

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

1.15. Ұжымдық шарттың ережелерін түсіндіру және жүзеге асыру жөніндегі барлық даулы мәселелер Тараптармен бірге шешіледі.

1.16. Ұжымдық шарттың орындалуын бақылауды олардың өкілдері ұсынады. Тараптар, тиісті мемлекеттік органдар жүзеге асырады.

1.17. Ұжымдық шартқа қосымша болып табылатын білім ұйымдарының жергілікті құқықтық актілері Кәсіподақ комитетімен келісім бойынша қабылданады.

## 2. ЕҢБЕК ҚАТЫНАСТАРЫ.

### 2.1. ҚРЕК сәйкес еңбек қатынастары:

- Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында, Бас, Салалық, Өңірлі келісімдерде, еңбек, ұжымдық шарттарда және жұмыс берушінің актілерінде көзделген құқықтар мен міндеттерді жүзеге асыру кезінде туындайтын жұмыскер мен жұмыс берушінің арасындағы қатынастар;

- Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен, Бас, Салалық, Өңірлі келісімдермен, еңбек, Ұжымдық шарттармен және жұмыс берушінің актілеріне реттеледі;

- Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде белгіленген жағдайларды қоспағанда, ҚРЕК сәйкес жасалатын еңбек шарты негізінде жұмыскер мен жұмыс берушінің арасында туындайды.

2.2. Педагог – педагогтік немесе тиісті бейіні бойынша өзге де кәсіптік білімі болып және білім алушыларды және (немесе) тәрбиеленушілерді оқыту және тәрбиелеу, білім беру қызметін әдістемелік қолдау немесе ұйымдастыру бойынша педагогтің кәсіп қызметін жүзеге асыратын адам.

Педагог лауазымдарының тізбесі Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2020 жылғы 15 сәуірдегі № 145 бұйрығымен бекітілген (№ 1 Қосымша).

2.3. Азаматтық қызметшілердің құрамына орындалатын жұмыстары белгілі бір күрделілікке жатқызылған білікті жұмысшылар кіреді.

Жұмысшыларға біліктілік санаттарын беру жұмысшылардың жұмыстары мен кәсіптерінің бірыңғай тарифтік-біліктілік анықтамалығына, жұмысшылар кәсіптерінің тарифтік-біліктілік сипаттамаларына сәйкес жүзеге асырылады.

2.4. Білім беру ұйымының жұмыскермен еңбек шартын жасасу тиісті уәкілетті органның келесі ақпараттың жоқтығы туралы анықтаманы ұсынғаннан кейін жүзеге асырылады:

- жұмыскер қылмыстық құқық бұзушылықтың: адам өлтіру, денсаулыққа қасақана зиян келтіру, адамдардың денсаулығына және имандылыққа, жыныстық қолсұғылмаушылыққа қарсы, экстремистік немесе террористік қылмыстар, адам саудасы;

- жұмыскер сыбайлас жемқорлық қылмыс жасағанын: азаматтық қызметке кірген кезде басқару функцияларын орындаумен байланысты лауазымға тұру кезінде.

2.5. Педагогтің кәсіби қызметіне төмендегі тұлғалар жіберілмейді:

- соттың заңды күшіне енген үкіміне сәйкес педагогтің кәсіби қызметін жүзеге асыру құқығынан айырылғандар;

- Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген тәртіппен әрекетке қабілетсіз немесе әрекет қабілеті шектеулі деп танылғандар;

- психикалық денсаулық саласында медициналық көмек көрсететін ұйымдарда есепте тұрған, психикалық, мінез-құлық бұзылыстарымен (ауруларымен), оның ішінде психоактивті заттарды қолдануға байланысты медициналық қарсы көрсетілімдері барлар;

- техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі, жоғары немесе жоғары оқу орнынан кейінгі білімі туралы құжаттары жоқтар;

- ҚРЕК көзделген өзге де шектеулер негізінде.

2.6. Еңбек шарты жұмыскермен жазбаша түрде екі данада жасалып, оның әрқайсысына жұмыс беруші мен жұмыскер қол қояды. Еңбек шарты оларды есепке алу кітабында тіркеледі. Тараптардың қолы қойылып, білім беру ұйымының мөрімен расталған еңбек шартының бір данасы жұмыскердің қолына беріледі. Еңбек шартының бір данасын тапсыру жағдайы жұмыскердің еңбек шарттарын есепке алу кітабына қол қоюы арқылы расталады.

Еңбек шарты жұмыскерді жұмысқа қабылдау туралы бұйрық шығаруға негіз болып табылады.

2.7. Жұмыс сипаты тұрақты болып табылатын жұмысқа жұмыскермен еңбек шарты белгісіз мерзімге болмаса бір жылдан кем болмайтын мерзімге жасалуы мүмкін. Аталған ереже еңбек шарты жұмыскерді біріктіріп (қоса) атқару шартымен жасалған жұмыскерлерге қолданылады.

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

Еңбек шартының мерзімі аяқталған жағдайда тараптар оны белгісіз мерзімге немесе бір жылдан кем емес белгілі мерзімге ұзартуға құқылы.

Еңбек шарты күшінің мерзімі аяқталған жағдайда, егер тараптардың ешқайсысы соңғы жұмыс күні (ауысымы) ішінде еңбек қатынастарын тоқтату туралы жазбаша хабарламаса, ол бұрын жасалған мерзімге созылған болып есептеледі.

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

Еңбек қатынастарын жалғастыру кезінде еңбек шарты белгісіз мерзімге жасалған болып есептеледі.

2.8. Қазақстан Республикасының «Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы» Заңының 11- бабының 1-тармағына сәйкес зейнеткерлік жасқа

жеткен және жоғары кәсіптік және біліктілік деңгейі бар жұмыскермен, оның жұмысқа қабілеттілігін ескеріп, еңбек шарты жыл сайын шектеусіз созылуы мүмкін.

2.9. Жұмыс беруші немесе оның уәкілетті өкілі жұмыскермен еңбек шартын жасаған кезде оны осы Келісіммен, ұжымдық шартпен, білім беру ұйымының Жарғысымен (Ережемен), ішкі еңбек тәртібінің ережелерімен (№ 2 Қосымша) және ұйымда қолданылатын еңбек мәселелері жөніндегі өзге де актілермен таныстыруға міндетті.

2.10. Еңбек шартының мазмұны, оны жасау, өзгерту мен бұзу тәртібі ҚРЕК, басқа да заңнамалық және нормативтік құқықтық актілерге, білім беру ұйымының Жарғысына сәйкес анықталады және жұмыскерлердің жағдайын қолданыстағы еңбек заңдылығымен, Бас, Салалық, Өңірлік келісімдермен, осы Ұжымдық шартпен салыстырғанда төмендетпеуі тиіс.

2.11. Еңбек шартында ҚРЕК-нің 28-бабымен көзделген еңбек шартының маңызды жағдайлары, соның ішінде жұмыскер мен жұмыс берушінің құқықтары мен міндеттері, оқу жүктемесінің көлемі, жұмыс уақыты мен тынығу уақытының режимі, жалақы мөлшері, жеңілдіктер, отемақылар мен басқалары көрсетіледі.

Еңбек шартының жағдайлары тек тараптардың келісімі бойынша және ҚРЕК белгіленген тәртіпте жазбаша түрде өзгертілуі мүмкін.

Еңбек жағдайының өзгеруі туралы білім беру ұйымының басшылары жұмыскер мен Кәсіподақ комитетін өзгерістер енгізілгенге дейінгі бір ай бұрын жазбаша түрде ескертуге міндетті.

2.12. Педагогтарға оқу жүктемесінің (педагогикалық қызметтің) көлемі оқу жоспарындағы сағат санына, оқу бағдарламаларына, кадрлармен қамтылуға, аталған ұйымдағы басқа да нақты жағдайларға байланысты Кәсіподақ комитетінің пікірін ескере отырып белгіленеді.

Педагогтың оқу жүктемесінің мөлшері еңбек шартында белгіленеді және тараптармен жұмыскердің жазбаша келісімімен ғана өзгертілуі мүмкін.

Оқу жүктемесін алдын ала бөлу жаңа оқу жылында сыныптарды, топтар мен оқу жүктемесін анықтау үшін ағымдағы оқу жылы аяқталғанға дейін және жұмыскерлер еңбек демалысына кеткенге дейін аяқталады.

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

2.13. Осы ұйым негізгі жұмыс орны болып табылатын педагогтар үшін жаңа оқу жылындағы оқу жүктемесін белгілеу кезінде, әдетте, оның сыныптарда, топтарды жүргізетін пәндердің көлемі мен сабақтастығы сақталады. Педагогтарға жаңа оқу жылының басында белгіленген оқу жүктемесінің мөлшері ағымдағы оқу жылында сондай-ақ оны келесі оқу жылына белгілеу кезінде әкімшіліктің бастамасымен, оқу жоспарлары мен бағдарламалар бойынша сағат сандарының азаюы, сынып сандарының қысқаруы жағдайларын қоспағанда, азайтыла алмайды.

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

Педагогтарға оқу жүктемесінің мөлшері заңнамамен нормативті түрде артп немесе кем болып белгіленуі тек олардың жазбаша келісімімен жүргізіледі.

2.14. ҚРЕК-нің 71-бабының 4-тармағының негізінде Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында көзделген жағдайларды қоспағанда, күнделікті жұмыстың ұзақтығы сағаттан аспауға тиіс.

2.15. ҚРЕК-нің 68-бабының 3-тармағына сәйкес негізгі жұмыс орны бойынша күнделікті жұмыстың және қоса атқарылатын жұмыстың жиынтық ұзақтығы ҚРЕК-нің

71-бабының 4-тармағында белгіленген күнделікті жұмыс ұзақтығының нормасынан (8 сағат) 4 сағаттан артық аспауға тиіс.

ҚРЕК-нің нормалары негізінде жұмыскер, оның ішінде білім беру ұйымының басшысы (басқарманың келісімі бойынша) және басшының орынбасарлары бір жұмыс берушімен бірге еңбек шартын жасауға құқылы. (негізгі жұмыс орны бойынша бұрыннан еңбек қатынастарында болған) және бірнеше жұмыс берушілермен, бұл ретте жұмыскердің жұмыс уақытының жалпы ұзақтығы күніне 12 сағаттан, аптасына 60 сағаттан аспауы керек.

2.16. Білім беру ұйымының басшысы (Басқарманың келісімімен) және басшының орынбасарлары толық ақы төленетін үлгілік оқу жүктемесінің 0,5-тен аспайтын мөлшерінде лауазымдарды біріктіру арқылы пәндерді оқыту бойынша қосымша педагогикалық жұмыстарды жүргізе алады.

Өндірістік қажеттіліктерге байланысты (мұғалімнің уақытша болмауы немесе басқа жағдайлар) стандартты оқу жүктемесінің 0,5-тен астам жүктемесіне рұқсат етілуі мүмкін.

2.17. Білім беру ұйымында негізгі жұмысымен қатар қоса атқарушылықпен орындап жүрген тұлғаларға, сондай-ақ басқа да білім беру ұйымының педагогтарына (білім беруді басқару органдарының және оқу-әдістемелік кабинеттердің, орталықтардың жұмыскерлерін қосқанда) педагогикалық қызмет, егер педагогтар үшін осы ұйым негізгі жұмыс орны болып, оқу жүктемесімен жалақының бір ставкасынан кем емес мөлшерде қамтылған жағдайда ғана беріледі.

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

2.19. Бала күтіміне байланысты үш жасқа толғанға дейін демалыста отырған педагогтардың оқу жүктемесі жалпы негізде белгіленеді және осы кезеңге жүктемені орындау басқа педагогтерге беріледі.

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

2.21. Педагогтың еңбек шартында немесе Білім беру ұйымы басшысының бұйрығында келісілген оқу жүктемесімен салыстырғанда оқу жылы ішінде оқу жүктемесінің артуы немесе кемуі тек қана:

а) тараптардың өзара келісімі бойынша;

б) жұмыс берушінің бастамасы бойынша келесі жағдайларда:

- оқу жоспарлары мен бағдарламалары бойынша оқу сағаттары азайғанда, сыныптар, топтар саны қысқарғанда;

- өндірістік қажеттілікке байланысты уақытша жұмыста жоқ жұмыскерді алмастыру үшін оқу жүктемесінің көлемі уақытша артқанда (мұндай жағдайда жұмыскердің келісімінсіз арттырылған оқу жүктемесімен жұмыс істеу ұзақтылығы күнтізбелік жыл ішінде бір айдан аспауы тиіс);

- жұмыс тоқтап қалып, сол уақытқа жұмыскерге сол немесе басқа мекемеде, бірақ сол жергілікті жерде, олардың мамандығы мен біліктілігін ескере отырып бір айға дейін басқа жұмыс тапсырылса (ауа райының жағдайларына, карантин және басқа да жағдайларға байланысты сабақты тоқтату);

- еңбек дауын қарайтын органмен бұрын оқу жүктемесі болған педагогты жұмысқа қайта орналастырғанда;

- бала күтіміне байланысты үш жасқа толғанға дейін демалыстағы әйелдің демалысын мерзімінен бұрын үзіп немесе осы демалыс аяқталғаннан кейін жұмысқа шыққанда жүргізіледі.

2.22. Жұмыс берушінің бастамасымен педагогтардың маңызды еңбек жағдайларын өзгертуге, әдетте, тек жана 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 өзертпей жалғастырған кезде (белгілі бір мамандық, біліктілік немесе лауазым бойынша жұмыс) жол беріледі.

Оқу жылы ішінде еңбек шартын маңызды өзгертуге тек тараптардың келісімімен 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.

2.23. Қашықтан жұмыс істейтін жұмыскерлердің еңбек катынастары ҚРЕК-нің 138-бабында, еңбек шартында, жұмыс берушінің актісінде белгіленген ерекшеліктерді ескере отырып, ҚРЕК сәйкес жүзеге асырылады.

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

2.25. Төтенше немесе соғыс жағдайын енгізу, төтенше жағдай жариялау немесе мемлекеттік органдардың немесе олардың лауазымды адамдарының шешімі бойынша басқа да шектеу шараларын, оның ішінде карантинді енгізу кезінде, сондай-ақ өмірге немесе денсаулыққа қауіп төндіретін өзге де ерекше жағдайларда жұмыс берушінің жоғарыда аталған жағдайлар жойылғанға дейін себептерін көрсете отырып, актімен қашықтан немесе аралас жұмысты уақытша белгілеуге құқығы бар.

Бұл ретте жұмыскерлерді еңбек міндеттерін орындау үшін қажетті жабдықтармен, ақпараттандыру құралдарымен, байланыс қызметтерімен және басқа да құралдармен қамтамасыз ету, сондай-ақ шығындарды өтеу жұмыс берушінің актісімен айқындалады.

2.26. Жұмыс берушілер Қазақстан Республикасының «Жеке мәліметтер және оларды қорғау туралы» Заңына сәйкес жұмыскердің жеке мәліметтерін жинауды, өңдеуді мен қорғауды қамтамасыз етуге және төмендегі талаптарды сақтауға міндеттеледі:

1) жұмыскердің жеке мәліметтерін оның жазбаша келісімінсіз үшінші тарапқа хабарламау;

2) жұмыскердің жеке мәліметтерімен танысуға тек арнайы өкілетті тұлғаларға ғана рұқсат беру. Бұл ретте аталған тұлғалар жұмыскердің тек нақты функцияларды орындауға қажетті мәліметтерін ғана алу құқығына ие болуы тиіс және құпиялылық режимін сақтауға міндетті;

3) жұмыскердің ұйым шегіндегі жеке мәліметтерін беруді жұмыс берушінің актісіне сәйкес, жұмысшыны таныстыра отырып жүзеге асырады.

2.27. Тараптар ҚРЕК-нің 157-бабының 1-тармағының 8) тармақшасына сәйкес жұмыс берушінің төмендегі актілері Кәсіподақ комитетімен келісе отырып қабылданатыны туралы келісті:

- 1) ішкі еңбек тәртіп ережесі;
- 2) оқу сабақтарының кестесі;
- 3) жұмыс кестелері;
- 4) демалыс кестелері;
- 5) педагогтың оқу жүктемесі;
- 6) педагогқа қолданыстағы біліктілік санатын төмендету мақсатында кезектен артта қалғандығы туралы шешім;
- 7) еңбекті қорғау жөніндегі нұсқаулық;



Кәсіподақ комитетінің дәлелді пікірін ескере отырып келісілетін бұйрықтар:

- 1) еңбек жағдайының өзгеруі туралы;
- 2) жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарттарын бұзу туралы;
- 3) жұмысшыларға мереке және демалыс күндерді хабарлау туралы;
- 4) штаттық кестенің қысқаруы мен өзгеруі туралы;
- 5) қотермелеулер мен жазалау туралы;
- 6) сыйақы беру, қосымша төлем тағайындау және материалдық көмек көрсету туралы;
- 7) толық емес жұмыс күні режимін енгізу туралы;
- 8) бос тұрып қалу;
- 9) күнделікті жұмысты бөліктерге болу туралы;
- 10) жұмыс уақытының жиынтық есебін қолдану туралы.

2.28. Тараптар төмендегі актілерді қабылдау кезінде жұмыс берушілер Кәсіподаққа хабарлайды деген келісімге келді:

- 1) бес немесе он адамға дейінгі жұмыс күшін біржолғы босату кезінде жұмыскерлердің штатын немесе санын қысқарту туралы;
- 2) білім беру ұйымдарын тарату және оннан астам адамның жұмыс күшін жаппай біржолғы босату туралы.

2.29. Кәсіподақ комитетінің келісімінің болуы құжатта Кәсіподақ комитеті төрағасының қолын қою арқылы айқындалады. Кәсіподақ пен Кәсіподақ комитетінің келісімі мен дәлелді пікірі Келісім Тараптары келіскен тәртіппен сұратылады және шығарылады (№ 3 Қосымша).

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

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

- шаруашылық меңгерушісі;
- бас бухгалтер;
- бухгалтер;
- кассир;
- экспедитор;
- қойма меңгерушісі;
- қоймашы;
- аға шебер;
- кітапхана меңгерушісі (кітапханашы);
- мейірбике (дәрігер).

Келісім тараптары жұмыскердің толық материалдық жауапкершілігі туралы үлгілік шартты бекітті (№ 4 Қосымша).

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

2.32. Екі жылдан аз қалған Қазақстан Республикасының «Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы» Заңында белгіленген зейнеткерлік жасқа толғанға дейін ҚРЕК-нің 52-бабының 1-тармағының 2) және 4) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша жұмыс берушінің және Кәсіподақ

комитетінің өкілдердің тең санынан құрылған комиссияның оң шешімі болмаса, жұмыскерлермен еңбек шартын бұзуда жол берілмейді.

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

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

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

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

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

2.35. ҚРЕК-нің 23-бабының 2-тармағының 2б) тармақшасына сәйкес жеке еңбек дауын шешу бойынша келісім комиссиясын құру міндеті жұмыс берушіге жүктеледі.

2.36. Жеке еңбек дауын шешу жөніндегі келісім комиссиясының мүшелері ҚРЕК-нің 159-бабының 8-тармағына сәйкес Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын қолдану, келіссөздер жүргізу дағдыларын дамыту және еңбек дауларында консенсусқа қол жеткізу бойынша жыл сайын оқытудан өтуге міндетті.

2.37. ҚРЕК-нің 23-бабының 2-тармағының 27) тармақшасында сәйкес жұмыс беруші Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің 2020 жылғы 3 қыркүйектегі № 353 бұйрығының негізінде еңбек шарты туралы мәліметтерді еңбек шарттарын есепке алудың бірыңғай жүйесіне енгізуге міндеттенеді.

2.38. Тәртіптік жауаптылық туралы мәселені қарау және тәртіптік жазаны қолдану мерзімінің өтуі:

1) жұмыскер еңбекке уақытша қабілетсіз болған;

2) жұмыскер мемлекеттік немесе қоғамдық міндеттерді атқару уақытына жұмыстан босатылған;

3) жұмыскер демалыста немесе вахтааралық демалыста болған;

4) жұмыскер іссапарда болған;

5) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптардың бұзылуына жол берген тұлғаларға қатысты еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаны тергеп тексеру жүргізілген кезеңде шығарылмайды.

2.39. Тәртіптік жаза қолдану туралы акт шығарылған күннен бастап үш жұмыс күні ішінде тәртіптік жазаға тартылған жұмыскерге қолын қойғызып хабарланады. Жұмыскер жұмыс берушінің актісімен танысқанын қол қойып растаудан бас тартқан жағдайда, тәртіптік жаза қолдану туралы актіде бұл туралы тиісті жазба жасалады.

Жұмыскерді жұмыс берушінің тәртіптік жаза қолдану туралы актісімен жетаныстыруға мүмкіндік болмаған жағдайда, жұмыс берушінің актісі шығарылған күннен бастап үш жұмыс күні ішінде жұмыс беруші жұмыскерге табыс етілгені туралы хабарламасы бар тапсырысты хатпен пошта арқылы тәртіптік жаза қолдану туралы актінің көшірмесін жіберуге міндетті.

### 3. ЖҰМЫСКЕРЛЕРДІ КӘСІПТІК ДАЯРЛАУ, ҚАЙТА ДАЯРЛАУ ЖӘНЕ

## БІЛІКТІЛІКТЕРІН АРТТЫРУ.

3.1. Тараптар келесі шарттар бойынша келісімге келді:

3.1.1. «Педагогтердің біліктілігін арттыру курстарын ұйымдастыру және жүргізу, сондай-ақ педагогтің қызметін курстан кейінгі қолдау қағидалары» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2016 жылғы 28 қаңтардағы № 95 бұйрығының 4-тармағына сәйкес педагогтердің біліктілігін арттыру курстары ұйымдастырылады:

- еңбек қызметінен қол үзбей (оның ішінде қашықтықтан оқыту нысаны бойынша);

- жалақыны сақтай отырып, еңбек қызметінен қол үзіп немесе ішінара қол үзіп;

- шетелде еңбек қызметінен 1 жылға дейінгі мерзімге қол үзіп (жалақы сақталмай).

3.1.2. Жұмыс беруші білім беру ұйымы үшін кадрларды кәсіптік даярлау және қайта даярлау қажеттігін анықтайды.

3.1.3. Жұмыс беруші Кәсіподақ комитетімен келісе отырып жұмыскерлерді кәсіптік даярлау, қайта даярлау және біліктіліктерін арттыру нысандарын, қажетті мамандықтар мен кәсіптер тізбесін, әрбір күнтізбелік жылға білім алушылар санын белгілейді.

3.1.4. Ұлттық біліктілік тестілеуінен өту кезінде тест тапсырмаларын әзірлеу көзделмеген педагогтер «қосымша білім беру педагогтары» ретінде тестілеуден өтеді.

3.2. Жұмыс беруші міндеттенеді:

3.2.1. барлық жұмыскерлерді кәсіптік даярлауды, қайта даярлауды және біліктілігін арттыруды ұйымдастыруға;

3.2.2. бюджет қаражаты есебінен үш жылда кемінде бір рет педагогтардың біліктіліктерін арттыруға;

3.2.3. жұмыскерлерді жұмыстан босату мен жаңа жұмыс орындарын бір мезгілде ашқан жағдайда, босатылатын жұмыскерлерді жаңа жұмыс орындарына орналастыруды жүзеге асыруға;

3.2.4. жұмыскерді біліктілігін арттыруға оқуға жіберген жағдайда оның жұмыс орнын (лауазымын), негізгі жұмыс орны бойынша жалақысын сақтауға және, егер жұмыскер біліктілігін арттыру үшін басқа жерге жіберілсе, оған қызметтік іссапарға жіберілетін тұлғалар үшін Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасымен көзделген тәртіп пен мөлшерде іссапар шығындарын (тәуліктік, оқу орнына бару және қайту жол ақысы, тұру шығындары) төлеуге;

3.2.5. «Мектепке дейінгі тәрбие мен оқытуды, бастауыш, негізгі орта және жалпы орта білімнің жалпы білім беретін оқу бағдарламаларын, техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі, қосымша білімнің білім беру бағдарламаларын және арнайы оқу бағдарламаларын іске асыратын білім беру ұйымдарында жұмыс істейтін педагогтерді және білім және ғылым саласындағы басқа да азаматтық қызметшілерді аттестаттаудан өткізу қағидалары мен шарттарын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2016 жылғы 27 қаңтардағы № 83 бұйрығына сәйкес педагог кадрларды аттестаттауды ұйымдастыруға;

3.2.6. аттестаттау нәтижелері бойынша педагогтарға алынған біліктілік санаттарына сәйкес педагогикалық шеберліктері үшін, ал білікті жұмыскерлерге біліктілік разряды (санаты) үшін қосымша ақылар белгіленеді.

3.2.7. кәсіптік оқыту бағдарламалары бойынша кәсіптік оқудан өтуге, біліктілігін арттыруға немесе педагог кадрлардың біліктілігін арттыруға және кәсіптік қайта даярлау бағдарламаларына сәйкес қосымша кәсіптік білім алуға және басқа кәсіпті алуға тілек білдірген жұмыскерге көмек көрсету.

3.3. Медицина жұмыскерді аттестаттау Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында денсаулық сақтау жұмыскерлері үшін белгіленген тәртіппен жүзеге асырылады.

#### 4. ЖҰМЫСКЕРЛЕРДІ ЖҰМЫСТАН БОСАТУ ЖӘНЕ ОЛАРДЫ ЖҰМЫСҚА ОРНАЛАСТЫРУҒА ЖӨРДЕМДЕСУ.

4.1. Жұмыс беруші міндеттенеді:

4.1.1. Жұмыскерлердің санын немесе штатын қысқарту туралы ол басталғанға дейін бір айдан кешіктірмей Кәсіподақ ұйымын жазбана хабарлар етуді қамтамасыз ету; жаппай жұмыстан шығаруға әкеп соғуы мүмкін жағдайларда (бір ай ішінде 5-тен 10 адамға дейін) ол басталғанға дейін бір жарым айдан кешіктірмей Кәсіподақ ұйымына хабарлауға; білім беру ұйымы таратылған немесе жұмыс күші жаппай (бір ай ішінде 10 адамнан астам) босатылған жағдайларда екі айдан кешіктірмей Кәсіподақ ұйымын хабарлар етеді.

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

4.2. Тараптар:

4.2.1. штатты немесе санын қысқарту кезінде жұмыста қалдыруға басымды құқыққа ие:

- зейнеткерлікке дейінгі жас (зейнеткерлікке шыққанға дейін 2 жыл);
- осы білім беру ұйымында 10 және одан да көп жыл жұмыс істегендер;
- төрт немесе одан да көп баласы бар;
- жұмысында жоғары сапалы көрсеткіштердің болуы.

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

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

4.2.4 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);
- жұмыстан босатылатын жұмыскерді олардың біліктілігіне сәйкес бос орындар ішкі ауыстыруды жүзеге асыру.

4.2.5. Мемлекеттік білім беру ұйымдарының педагог жұмыскерлерін қызмет тағайындау, қызметтен босату тәртібі «Мемлекеттік білім беру ұйымдарының бірінші басшылары мен педагогтерін лауазымға тағайындау, лауазымнан босату қағидалары бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2012 жылғы ақпандағы № 57 бұйрығына сәйкес жүзеге асырылады.

#### 5. ЖҰМЫС УАҚЫТЫ ЖӘНЕ ТЫНЫҒУ УАҚЫТЫ.

5.1. Тараптар келесі жағдайлар бойынша келісімге келді:

5.1.1. Білім беру ұйымындағы 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 сәуірі № 153 бұйрығымен, Ішкі еңбек тәртібі қағидаларымен, оқу кестесімен, жыл

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 ұйымы қызметінің ерекшеліктерін және түрлерімен айқындалады.

5.1.2. Педагогтердің жұмыс уақытында атқаратын лауазымына қарай: оқу (оқытушылық), тәрбие жұмысы, білім алушылармен жеке жұмыс, ғылыми, шығармашылық және зерттеу жұмысы, сондай-ақ лауазымдық міндеттермен және (немесе) жеке жоспармен көзделген басқа да педагогикалық қызмет: әдістемелік, дайындық, ұйымдастырушылық, диагностикалық, мониторингтік жұмыс, жұмыс, білім алушылармен тәрбиелік, дене шынықтыру-сауықтыру, спорттық, шығармашылық және өзге де іс-шаралар жоспарларында көзделген.

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

5.1.3. Педагог кәсіптік қызметін жүзеге асыру кезінде:

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

5.1.4. Демалу мен тамақтану үшін берілетін үзіліс уақыты, сондай-ақ педагогтардың білім беру ұйымы бойынша кезекшілік кестесі, ауысым кестелері, демалыс және жұмыс емес мереке күндердегі жұмыс ішкі еңбек тәртібі Ережелерімен белгіленеді.

Жұмыс беруші педагогтарға жұмыс уақытында, сондай-ақ сабақтар арасындағы үзілістерде білім алушылармен бір мезгілде демалу мен тамақтану мүмкіндігін қамтамасыз етеді.

Басқа жұмыскерлер үшін демалу мен тамақтану уақыты ішкі еңбек тәртібі Ережелерімен белгіленеді және ол 30 минуттан кем болмауы тиіс.

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

5.1.6. Білім беруді ұйымдастыру үшін оқу жоспарына және қолда бар материалдық-техникалық және кадрлық ресурстарға байланысты бес күндік және алты күндік жұмыс аптасы белгіленуі мүмкін.

5.1.7. Білім беру ұйымында бес күндік жұмыс аптасы Кәсіподақ комитетімен келісілген еңбек және ұжымдық шарттардың талаптарына немесе жұмыс берушінің актісіне сәйкес белгіленеді.

Бес күндік жұмыс аптасы кезінде күнделікті жұмыстың ұзақтығы жұмыстың ерекшеліктерін ескере отырып және жұмыс аптасының белгіленген ұзақтығын сақтай отырып белгіленеді.

5.1.8. Бес күндік жұмыс аптасында жұмыс істейтін мұғалімдер үшін демалыс күндері сенбі және жексенбі болып табылады.

Алты күндік жұмыс аптасында жұмыс істейтін мұғалімдер үшін демалыс күні – жексенбі.

5.1.9. Демалыс кезеңіне алты күндік жұмыс аптасында жұмыс істейтін мұғалімдерге, сондай-ақ оқу процесіне қатысу жоқ басқа да қызметкерлерге екі демалыс күні – сенбі, жексенбі бар бес күндік жұмыс аптасы беріледі.

5.1.10. Білім беру ұйымының ішкі еңбек тәртібі ережелерінде белгілі бір кәсіптер жұмыскерлері үшін бес күндік жұмыс аптасы көзделуі мүмкін.

5.1.11. Оқушылар мен тәрбиеленушілердің тәулік бойы болуын қамтамасыз ететін білім беру ұйымы педагогтары үшін білім беру ұйымының түрі мен түріне, оқу сабақтарының ауысымдары мен жұмыс кестесіне, жұмыс уақытына байланысты белгілі бір уақыт, маусымда болу, кемінде 12 сағат көлемінде ауысым аралық демалысты қамтамасыз етуді ескере отырып.

5.1.12. Білім беру ұйымының басшылары мен олардың орынбасарларына, педагогтеріне оқу жүктемесі белгіленбеген жағдайда, сондай-ақ білім беру ұйымының әкімшілік, шаруашылық, оқу-қосымша және қызметтік, білікті және біліктілігі жоқ және басқа да персоналының жұмыскерлері үшін қалыпты жұмыс уақыты ҚРЕК-нің 68-бабының 1-тармағында белгіленген және ол аптасына 40 сағаттан аспауы керек.

5.1.13. ҚРЕК-нің 68-бабының 2-тармағына сәйкес еңбек шартында жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы үшін төленетіндей төлемақымен ұзақтығы азырақ жұмыс уақыты көзделуі мүмкін.

5.1.14. Басшыларды қоспағанда, нормативтік оқу жүктемесі белгіленбеген педагогтар үшін жалақының ставкасы үшін аптасына 36 сағаттан аспайтын жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы белгіленеді.

Педагогтардың жұмыс уақытының нақты ұзақтығы жалақының ставкасына белгіленген педагогикалық қызмет сағаттарының нормасын, оқу жүктемесінің көлемін ұйым Жарғысы мен ішкі еңбек тәртібінің ережелерімен оларға жүктелген қосымша міндеттемелерді орындауды ескеріп белгіленеді.

5.1.15. Педагогтар сабақ өткізуден, кезекшіліктен және оқу-тәрбие жұмысының жоспарларымен көзделген шараларға қатысудан бос жұмыс аптасының күндері мен сағаттарын өз қалауынша пайдалана алады.

5.1.16. Педагогтардың кезекшілігі сабақ басталғанға дейін 20 минут бұры басталып, сабақ аяқталғасын 20 минуттан аспай жалғасуы тиіс. Кезекшілік кестесі Кәсіподақ комитетімен келісім бойынша білім беру ұйымының басшысы бекітеді.

5.1.17. 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 (18 жасқа дейінгі мүгедек баласы) бар ат 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 сайын ақылы еңбек демалысының ұзақтығын шектеуге, еңбек өтілін есептеуге және Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен белгіленген еңбек саласындағы басқа құқықтарды шектеуге негіз бола алмайды (ҚРЕК 70-б. 2-т.).

5.1.18. Білім беру ұйымының жұмыскерлерін демалыс және мереке күндері жұмысқа тартуға тек олардың жазбаша келісімімен ҚРЕК-нің 85-бабына сәйкес жұмыс берушінің жазбаша бұйрығы бойынша, тек жұмыскердің келісімінсіз жұмысқа тарту ҚРЕК-нің 86-бабымен көзделген төмендегі жағдайларды қоспағанда ғана жол беріледі.

1) төтенше жағдайлардың, зілзала немесе өндірістік апаттардың алдын алу болса олардың салдарын жедел түрде жою;

2) жазатайым жағдайлардың, адам өлімі немесе мүліктің бүлінуін алдын алу тереуге;

3) кейінге қалдыруға болмайтын, алдын-ала ескерілмеген және оның жедел орындалуынан жалпы ұйымның немесе оның жекелеген бөлімшелерінің қалыпты жұмысы байланысты болатын жұмыстарды орындау.

5.1.19. Мереке және демалыс күндеріндегі жұмысқа ақы төлеу еңбек немесе ұжымдық шарттардың және (немесе) жұмыс беруші актісінің талаптарына сәйкес жоғарылатылған мөлшерде, бірақ жұмыскердің күндік (сағаттық) мөлшерлемесі негізге алына отырып, бір жарым еседен төмен болмайтын мөлшерде жүргізіледі.

5.1.20. 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.

5.1.21. 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.

5.1.22. Кезекті демалысымен сәйкес келмейтін күзгі, қысқы және көктемгі каникул кезеңдері білім беру ұйымының педагогтары мен басқа да жұмыскерлері үшін жұмыс уақыты болып табылады.

Бұл кезеңдерде жұмыс беруші педагогтарды каникул басталғанға дейін оқу жүктемесінен аспайтын уақыт шеңберінде педагогикалық және ұйымдастыру жұмыстарына тартады. Каникул кездеріндегі жұмыс кестесі Кәсіподақ комитетімен келісім бойынша жұмыс берушінің бұйырығымен бекітіледі.

Педагогтарға кезекті демалысымен сәйкес келмейтін каникулдық кезеңде, өз келісімдері бойынша, бір ай шегінде жұмыс уақытының жиынтықталған есебі белгіленуі мүмкін.

5.1.23. Білім беру ұйымын демалыс кезінде әдістемелік жұмыс және жұмыскерлердің біліктілігін арттыру үшін күндер көзделуі мүмкін. Әдістемелік күн туралы шешім жұмыс берушінің бұйырығымен 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.

5.1.24. Жұмыскерге жұмыс істеген бірінші және келесі жылдары үшін жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысы тараптардың келісімі бойынша жұмыс жылының кез келген уақытында беріледі.

5.1.25. ҚРЕК-нің 91-бабына сәйкес жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысы берілген кезде:

- 1) нақты жұмыс істелген уақыт;
- 2) жұмыскер нақты жұмыс істемеген, бірақ оның жұмыс орны (лауазымы) мен жалақысы толық немесе ішінара сақталған уақыт;
- 3) жұмыскер еңбекке уақытша қабілетсіздігіне байланысты нақты жұмыс істемеген уақыт, оның ішінде жүктілігіне және босануына байланысты демалыста болған уақыт;
- 4) жұмыскер жұмысына қайта алыну алдында нақты жұмыс істемеген уақыт еңбек отіліне қосылады.

5.1.26. Жұмыс берушінің оқу жылы аяқталғаннан кейін тамыз бен қазан аралығында жұмысқа қабылданған педагогтерге бірінші жұмыс жылы үшін жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын аванстық түрде беруге құқығы бар.

Бұл ретте, жұмыс беруші ҚРЕК-нің 115-бабының 2-тармағына сәйкес, қажет болған жағдайда жалақыдан ұстап қалуға құқылы.

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

Еңбек демалысының басталу уақыты туралы жұмыскер оның басталуынан бір ай бұрын ескертілуі тиіс.

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 әйелдер;

в) еңбек жаракатын алған жұмыскерлер;

г) санаториялық-курорттық ұйымға және емделуге жолдамасы бар жұмыскерлер.

Жыл сайынғы еңбек демалысын созу, ауыстыру, бөлу және одан кері шақырту жұмыскердің келісімімен, ҚРЕК-нің 94, 95, 96-баптарымен көзделген жағдайларда жүргізіледі.

5.2. Жұмыскерлер қамтамасыз етілген:

5.2.1. тиісті ұзақтықтағы жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы (№ 5 Қосымша).

5.2.2. әлеуметтік демалыс:

1) жалақы сақталмайтын демалыс;

2) оқу демалысы;

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

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

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

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

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

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

- осы Келісімнің № 6 Қосымшасында көрсетілген еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлерге;

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

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

- Кәсіподақ комитетінің босатылмаған төрағасы болып табылатын жұмыскері күнтізбелік бес күн;

- кітапхана меңгерушісіне, кітапханашыға, бас бухгалтерге, бухгалтерге, еңбек қорғау жөніндегі техникалық инспектор болып табылатын жұмыскерге-күнтізбелік күн.

5.2.5. мынадай жағдайларда жазбаша өтініш бойынша жалақысы сақталмайтын демалыс:

- жұмыскердің некесі немесе жұмыскердің балаларының некелері тіркелгенде күнтізбелік күнге дейін;



- жұмыскердің немесе жұмыскердің балаларының отбасында бала туылғанда – 5 күнтізбелік күнге дейін;

- жақын туыстарының, сондай-ақ жұбайының (зайыбының) және (немесе) олардың жекжаттарының (ата-анасы бір және ата-анасы бөлек аға-інілері мен ана-сінділері, ата-аналары (ата-анасы), балалары, атасы, әжесі, немерелері) қайтыс болуы – 5 күнтізбелік күнге дейін;

- жұмыс істен жүрген мүгедектерге – 5 күнтізбелік күнге дейін;

- балаларын әскери қызметке шығарып салу үшін – 3 күнтізбелік күнге дейін;

- жаңа мекен-жайға көшумен байланысты – 3 күнтізбелік күнге дейін;

- еңбек, ұжымдық шарттарда көзделген өзге де жағдайларда.

5.3. Демалыс беру жұмыс берушінің актісімен ресімделеді.

5.4. Каникул кезеңінде қызмет көрсетуші персонал белгіленген жұмыс уақыты шегінде арнайы білімді талап етпейтін шаруашылық жұмыстарды (ұсақ жөндеу, аумақта жұмыс істеу, ұйымды күзету және т.б.) орындауға тартылады.

5.5. Тараптар жұмыс уақытының жиынтықталған есебі күзетші, тәрбиешілер, жатақхана кезекшілері, қазандық операторлары, тәрбиеші көмекшілері, медбикелер, дәрігерлер үшін енгізілетінін анықтады.

Жұмыс уақытының жиынтықталған есебіне көшіру Кәсіподақ комитетінің дәлелді пікірін ескере отырып, білім беру ұйымы басшысының бұйрығымен жүргізіледі.

Бұл ретте есепті мерзімге тоқсан алынып, ауысым аралық демалыс 12 сағаттан кем болмайтын жағдайды ескере отырып, ауысым ұзақтығы кез-келген болуы мүмкін.

5.6. Төтенше жағдай режимі кезінде педагогтің жұмыс уақыты мен демалыс уақыты төтенше жағдай режимін реттейтін Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес белгіленеді.

5.7. Қашықтықтан жұмыс істейтін жұмыскерлер үшін жұмыс уақытының күнделікті ұзақтығының шектеулерін сақтай отырып, жұмыс уақытының тіркелген есебі белгіленеді, оны бақылау ерекшеліктері еңбек шартында немесе жұмыс берушінің актісінде айқындалады.

5.8. Жұмыс берушіге жүктілік туралы анықтаманы ұсынған жүкті әйелдерді демалыс және мереке күндерінде жұмысқа тартуға тыйым салынады.

## 6. ЕҢБЕККЕ АҚЫ ТӨЛЕУ ЖӘНЕ ЕҢБЕКТИ НОРМАЛАУ.

6.1. Тараптар мемлекеттік мекеме ұйымдық-құқықтық нысанындағы білім беру ұйымы қызметкерлерінің еңбектеріне ақы төлеуді ҚР Үкіметінің «Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы» (бұдан әрі – № 1193 ҚРҰҚ) 2015 жылғы 31 желтоқсандағы № 1193 Қаулысы негізінде жүзеге асырылатынына сүйенеді.

6.2. Қазақстан Республикасы «Мемлекеттік мүлік туралы» Заңының 138-бабы 2-тармағына сәйкес еңбекақы төлеу нысандарын, штат кестесін, лауазымдық айлықақылардың мөлшерін, сыйақы беру және өзге де сыйақы жүйесін шаруашылық жүргізу құқығындағы мемлекеттік кәсіпорын белгіленген еңбекақы төлеу қоры шегінде дербес айқындайды.

Ұжымдық шарттың Тараптары Өңірлік келісімге сәйкес шаруашылық жүргізу құқығындағы мемлекеттік кәсіпорындар жұмыскерлерінің еңбегіне ақы төлеудің жүйесі (№7 қосымша) бекітілген, ол білім беру ұйымы мемлекеттік мекемені қайта құру жолымен шаруашылық жүргізу режимі ұйымдық-құқықтық нысанына өзгерген кезден бастап қолданылады.

6.3. Білім беру ұйымының педагог, медицина, кітапхана қызметкерлерінің еңбектеріне ақы төлеу экономиканың тиісті салалары қызметкерлерінің ұқсас санаты үшін

белгіленген еңбекке ақы төлеу жағдайларына сәйкес, ал жұмысшылар қатарындағы қызметкерлерге – қызметкерлердің осы санаты үшін қарастырылған разряд бойынша жүзеге асырылады.

6.4. Білім беру ұйымы педагогтерінің жалақысын есептеу Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2020 жылғы 11 мамырдағы № 191 бұйрығымен бекітілген Қағидаларға сәйкес жүргізіледі.

6.5. Жұмыскерлерге жалақы жұмыс істейтін орнында ай сайын ақшалай түрде айдың оны күнінен кешіктірілмей беріледі.

6.6. ҚРЕК-нің 92-бабының 4-тармағына сәйкес жыл сайынғы еңбек демалысына ақы төлеу ол басталғанға дейін үш жұмыс күнінен кешіктірілмей, ал еңбек демалысы демалыс кестесінен тыс берілген жағдайда – ол берілген күннен бастап үш жұмыс күнінен кешіктірілмей жүргізіледі.

6.7. Білім беру ұйымы жұмыскерлерінің жалақысына:

- лауазымдық айлық (тарифтік ставка);

- еңбек жағдайлары үшін берілетін қотерме, қосымша және үстеме ақылар (ынталандыру);

- өтемақылық және ынталандыру сипатындағы төлемдер;

- Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасымен, ұйымының жергілікті нормативтік актілерімен көзделген басқа да төлемдер кіреді.

6.8. Нормативтік оқу жүктемесі белгіленген педагогтардың жалақыларының мөлшері тікелей оқу жүктемесінің көлеміне байланысты және айдағы жұмыс күндерінің санына есептелмейді. Аталған жұмыскерлердің айлық жалақысы олардың нақты оқу жүктемесіне сүйеніп есептеледі.

6.9. Жұмыс беруші өзіне Қазақстан Республикасының «Педагог мәртебесі туралы» Заңымен және № 1193 ҚРҰҚ белгіленген еңбек жағдайлары үшін білім беру ұйымының жұмыскерлеріне:

- қызметтерді қоса атқару (қызмет көрсету аймағын кеңейту);

- ерекше еңбек жағдайлары;

- бейінді бағыттағы жеке пәндерді тереңдетіп оқыту;

- ауыр (аса ауыр) дене жұмысында және зиянды (аса зиянды) және қауіпті (аса қауіпті) еңбек жағдайларындағы жұмыс жасайтын жұмыскерлерге қосымша ақы;

- өндірістік оқуды ұйымдастыру;

- біліктілік санаты;

- тәлімгерлік;

- сабақтан тыс спорттық сабақтарды жүргізу;

- түнгі уақыттағы жұмыс;

- демалыс және мереке күндеріндегі жұмыс;

- үстеме жұмыс;

- уақытша орнында жоқ жұмыскердің міндеттерін – нақты көлеміне байланысты орындау;

- радиациялық қатер аумақтары үшін қосымша ақы;

- класс біліктілігі;

- құрметті атағы;

- ғылыми дәрежесі;

- «Аға» мәртебесі;

- бөлімше (кабинет) меңгерушісі;

- ерекше еңбек жағдайлары үшін қосымша және үстеме ақылар тағайындауға жауапты міндеттеме алды.

6.10. Тараптар білім беру ұйымын қайта ұйымдастыру жолымен шаруашы жүргізу режиміне көшіру кезінде-кәсіподақ мүшелері болып табылатын жұмыскерлер және осы Ұжымдық шартқа қосылған жұмыскерлерге Қазақстан Республикасы

«Педагог мәртебесі туралы» Заңында және № 1193 ҚРҰК белгілеген қосымша ақылар мен үстемеақылардың түрлері сақталатыны туралы келісімге келді.

Осы қосымша ақылар мен үстемеақылардың мөлшері Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында белгіленгеннен төмен болмауы тиіс.

6.11. Тараптар кабинеттерді (зертханалар, шеберханалар) менгеру үшін төленетін қосымша ақыны, білім беру ұйымында өткізілетін аттестаттау нәтижесі бойынша тағайындайды деп келісті. Кабинеттерді (зертханаларды, шеберханаларды) аттестаттау нәтижелері білім беру ұйымы басшысының бұйрығымен ресімделеді.

Егер, оқу жылының басында аттестаттау өткізілмеген болса, онда қосымша ақыны тағайындау өткен аттестаттау нәтижесі бойынша жүзеге асырылады.

6.12. 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 ұйымының басшысы;
- барлық лауазымдар мен мамандықтар педагогтары;
- білім беру ұйымының жұмыскерлері: тәрбиешілердің көмекшілері, лаборанттар,

барлық мамандықтағы медициналық жұмыскерлер, кітапханашылар, аспазшылар кіреді деп келісті.

6.13. Тараптар № 1193 ҚРҰК белгілеген көтермелеулер, қосымша төлемдер мен үстемеақылар сомалары мынадай қосымша төлемдер жағдайларын қоспағанда, нақты жүктемеге байланысты есептелетініне келісті:

1) білім беру ұйымының оқу бағдарламаларын, физика, химия, биология, информатика пәндері бойынша техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім берудің оқу бағдарламаларын ағылшын тілінде іске асыратын білім беру ұйымының оқытушыларына;

2) білім беру ұйымындағы нақты жүктемеге қарамастан, негізгі жұмыс орны бойынша дене шынықтыру мұғаліміне/нұсқаушысына – күндізгі оқу форматында сабақтан тыс спорттық сабақтарды аптасына 4 сағат өткізгені үшін базалық лауазымдық жалақының 100% мөлшерінде қосымша ақы есептеледі.

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

6.15. Педагогикалық қызметті штаттық лауазымнан тыс атқаратын педагогтарға (мұғалімдер, оқытушылар, тәрбиешілер және т.б.) жаңа оқу жылының басына тарифтеу тізімі жасалады және бекітіледі. Тарифтеу тізімі білім беру ұйымы басшыларының бұйрықтарымен, құрамына міндетті түрде Кәсіподақ комитетінің өкілдерін қатыстыра отырып, тарифтеу комиссиясымен әзірленеді.

6.16. Жұмыс беруші жалақы, еңбек демалысының ақысы, жұмыстан шығару кезіндегі және жұмыскерге тиісті өзге де төлемдердің берілу мерзімі бұзылғанда, соның ішінде жұмыс тоқтап қалған жағдайда, аталған сомаларды Қазақстан Республикасы Ұлттық банкінің міндеттемені орындау күніне белгіленген қаржыландырудың есептік ставкасы мөлшерінде әрбір кешіктірілген күнтізбелік күн үшін өсіммен төлейтіні туралы міндеттеме алады.

6.17. Жұмыс беруші ай сайын жұмыскерлерге жалақы төлеу күні әрбір жұмыскерді жазбаша түрде оған тиісті жалақысының құрама бөлігі, мөлшері және ұстап қалу негіздемелері, соның ішінде аударылған міндетті зейнетақы жарналары, төленуге тиіс жалпы сома туралы хабарлауға міндеттеме қабылдайды.

6.18. Жұмыскердің жалақысынан ұстап қалу сот шешімі бойынша, сондай-ақ ҚРЕК және Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайларда жүргізіледі.

Бірнеше атқару парағы бойынша жалақыдан ұстап қалу кезінде, сондай-ақ ҚР ЕҚ және Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайларда ай сайынғы ұстап қалу мөлшері жұмыскерге тиесілі жалақының 50%-нан аспауға тиіс.

6.19. № 1193 ҚРҰҚ 6-тармағына (мемлекеттік мекемелерге) және шаруашылық жүргізу құқығындағы мемлекеттік кәсіпорындар жұмыскерлерінің еңбегіне ақы төлеудің жүйесіне сәйкес жұмыс берушінің құқығы бар:

- «Білім және ғылым саласындағы азаматтық қызметшілер лауазымдарының тізілімін бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2011 жылғы 29 қаңтардағы № 123 бұйрығында көрсетілген лауазымдардың атауларына қызме ерекшелігін сипаттайтын арнаулы қосымша атаулар қолданылсын, сондай-ақ Басқарм келісімі бойынша функционалдық міндеттерін негізге ала отырып, лауазымдардың өзге а атауларын теңестіруге;

- ұйымдар жұмыскерлерінің лауазымдық айлықақыларына ынталандырушы үстемеақылар белгілеуге, кредиторлық берешек болмаған кезде қаржыландыру жоспары бойынша тиісті мемлекеттік мекемені ұстауға көзделген қаражатты үнемдеу есебіне немесе кредиторлық берешек болмаған кезде мемлекеттік басқару органы қазыналық кәсіпорын үшін бекіткен даму жоспары бойынша Өңірлік келісімде айқындалған тәртіппен (№ 8 Қосымша), осы Ұжымдық шартта және (немесе) жұмыс берушінің актісімен сыйлықақы беруге және материалдық көмек көрсетуге.

6.20. Жұмыс беруші педагогтердің айлық лауазымдық айлықақылар (тарифті мөлшерлемелер), арттырулар, қосымша ақылар мен үстемеақылар мөлшерінің мынада жағдайларда өзгертуге міндеттенеді:

- педагогтерге біліктілік санатын беру кезінде – 1 қыркүйектен немесе 1 қаңтарда бастап;

- жұмыс өтілі ұлғайған күннен бастап;

- құрмет атағы берілген күннен бастап;

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

- философия докторы (PhD), бейіні бойынша доктор дәрежелерін беру кезінде Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігі Білім және ғылым саласында сапаны қамтамасыз ету комитетінің диплом беру туралы шешімі шыққан күннен бастап;

- білім беру ұйымының дене шынықтыру мұғалімдері мен нұсқаушылары сабақтан тыс уақытта спорт сабақтарын өткізгені үшін;

- білім беру ұйымы педагогикалық кеңесінің оң шешімі негізінде тарифті жүргізілгеннен кейін шығарылған білім беру ұйымы басшысының бұйрығына сәйкес о жүктемесінің көлемі өзгерген күннен бастап;

- төлемдердің мөлшерін өзгертетін нормативтік құқықтық акт қабылдағ жағдайда, онда көрсетілген күннен бастап жүргізіледі.

6.21. Жұмыскердің жыл сайынғы немесе басқа демалыста, сондай-ақ еңбе уақытша жарамсыз болған кезеңінде, еңбекақының неғұрлым жоғары разряды ставкасы (айлық) мөлшеріне байланысты еңбек ақысы мен (немесе) жалақы ставка (лауазымдық айлығын) өзгертуге құқығы болған кезде, еңбек демалысы немесе еңбе уақытша жарамсыздық уақыты аяқталған күннен бастап жүргізіледі.

6.22. Тараптар жалақылары нормативтік оқу жүктемесімен айқындал оқытушылардың, тәрбиешілердің, басқа да жұмыскерлердің тарифтік тізімі мен жүктемесі, білім беру стандарттары мен нормативтік құқықтық актілерге сә белгіленген сыныптардың (топтардың) шекті толымдылығын ескере отырып құрыла туралы келісті.

6.23. Тараптар, жұмыс беруші информатика, өзін-өзі тану, музыка, бейнелеу мұғалімдерінің, АӘД оқытушы-ұйымдастырушысының, технология, дене шынық

сызу, мамандандырылған білім беру ұйымының арнайы пәндер мұғалімінің, оқу жұмыс жоспарының вариативті бөлім курстары мұғалімдерінің, педагог-психологтардың, арнайы педагогтер (педагог-дефектолог, дефектолог, педагог-логопед, логопед, олигофренопедагог, сурдопедагог, тифлопедагог), қосымша білім беру педагогтарының, педагог-ұйымдастырушылардың, мұғалім-логопедтің еңбек ақы мөлшерін анықтаған кезде, оларды біліктілік деңгейіне қарай тиісті «педагог» реестрлік тобына жатқызытыны туралы келісімге келді.

6.24. Тараптар, жұмыс беруші мен жұмыскерге байланысты емес себептер бойынша бос тұрып қалу уақытын ҚРЕК-нің 112 бабына сәйкес, үстеме және көтерме ақыларысыз ағымдағы жалақы мөлшерінде ақы төленетіндігі туралы келісті.

6.25. Тараптар, жұмыс беруші кез-келген себептерден, соның ішінде жан басына шаққандағы нормативтік қаржыландырудың енгізілуімен туындаған білім беру ұйымы жұмыскерлеріне еңбек ақы төлеу жағдайындағы өзгерістер, ұйымдастырушылық-құқықтық нысандағы өзгерістер Кәсіподақ комитетін хабарлайтыны туралы келісті.

6.26. Кезекші сыныптар мен топтарда жұмыс істейтін оқытушылардың айлық жалақысын есептеу «Мемлекеттік ұйымдар педагогтарының жалақысын есептеу қағидаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2020 жылғы 11 мамырдағы № 191 бұйрығының 13-тармағында көзделген жалпы тәртіппен жүзеге асырылады.

Бұл ретте өткізілген сабақтардың (сабақ) нақты саны есепке алынады.

6.27. Бастапқы әскери даярлықты ұйымдастырушы оқытушылардың (бастапқы әскери және технологиялық даярлықты ұйымдастырушы оқытушылардың) айлық жалақысын есептеу лауазымдық жалақыдан жалпы негіздерде есептелетін нақты апталық жүктеме бойынша оқу сағаттарына ақы төлеуден құралады.

6.28. Қашықтықтан жұмыс істеу кезіндегі жалақы жұмыскердің біліктілігіне, орындалатын жұмыстың күрделілігі мен сапасына байланысты еңбек шартында және жұмыс берушінің актісінде белгіленген жұмыс көлемін орындау кезінде толық мөлшерде төленеді.

## 7. КЕПІЛДІКТЕР МЕН ӨТЕМАҚЫЛАР.

7.1. Педагог кәсіби қызметті жүзеге асыру кезінде ҚРЕК, Қазақстан Республикасының «Білім туралы», «Педагог мәртебесі туралы» заңдарында және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілерінде көрсетілген қотермелеулер мен әлеуметтік кепілдіктерге құқылы.

7.2. Тараптар келісті, Жұмыс беруші:

7.2.1. Сауықтыруға арналған жәрдемақы төлеуге:

- педагогтарға - кемінде бір лауазымдық айлықақы мөлшерінде.

Кәсіподақ мүшесі болып табылатын, нормативтік оқу жүктемесі бар педагогтерге сауықтыруға арналған жәрдемақысының мөлшері олардың демалыс берілген күніне сәйкес нақты оқу жүктемесінен есептеледі.

- мемлекеттік бюджет есебінен ұсталатын мемлекеттік мекеменің азаматтық қызметшілері болып табылатын білім беру ұйымының жұмыскерлеріне - лауазымдық жалақы мөлшерінде;

- шаруашылық жүргізу режиміне ауыстырылған Кәсіподақ мүшелері болып табылатын білім беру ұйымының жұмыскерлеріне - лауазымдық жалақы мөлшерінде;

- білім беру ұйымының (мемлекеттік мекеме, шаруашылық жүргізу режиміндегі білім беру ұйымы) Кәсіподақ мүшелері болып табылатын біліктілігі жоқ жұмыскерлеріне ҚРЕК-нің 157-бабының 2-тармағының 1) тармақшасына сәйкес еңбекті ұйымдастыруды жақсарту және өндіріс тиімділігін арттыру үшін - ең төменгі жалақы мөлшерінде;

7.2.2. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын беру кезінде күнтізбелік жылда бір рет сауықтыруға арналған жәрдемақы тағайындайды және төлейді.

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

Қайта құру арқылы білім беру ұйымы шаруашылық жүргізу режиміне көшік кезде педагогтер мен жұмыскерлерге сауықтыруға арналған жәрдемақы төлемі сақталады.

7.2.3. Жұмыскерлер үшін қоғамдық тамақтануды ұйымдастырады (асханада, буфеттер, тамақтану бөлмесі (орнаны).

7.2.4. Жұмыскерлерге Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында белгіленген тәртіппен кепілдіктер мен өтемақылармен қамтамасыз етеді:

- мемлекеттік немесе қоғамдық міндеттерді орындау кезінде;
- жүктілік мерзімі он екі аптаға дейінгі әйелдер үшін;
- медициналық тексеруге жіберген кезде;
- донор болып табылатын жұмыскерлерге;
- транспланттау үшін органдардың (органдардың бөліктерінің) және (немесе) тіндердің (тіндердің бөліктерінің) донорлары болып табылатын жұмыскерлер үшін;
- қызметтік іссапарға жіберген кезде;
- жұмысынан айрылып қалуына байланысты;
- уақытша еңбекке жарамсыздық кезінде;
- Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында көзделген басқа жағдайларда.

7.2.5. ҚРЕК-нің 157-бабының 2-тармағының 9) тармақшасына сәйкес, білім беру ұйымының жұмыскері зейнеткерлік жасқа толуына байланысты жұмыстан босатын кезде, егер ол бұрын атаған өтемақыны алмаған жағдайда, бір лауазымдық жағдай (тарифтік ставка) мөлшерінде өтемақы төлейді.

7.2.6. Жұмыскерлердің білім беру ұйымының кітапхана қорын қызметтік мақсатта пайдалануын қамтамасыз етеді.

7.2.7. Білім беру ұйымының жұмыскерлерін лауазымдық міндеттерін атқарып, жұмысты орындаудың жоғары сапасы үшін, бастамашылығы, шығармашылық белсенділігі, жұмыстағы жетістіктері үшін:

- 1) қызметте жоғарылатумен;
- 2) ақшалай сыйақымен;
- 3) алғыс жариялаумен;
- 4) грамотамен, белгілермен, ведомстволық және мемлекеттік наградалармен;
- 5) құрметті атақтарын берумен марапаттайды.

7.3. Педагогтердің балаларына тұрғылықты жері бойынша мектепке дейінгі ұйымдардан орын Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес тәртіпте беріледі.

7.4. Қазақстан Республикасы «Педагог мәртебесі туралы» Заңының 12-бабы 2-тармағына сәйкес ҚРЕК-нің 157-бабының 2-тармағының 1) тармақшасына сәйкес педагогтерді жұмысқа қабылдау және олардың жұмысін ұйымдастыруды жақсарту және өндіріс тиімділігін арттыру және педагогты әлеуметтік қолдау үшін мемлекеттік мекемелер мен қазыналық кәсіпорындардың, оның шаруашылық жүргізу режиміне ауыстырылған ұйымдардың Семей ядролық полигонында ядролық сынақтардың салдарынан зардап шеккен азаматтардың құрметі мен жұмыскерлері мен педагогтарына:

- 1) радиациялық тәуекел аймақтары бойынша қосымша айлық ақы:
  - төтенше радиациялық қауіпті аймақ бойынша – 2 айлық есептік көрсеткіш
  - ең жоғары радиациялық қауіпті аймақ бойынша – 1,75 айлық есептік көрсеткіш
  - жоғары радиациялық қауіпті аймақ бойынша – 1,5 айлық есептік көрсеткіш
  - ең төмен радиациялық қауіпті аймақ бойынша – 1,25 айлық есептік көрсеткіш

- жеңілдікті әлеуметтік-экономикалық мәртебесі бар аумақ бойынша – 1 айлық есептік көрсеткіш алуға құқылы.

2) аймақтар бойынша жыл сабынғы қосымша ақылы демалыс:

- төтенше радиациялық қауіпті аймақ бойынша – 14 күтізбелік күн;

- ең жоғары радиациялық қауіпті аймақ бойынша – 12 күтізбелік күн;

- жоғары радиациялық қауіпті аймақ бойынша – 10 күтізбелік күн;

- ең төмен радиациялық қауіпті аймақ бойынша – 7 күтізбелік күн;

- жеңілдікті әлеуметтік-экономикалық мәртебесі бар аумақ бойынша – 5 күтізбелік күні бар демалыс бекітіледі.

Радиациялық тәуекел аймақтары Қазақстан Республикасының «Семей ядролық сынақ полигонындағы ядролық сынақтардың салдарынан зардап шеккен азаматтарды әлеуметтік қорғау туралы» Заңымен айқындалады.

7.5. Жұмыс беруші үнемделген қаражат есебінен жұмыскерге мынадай жағдайларда және мөлшерде материалдық көмек көрсетуге құқылы:

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

2) некеге тұру – 10 АЕК;

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

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

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 мүліктік зиян келтіру – 15 АЕК.

## 8. ЕҢБЕКТІ ЖӘНЕ ДЕНСАУЛЫҚТЫ ҚОРҒАУ.

8.1. Жұмыс беруші:

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

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

Оқу жылының басында қызметкерлердің еңбекті қорғау жөніндегі білімдерін тексеруді ұйымдастыруға;

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

8.1.4. «Алуан түрлі экономикалық қызмет ұйымдарының жұмыскерлеріне арнайы киім және басқа да жеке қорғаныш құралдарын беру нормаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 8 желтоқсандағы № 943 бұйрығына сәйкес жұмыскерлерді кәсіптер мен лауазымдар тізбесіне сәйкес арнайы киіммен, аяқ киіммен және басқа да жеке қорғаныш құралдарымен қамтамасыз етеді (№ 9 Қосымша).

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

8.1.6. Еңбек қорғау талаптарының жұмыскердің кінәсынан болмаған бұзылу салдарынан еңбек заңнамасын қадағалауға мемлекеттік бақылау мен қадағалау органдары тарапынан жұмыстың тоқтап қалу мерзіміне жұмыскерлердің жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысын сақтайды.

8.1.7. Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес өндірістегі жазатайым оқиғаларды уақтылы тергеу-тексеру және олардың есебін жүргізу.

8.1.8. Жұмыс берушінің еңбекті қорғау жөніндегі нормативтік талаптарды орындамау салдарынан жұмыскердің өмірі мен денсаулығына қауіп туындау себебін жұмыстан бас тарту жағдайында, оған мұндай қауіп жойылғанша, басқа жұмыс ұсынылады немесе осы себептен тоқтаған жұмыс уақытына орташа жалақы мөлшерін ақы төлейді.

8.1.9. Әрбір жұмыс орнына Кәсіподақ комитетімен келісім бойынша еңбекті қорғау жөніндегі нұсқаулықтар әзірлейді және бекітеді.

8.1.10. Жұмыскерлердің еңбекті қорғау жөніндегі талаптарды, ережелер мен нұсқаулықтарды қадағалауын қамтамасыз етеді.

8.1.11. ҚРЕК-нің 203-бабына сәйкес білім беру ұйымында қауіпсіздік және қорғау жөніндегі өндірістік кеңестер құрылсын, оның құрамына тепе-тең негізде Кәсіподақ комитетінің мүшелері кіруге тиіс. Өндірістік кеңестің қызметі ол туралы ережеге (Мемлекеттік қосымша) сәйкес ұйымдастырылады.

8.1.12. Өндірістегі жазатайым оқиға нәтижесінде қаза болған жұмыскерлердің жерлеу, олардың еңбек міндеттерін орындау кезінде асыраушысынан айырылу жағдайы бойынша келтірілген залалды өтеуге құқылы тұлғаларға шығындарын өтейді.

8.1.13. Кәсіподақ комитетімен бірлесіп еңбек жағдайлары мен оны қорғау еңбекті қорғау жөніндегі келісімдердің орындалуын бақылауды жүзеге асырады.

8.1.14. Кәсіподақ өкілдеріне, еңбекті қорғау және еңбек қауіпсіздігі жөніндегі Өндірістік кеңес мүшелеріне, еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларға еңбекті қорғау жағдайына бақылау жүргізуге жәрдемдеседі. Олардың тарапынан жұмыскерлердің таза және қауіпсіз еңбек жағдайлары құқықтарының бұзылуы анықталған жағдайда, оларды жою шаралары қабылданады.

8.1.15. Жұмыскерлердің жұмыс орындары (лауазымдары) мен орташа жалақыларының сақтай отырып, тегін міндетті алдын алу және мерзімдік медициналық тексеруден (зерттеуден) өтуін қамтамасыз етеді.

8.1.16. «Жұмыс берушінің қаражаты есебінен жұмыскерлерге сүт немесе теңестірілген тамақ өнімдері және (немесе) диеталық (емдік және профилактикалық) тамақтануға арналған арнайы өнімдер, арнайы киім және басқа да жеке қорғау құралдарын беру, оларды ұжымдық қорғаныш құралдарымен, санитариялық-тұрмыс үй-жайлармен және құрылғылармен қамтамасыз ету қағидаларын бекіту туралы Қазақстан Республикасының Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрлігінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы № 1054 бұйрығының 24-тармағына сәйкес, жұмыскерлерге жеткізу құралдарының (иіс сабыны, шаруашылық сабыны, жуу ұнтағы) айлық нормасын граммнан төмен емес қамтамасыз етілсін (№ 11 қосымша, № 12 қосымша).

8.1.17. Кәсіптік аурулар мен уланулардың алдын алу, жұмысшы денсаулығын жақсарту мақсатында өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша бақылау аттестаттау нәтижелері бойынша тиісті жұмысшыларды сүтпен және профилактикалық тамақтанумен қамтамасыз ету.

8.1.18. Ұйым жұмыскерлерінің демалуына арналған бөлмені жабдықтау.



8.2. Кәсіподақ, кәсіподақ мүшелеріне жаппай мәдени-сауықтыру жұмыстарын жүргізуге міндеттенеді.

8.3. Тараптар, жұмыс берушілер еңбекті қорғау жөнінде жасалған келісім негізінде жыл сайын шараларды орындауға еңбек ақы төлеу қорының 1 пайызынан кем болмайтын мөлшерде қаржы бөлетіні туралы келісеті (№ 13 Қосымша).

8.4. Тараптар еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор туралы Ережені (№ 14 қосымша) бекітті және аталған ережеге толық сәйкестікте өз жұмыстарын құруға міндеттеледі.

## 9. ЖАСТАР САЯСАТЫ.

9.1. Тараптар келісті:

9.1.1. 35 жасқа дейінгі жұмыскерлер жас педагогтар болып саналады.

9.1.2. Кәсіподақ комитеті жас педагогтарды жұмысқа орналасу кезінде Кәсіподаққа кірудің артықшылығы туралы ақпараттандыруға міндетті.

9.1.3. Жұмыс беруші Кәсіподақ комитетімен бірге Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің «Тәлімгерлікті ұйымдастыру қағидаларын және тәлімгерлікті жүзеге асыратын педагогтерге қойылатын талаптарды бекіту туралы» 2020 жылғы 24 сәуірдегі № 160 бұйрығына сәйкес барлық жас қызметкерлерге олардың жұмыстары басталған күннен бастап тәлімгерлер бекітеді.

9.2. Жұмыс беруші міндеттенеді:

9.2.1. Жас педагогтар арасында кәсіби шеберлік байқауларын өткізуге.

9.2.2. Бұқаралық дене шынықтыру-спорттық шаралары мен спартакиадалар ұйымдастыруға және өткізуге.

9.2.3. Жас педагогтарды спортпен және өнерпаздықпен айналысудың қолжетімді, тегін болуын қамтамасыз етуге.

9.2.4. Белсенді, тиімді қоғамдық және кәсіптік жұмысты жүргізетін ұйымның жас кәсіподақ активін жүйелі ынталандыруды жүзеге асыруға міндетті.

9.2.5. Жас педагогтардың біліктіліктерін арттыруды қамтамасыз етеді.

9.2.6. Кәсіподақ комитетінің жастар комиссиясының өкілдеріне еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі Өндірістік кеңестің жұмысына және жеке еңбек дауларын шешу жөніндегі келісу комиссияларының жұмысына қатысуға көмектесу.

9.3. Кәсіподақ комитетінің міндеттері:

9.3.1. Жұмыс істейтін жастардың әлеуметтік құқықтары мен кепілдіктерін қорғау жөніндегі жұмысты жетілдіру мақсатында жастар саясаты бойынша Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық базасын белсенді пайдалануға.

9.3.2. Жас педагогтарға заңнамамен белгіленген жеңілдіктер мен қосымша кепілдіктерді қадағалау үшін көмек көрсетуге.

## 10. КӘСІПОДАҚ ҚЫЗМЕТІНІҢ КЕПІЛДІКТЕРІ.

10.1. Кәсіподақ пен оның құрылымдық бөлімшелерінің (Кәсіподақтың бастауыш ұйымы), тиісті сайланбалы кәсіподақ органдарының (Кәсіподақ комитеті) құқықтары мен кепілдіктері, Қазақстан Республикасы «Кәсіптік одақтар туралы» Заңымен, өзге де заңдарымен, Кәсіподақ Жарғысымен, Кәсіподақтың бастауыш ұйымы Ережесімен айқындалады және Бас келісімді, Салалық келісімді, Өңірлік келісімді және осы Ұжымдық шартты ескере отырып жүзеге асырылады.

10.2. Тараптар кез-келген қызметкердің кәсіподақ мүшелігімен немесе кәсіподақтық қызметімен байланысты заңмен кепілдік етілген әлеуметтік-еңбек және өзге

құқықтары мен бостандықтарын шектеуге, күштеу, жұмыстан шығару немесе кері ықпал студің өзге де нысандарына жол берілмейді деп келісті.

10.3. Тараптар, Жұмыс берушілер мен олардың уәкілетті өкілдері төмендегідей міндеттеме алатындығына назар аударады:

10.3.1. Кәсіподақ құқықтары мен кепілдіктерін қадағалап, кәсіподақ қызметінің заңмен белгіленген құқықтары мен кепілдіктерін шектеуге жол бермей және саланың мекемелері мен кәсіпорындарында кәсіподақ ұйымдарының ашылуы мен жұмыс жасауына кедергі келтірмей, олардың қызметіне септік етеді;

10.3.2. Жұмыскерлер санына қарамастан Кәсіподақ комитетіне санитарлық гигиеналық талаптарға сай келетін, жылумен және жарықпен, Кәсіподақ комитеті өзінің жұмысы мен жұмыскерлердің жиналысын өткізуге қажетті жабдықтармен қамтамасыз етілген қажетті тегін бөлме немесе жұмыс орын, сондай-ақ оргтехника, байланыс құралдарын (соның ішінде компьютерлік құрал-жабдық, электрондық пошта және Интернет) және қажетті нормативтік құжаттар ұсынады; күзетті және берілген бөлмені тазалығын қамтамасыз етіп, қолданыстағы көлік құралдарын өтеусіз береді және Кәсіподақ комитеті қызметін қамтамасыз ету үшін басқа да жағдайлар жасайды.

10.3.3. Кәсіподақ комитеті және Кәсіподақ өкілдеріне жарғылық міндеттер мен заңнамамен ұсынылған құқықтарды іске асыру үшін Кәсіподақ мүшелері жұмыс жасайтын ұйымдарға баруға кедергі келтірмейді.

10.3.4. Кәсіподақ комитетінің сұранысы бойынша, қызметкерлердің еңбек жағдайлары, жалақы, тұрғын үй-тұрмыстық қызмет көрсету мәселелері бойынша қоғамдық тамақтану кәсіпорындарындағы жұмысы, өмір сүру жағдайлары және басқа әлеуметтік-экономикалық мәселелер бойынша ақпараттар, мәліметтер мен түсіндірме береді.

10.3.5. Кәсіподақ мүшесі болып табылатын қызметкерлердің жазбаша өтініші болған жағдайда, мүшелік жарналарды, сондай-ақ осы Ұжымдық шарт қолданыла кәсіподақ мүшесі емес басқа да қызметкерлердің төленетін жалақысынан 1% мөлшері ай сайын ұйымның есеп шотынан Кәсіподақтың есеп шотына қаржының тасуына аударылуын қамтамасыз етеді. Қаржыны аудару толық көлемде және жалақы берілу уақытымен бір мезгілде жүзеге асырылады.

10.3.6. Кәсіподақ комитетіне білім беру қызметкерлерінің әлеуметтік-экономикалық құқықтары мен кәсіптік мүдделерін қорғау жөніндегі кәсіподақ қызметі туралы кеңес ақпараттандыру үшін ақпараттық жүйелерді пайдалануға жәрдемдеседі.

10.4. Тараптар Кәсіподақ комитеті құрамына сайланған (ұсынылған) және жұмыстан босатылмаған қызметкерлердің кепілдіктерін мойындайды, соның ішінде:

10.4.1. Кәсіподақ комитеті құрамына кіретін қызметкерлер, өзі кәсіподақ мүшесі болып табылатын Кәсіподақ комитетінің келісімінсіз, ал Кәсіподақ комитетінің төрағасы Кәсіподақтың алдын-ала келісімінсіз тәртіптік жазаға тартыла алмайды.

Аталған кәсіподақ қызметкерлерін Жұмыс берушінің бастамасымен басқа жұмысқа ауыстыру, сол қызметкер мүше болып табылатын Кәсіподақ комитетінің, ал Кәсіподақ комитетінің төрағаларын – Кәсіподақтың алдын-ала келісімінсіз жүзеге асырылмайды.

10.4.2. Кәсіподақ комитеті құрамына кіретін қызметкерлерді Жұмыс беруші бастамасымен жұмыстан шығаруға, сондай-ақ еңбек шартына маңызды өзгерістер (жұмысшының кінәсінен болмаған оқу жүктемесі көлемінің немесе өзге де жұмыс көлемінің өзгеруімен байланысты еңбек ақы мөлшерінің азаюы, белгіленген қоршау және үстеме ақылардың, өзге де ынталандыру және көтермелеу төлемдері және күшінің жойылуы) жұмыстан шығарудың жалпы тәртібін қадағалаумен қатар жұмысшы мүшесі болып табылатын Кәсіподақ комитетінің алдын ала келісімінсіз Кәсіподақ комитетінің төрағаласы – Кәсіподақтың келісімімен жол беріледі;

10.4.3. Кәсіподақ комитетінің мүшелері, еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлар, білім беру ұйымында Жұмыс берушімен бірлесіп құрылған

комиссиялардағы кәсіподақ ұйымдарының өкілдері, қызметкерлер ұжымының мүддесіне қоғамдық міндеттерді орындау үшін және қысқа мерзімді кәсіподақ оқуы кезінде, орташа жалақысын сақтай отырып негізгі жұмысынан босатылады.

Тараптар, осы ережені Кәсіподақ Кеңесінің және Аткару комитетінің мүшелері болып табылатын білім беру ұйымының қызметкерлері және Кәсіподақ комитетінің төрағалары үшін – жылына 10 жұмыс күнінен кем емес, сондай-ақ Астана қаласының білім саласындағы әлеуметтік әріптестік және әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі өңірлік комиссиясының құрамына кіретін білім беру ұйымының қызметкерлеріне, ұжымдық шарт жасау жөніндегі комиссияның мүшелері болып табылатын білім беру ұйымының қызметкерлері үшін – 7 жұмыс күнінен кем емес болып белгіленеді деп келісті.

10.5. Негізгі жұмыстан босатылмаған Кәсіподақ комитетінің мүшелері, сондай-ақ Кәсіподақ мүшелері Кәсіподақпен шақырылатын съезд, конференция, пленум, төралқа жұмыстарына, жиналысқа, семинарларға және басқа да шараларға қатысу мезгіліне, аталған шараларға қатысуға қажетті мезгілге орташа жалақысын сақтай отырып, негізгі жұмысынан босатылады.

10.6. Кәсіподақ комитетіне сайлау (ұсыну) білім беру ұйымының қызметі үшін маңызды деп танылады және қызметкерлерді көтермелеу, оларды аттестациялау, басшы лауазымдарға конкурстық іріктеу кезінде ескеріледі.

10.7. Кәсіподақ комитеті құрамына сайланған тұлғаларды Жұмыс берушінің бастамасымен жұмыстан шығаруға сайланбалы өкілеттік мерзімі аяқталғаннан кейін екі жыл ішінде жол берілмейді, тек ұйым толығымен таратылған немесе қызметкер Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңмен жұмыстан шығаруды көзделген теріс әрекет жасаған өзге жағдайларды қоспағанда. Мұндай жағдайларда жұмыстан шығару Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен белгіленген тәртіпте, тиісті кәсіподақ органының келісімімен жүзеге асырылады.

10.9. Тараптар жұмыс беруші өкілдерінің Кәсіподақ пен Кәсіподақ комитетінің практикалық қызметіне олардың жарғылық міндеттерін орындауға кедергі келтіретін араласуға жол бермеу жөнінде қажетті шараларды қабылдайды.

10.10. Кәсіподақ ҚРЕК-нің 155 бабына сәйкес өз мамандарының күшімен білім беру ұйымында Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының сақталуына қоғамдық бақылауды жүзеге асыруға құқылы. Жұмыс беруші кәсіподаққа қоғамдық бақылауды жүзеге асыруға кедергі келтірмейді.

Қоғамдық бақылау нәтижелері бойынша кәсіподақ білім беру ұйымының басшыларына анықталған бұзушылықтарды жою және жұмыскерлердің бұзылған құқықтарын қалпына келтіру бойынша тиісті актілер мен ұсыныстар жібереді.

Тексеру жүргізу тәртібі, олардың нысаны мен түрлері Кәсіподақтың тиісті актісімен айқындалады.

10.11. Кәсіподақ комитетінің төрағасы білім беру ұйымының тарифтеу, педагогтерді аттестаттау, педагог лауазымына орналасу, өндірістегі жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру, жұмыс орындарын аттестаттау, еңбекті қорғау, әлеуметтік сақтандыру, келісім комиссиясы және басқа да комиссиялардың құрамына, сондай-ақ педагогикалық әдеп жөніндегі кеңеске енгізіледі.

## **11. БАСТАУЫШ КӘСІПОДАҚ ҰЙЫМЫНЫҢ САЙЛАНБАЛЫ ОРГАНЫНЫҢ МІНДЕТТЕМЕЛЕРІ.**

11. Кәсіподақтың бастауыш ұйымының кәсіподақ ұйымының сайланбалы органы болып Кәсіподақ комитеті төмендегідей міндеттеме алады:

11.1. ҚРЕК және Қазақстан Республикасының «Кәсіптік одақтар туралы» Заңына сәйкес кәсіподақ мүшелерінің әлеуметтік-еңбек мәселелері жөніндегі құқықтары мен мүдделеріне өкілеттік етеді және қорғайды.

Кәсіподақ мүшесі емес қызметкерлер Кәсіподақтың өңдерінің Жұмыс берушілермен өзара қарым-қатынастарындағы мүдделерін танымтуға өкілеттік етіп, өз сөзін Кәсіподақтың есеп шотына жалдықтарынан ақшалай қаражат аударалады.

11.2. Кәсіподаққа мүшелік жарналарды Кәсіподақтың есепшотына Жұмыс берушілердің уақтылы және толық аударуын бақылау.

11.3. Қызметкерлердің еңбек кітапшаларының дұрыс жүргізілуі мен сақталуын оларға жауапкершілік, соның ішінде қызметкерлерді аттестаттау нәтижелері бойынша біліктілік санаттары берілу кезінде уақытында енгізілуін бақылауды жүзеге асырады.

11.4. Кәсіподаққа білім беру ұйымы басшысының ҚРЕК және Қазақстан Республикасының басқа да нормативтік құқықтық актілерінің нормаларын, Бас, Сақалық, Өңірлік келісімдердің, Ұжымдық шарттың талаптарын бұзғаны туралы ақпаратты жіберу тәртіптік тұрғыдан әсер етуді талап етіп.

11.5. Кәсіподақ мүшелерінің еңбек құқықтарын келісу комиссиялары мен өкілеттік етеді және қорғайды.

11.6. Зейнетақы жинақтаушы қорларына міндетті зейнетақы жарналар уақытында және толық аударуға қоғамдық бақылауды жүзеге асырады.

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

11.8. Білім беру ұйымының осы Ұжымдық шарттың 10.11-тармағында көрсетілген комиссиялардың жұмысына қатысады.

11.9. Білім беру ұйымының педагогтарын аттестаттау өткізу тәртіпін қалыптастыруына бақылау жүргізеді.

11.10. Білім беру ұйымында мәдени-бұқаралық және дене шынықтыру-сауық жұмыстарын жүзеге асырады.

## 12. БІЛІМ ҰЙЫМДАРЫН БАСҚАРУ, ӘЛЕУМЕТТІК ӘРІПТЕСТІК ТИІМДІЛІГІН АРТТЫРУ.

12.1. Білім беру ұйымының жұмыс істеуі мен дамуы үшін жауапкершілікті; жұмыскерлердің әлеуметтік-экономикалық жағдайын жақсарту қажеттілігін а отырып, әлеуметтік серіктестіктің негізгі қағидаттарын басшылыққа ала оты Тараптар:

12.1.1. Білім беруді дамытуға және білім беру ұйымының жұмыскері әлеуметтік қорғауға бағытталған Қазақстан Республикасының нормативтік құқық актілерін іске асыру бойынша келісілген іс-шараларды жүргізеді.

12.1.2. Білім берудің басымды ұлттық жобаларын толық көлемде жүзеге асырып, бірлесіп ықпал етеді.

12.1.3. Білім беру ұйымының жұмыскерлерінің өмір сүру деңгейін, еңбек және әлеуметтік кепілдіктерін арттыруға бірлесіп отырып қол жеткізеді.

12.1.4. Жергілікті бюджетті қалыптастыру кезінде, белгіленген тәртіпте құзыреттілік шегінде атқарушы және заңнамалық билік органдарына:

- білім беру ұйымындағы еңбекті қорғау мен өрт қауіпсіздігіне, еңбек жағдайы бойынша жұмыс орындарын аттестаттауға;

- білім беру ұйымының қызметкерлерін алдын ала (жұмысқа қабылдау және мерзімдік (еңбек қызметі барысында) міндетті дәрігерлік тексеруден (зерттеу) өткізуге;

- педагогикалық және медициналық қызметкерлерді даярлауға, қайта даярлау және біліктіліктерін арттыруға;

- іссапармен байланысты өтемақылар төлеміне;
- педагогтарға қосымша ынталандыру төлемдеріне;
- басқа жағдайларда қаражат бөлу жөнінде жүгінеді.

12.1.5. Бірлескен күшпен ардагерлермен жұмысты жаңадандыру, оларға әлеуметтік қолдау мен қорғауды қамтамасыз ету мақсатында Астана қаласының білім беру жүйесі ардагерлерінің қызметін үйлестіруге ықпал етеді.

12.1.6. Педагогтардың шығармашылықтарының дамуына, кәсіби жоғарылауына септігін тигізіп, байқаулардың ұйымдастырылуы мен қаржылық қолдауын қамтамасыз етеді.

12.1.7. Білім беру ұйымының жұмыскерлерін ҚРЕК және білім беру саласындағы қолданыстағы заңдардың нормаларына жүйелі оқытуды ұйымдастырады.

12.1.8. Астана қаласы білім беру ұйымдарының қызметінің өндірістік мәселелерін шешу мақсатында, білім беру ұйымында қызмет түрлері бойынша кенестердің құрылуына жағдай жасайды.

12.1.9. Жәрдемдеседі:

- Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне, сондай-ақ осы Ұжымдық шарттың № 15 қосымшасына сәйкес жеке еңбек дауларын шешу үшін білім беру ұйымында келісім комиссияларын құру;

- келісу комиссиясының мүшелерін Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын қолдану, келіссөздер жүргізу және еңбек дауларында пәтуаға қол жеткізу дағдыларын дамыту бойынша жыл сайын оқудан өткізуге.

12.2. Жұмыс беруші:

12.2.1. Білім беру ұйымының Қазақстан Республикасының заңнамасымен бекітілген бюджеттік міндеттемелер көлеміне сәйкес толық және уақытында қаржыландыруды қамтамасыз етеді.

12.2.2. Кәсіподақ комитетінің хабардар етіп Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен, Бас, Салалық, Өңірлік келісімдермен және осы Ұжымдық шартпен көзделген жағдайларда, еңбек жағдайын және өзге де әлеуметтік-экономикалық жағдайларды белгілеу немесе өзгерту жөнінде шешімдер қабылдайды.

12.2.3. Кәсіподақ комитетінің сұранысы бойынша, Ұжымдық шарт жасауға, оның орындалуын бақылау және ҚРЕК, өзге де заңдармен және заңға тәуелді нормативтік құқықтық актілермен, осы Ұжымдық шартпен көзделген басқа да мәселелер бойынша қажетті ақпаратты ұсынады.

11.2.4. Кәсіподақ комитетімен бірге қызмет жасап, сындарлы ұсыныстар мен талаптарды уақытында қарайды.

11.2.5. Кәсіподақ комитеті өкілдерінің мәжіліс, комиссиялар жұмысына және өндірістік сипаттағы мәселелер қаралатын басқа да шараларға қатысуын қамтамасыз етеді.

11.2.6. Жұмыскерлердің Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында және осы Ұжымдық шарт аясында көзделген білім беру ұйымын басқаруға қатысуын қамтамасыз ететін жағдай жасайды.

12.3. Кәсіподақ комитеті:

12.3.1. ҚР «Кәсіптік одақтар туралы» Заңына, Кәсіподақ Жарғысына сәйкес білім беру ұйымы жұмыскерлерінің әлеуметтік-экономикалық құқықтары мен мүдделеріне өкілеттік етеді және қорғайды.

12.3.2. Кәсіподақ мүшелеріне және Жұмыс берушінің өкілдеріне Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын түсіндіру, жұмыс берушінің актілерін әзірлеу мәселелерінде, білім беру ұйымының жұмыскерлеріне еңбек құқықтарының негіздері мен кадрлық жұмысқа оқытуда, сондай-ақ жеке және ұжымдық еңбек дауларын шешуде көмектеседі.

12.3.3. Тараптардың мүддесін ескеру мен ұжымдағы әлеуметтік шиеленісушіліктің алдын-алу мақсатында келіссөздер барысының мүмкіндіктерін пайдаланады.

12.3.4. Кәсіподақ мүшелері болып табылатын жұмыскерлердің ішкі ережелерін, еңбек тәртібін қадағалауға және еңбек міндеттерін уақытында орындауға ықпал етеді.

12.3.5. Кәсіподақ еңбекке ақы төлеу жүйелері мен нысандарын әзірлеу, ұжым шартының міндеттемелерін жетілдіру бойынша келіссөздер жүргізу, қызметкерлердің еңбек шарты бойынша міндеттемелерін толық, сапалы орындауына ықпал ететін әлеуметтік-экономикалық және кадрлық дамудың ағымдағы және келешекке арналған бағдарламаларын қабылдау туралы ұсыныстар енгізеді.

12.3.6. Білім беру ұйымында ұжымдық еңбек дауларының алдын алуға жәрдемдеседі.

12.3.7. Жұмыс берушінің Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасы мен құқығының нормаларынан тұратын өзге де нормативтік актілерді қадағалауына және бақылауды жүзеге асырады.

### 13. ҰЖЫМДЫҚ ШАРТТЫҢ ОРЫНДАЛУЫН БАҚЫЛАУ, ТАРАПТАРДЫҢ ЖАУАПКЕРШІЛІГІ.

13. Тараптар төмендегімен келісті:

13.1. Жұмыс беруші Тараптар қол қойған осы Ұжымдық шартты қолдану күннен бастап бір ай ішінде жергілікті еңбек инспекциясы жөніндегі мониторингке ұсынуға міндетті.

13.2. Ұжымдық шарттың мәтінін білім беру ұйымының басшысы жергілікті инспекциясында тіркелгеннен кейін 10 күн ішінде жұмыскерлердің назарына тінді.

Кәсіподақ комитеті білім беру ұйымының жұмыскерлеріне Ұжымдық ережелерін түсіндіруге, оның орындалуына ықпал етуге міндеттенеді.

13.3. Осы Ұжымдық шартты орындау жөніндегі іс-шаралар жоспарын әзірлейді.

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

13.5. Осы Ұжымдық шарттың қолданылу мерзімінде туындайтын орындалуымен байланысты барлық келіспеушіліктер мен жанжалдарды апталық аралық кезеңде қарайды.

13.6. Жеке және ұжымдық еңбек дауларын шешудің заңмен белгіленген қадағалайды, қызметкерлердің ақырғы шара – ереуілді қолдануын ескерту және жанжалдың пайда болуына әкеп соғатын себептерді болдырмау үшін мүмкіндіктерді пайдаланады.

13.7. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын бұзған кінәлі Қазақстан Республикасының Әкімшілік құқық бұзушылық туралы кодексіне, Қазақстан Республикасының Қылмыстық кодексіне, Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес жауапты болады.

13.8. Осы Ұжымдық шарт, Бас, Салалық, Өңірлік келісім бойынша міндет орындалмаған немесе бұзылған жағдайда кінәлі Тарап немесе кінәлі тұлғалар Қазақстан Республикасының Әкімшілік құқық бұзушылық туралы кодексінің 97-тармағына сәйкес көзделген тәртіппен жауапты болады.

13.9. Жұмыс беруші ұжымдық шарттың мазмұнының жариялану талаптарының орындалуын қамтамасыз етуге міндеттенеді.

13.10. Осы Ұжымдық шарт қол қойылған кезден бастап, 2025 жылдың 31 желтоқсанына дейін әрекет етеді.

Ұжымдық шарттың қолданылу мерзімі өткен жағдайда ол жаңа Ұжымдық шарт жасалған күнге дейін ұзартылды деп есептеледі.

13.11. Жаңа ұжымдық шартты жасау жөніндегі келіссөздер, осы Ұжымдық шарттың іс-әрекет мерзімі аяқталғанға дейін 2 ай бұрын басталады.

13.12. Осы ұжымдық шарт қол қойылған кезден бастап, Тараптар бұрын қол қойған Ұжымдық шарт өзінің заңды күшін жоғалтады.

### ТАРАПТАРДЫҢ ҚОЙҒАН ҚОЛДАРЫ:

Жұмыс берушінің атынан:

Астана қаласы әкімдігінің  
«Қоғамдық тамақтандыру және  
сервис» колледжі МКҚК  
директоры

  
З.Клымбаева

М.О.

«09» 01 2023 ж.

Қызметкерлердің атынан:

Бастауыш Кәсіподақ ұйымының  
Кәсіподақ комитетінің  
торағасы

  
Кәсіподақ

Л.Тнымбаева

М.О.

01

2023 ж.

**Педагог лауазымдарына жатады:**

- білім беру ұйымдарының оқытушылары;
- мектепке дейінгі ұйымның, орта білім беру (бастауыш, негізгі орта, жалпы орта техникалық және кәсіптік, мектептен кейінгі білім беру ұйымының, мамандандырылған білім беру ұйымының, арнайы білім беру ұйымының, жетім балалар мен ата-анасын қамқорлығынсыз қалған балаларға арналған білім беру ұйымының, балалар үйлеріне арналған қосымша білім беру ұйымдарының, оқу (ғылыми)-әдістемелік орталықтардың (кабинеттердің), дарынды балалармен жұмыс бойынша орталықтардың, қосымша білім беру (орталық, кешен), біліктілікті арттыру институттарының (филиалдары) басшылары (басшы, директор, меңгеруші);
- алғашқы әскери және технологиялық дайындық оқытушы-ұйымдастырушы (білім беру мекемесінде әскери жетекші, техникалық және кәсіптік, мектептен кейінгі білім беру ұйымының алғашқы әскери оқытушы-ұйымдастырушысы);
- құрылымдық бөлімшенің (бөлімнің, бөлімшенің) жетекшісі (меңгеруші, басшы);
- мектепке дейінгі тәрбие мен оқыту, ғылыми, оқыту, ғылыми-практикалық (орталық), оқу өндірістік, оқу-тәрбиелік, оқу-әдістемелік, оқу-сауықтыру жұмысы; қосымша білім беру (орталықтың, кешенің), тәрбие жұмысы, ақпараттандыру, алғашқы әскери және технологиялық даярлық бойынша, инновациялық білім (технология бойынша, бейінді оқыту бойынша, кәсіптік оқыту бойынша, оқу-әдістемелік біріншілік бойынша) басшының орынбасары;
- интернат, зертхана, білім беру ұйымы кабинетінің, білім беру ұйымдары бөлімше, оқу-өндірістік, оқу-әдістемелік, оқу-тәрбиелік қызметпен айналысатын; жетім балалар үйінің жұмысының, ғылыми-зерттеу жұмысының, оқу бөлімінің, сектор білім беру ұйымының оқу өндірістік (оқу) шеберханасының меңгерушісі;
- біліктілікті арттыру институтының (филиалының) кафедра меңгерушісі;
- біліктілікті арттыру институтының (филиалының) аға оқытушысы;
- әлеуметтік педагог;
- педагог-ассистент;
- қосымша білім беру педагогы;
- педагог-психолог, психолог;
- арнайы білім беру педагогі (дефектолог-мұғалімі, дефектолог, логопед-мәдениет, олигофренопедагогы, сурдопедагог, тифлопедагог);
- педагог-ұйымдастырушы, алғашқы әскери және технологиялық даму мұғалімі;
- тәрбиеші: аға тәрбиеші, тәрбиеші (білім беру ұйымдарында), жетім балалар үйі тәрбиешісі; ана-тәрбиеші;
- оқытушы, спорт бойынша жаттықтырушы-оқытушы, спорт (жаттықтырушы-аға оқытушы; тікелей оқу-оқытушылық қызметпен айналысатын) бойынша аға жаттықтырушы-оқытушы;
- аға вожатый, вожатый;
- жастар ісі жөніндегі инспекторы;
- аудармашы-дактилолог (білім беру ұйымдарында сурдоаудармашы);
- мәдени ұйымдастырушы (білім беру ұйымдарындағы);
- нұсқаушы: еңбек бойынша (білім беру ұйымдарында); дене тәрбиесі соның ішінде арнайы білім беру ұйымдарында тікелей оқу-тәрбие



айналысатын; дене-спорттық ұйымдардың нұсқаушы-әдіскері, жүзу-әдіскер нұсқаушысы, туризм бойынша нұсқаушы-әдіскер;

- аға шебер, өндірістік оқыту шебері; шебер-өндірістік оқытудың оқытушысы;

- мектепке дейінгі ұйымның, орта білім беру (бастауыш, негізгі орта, жалпы орта), техникалық және кәсіптік, мектептен кейінгі білім беру ұйымының,

- мектепке дейінгі білім беру ұйымы, қосымша білім беру ұйымы; техникалық және кәсіптік, мектептен кейінгі білім, оқу-әдістемелік (әдістемелік) орталықтың (кабинеттің), дарынды балалармен жұмыс бойынша орталықтың, арнайы білім беру ұйымының әдіскері (аға әдіскер);

- музыкалық жетекші, аккомпаниатор, тікелей оқу-тәрбиелік қызметпен айналысатын хореограф, концертмейстер, көркемдік жетекшісі.

## 1. Жалпы ережелер

1.1. Осы мемлекеттік білім беру ұйымының ішкі еңбек тәртіптемесінің ережесі ҚРЕК, Қазақстан Республикасы «Білім туралы», «Педагог мәртебесі туралы» Заңдарына, Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілеріне, келісімдеріне ұжымдық шартқа сәйкес әзірленді.

1.2. Мемлекеттік білім беру ұйымының ішкі еңбек тәртіптемесі ережесі (бұдан әрі Ереже) – ҚРЕК сәйкес жұмыскерлерді жұмысқа қабылдау және жұмыстан босату тәртібі, еңбек шарты тараптарының негізгі құқықтарын, міндеттері мен жауапкершілігін, жұмыс режимін, тынығу уақытын, жұмыскерлерге қолданылатын ынталандыру және жағдайлар шараларын, сондай-ақ аталған жұмыс берушідегі еңбек қатынастарын басқарудың өзге мәселелерін реттейтін жұмыс берушінің актісі болып табылады.

1.3. Білім беру ұйымының жұмыскерлерінің жұмыс уақыты және тынығу уақытының режимі ұйым қызметінің режимін (білім алушылардың, тәрбиеленушілердің тәулік бойы болуын, олардың оқу сабақтарының белгілі бір уақыты, маусымға, ауылда ішінде болуын және білім беру ұйымының басқа ерекшеліктерін) ескере отырып айқындалады және ҚРЕК сәйкес әзірленген Осы Ережеге, ұжымдық шартпен, Қазақстан Республикасы «Білім туралы», «Педагог мәртебесі туралы» Заңдарына, Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің «Педагогтің жұмыс уақыты мен тынығу уақыты режимінің ерекшеліктерін айқындау қағидаларын бекіту туралы» 2020 жылғы сәуірдегі № 153 бұйрығымен, Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілерімен, осы Ережелерімен белгіленеді.

1.4. Осы Ереженің мақсаты еңбек тәртібін нығайтуға, еңбекті ұйымдастыруға, жұмыс уақытын ұтымды пайдалануға, еңбектің жоғары сапасына жеткізу үшін жағдай жасауға, еңбекті қорғау мен қауіпсіз еңбек жағдайын жақсартуға тигізу болып табылады.

## 2. Жұмыскерлерді қабылдау, ауыстыру және босату тәртібі

### 2.1. Жұмысқа қабылдау тәртібі:

2.1.1. Жұмыскерлер өздерінің еңбекке құқықтарын білім беру ұйымының Заңдарына еңбек шартын жұмыс берушімен жасасу жолымен іске асырады.

2.1.2. Әдетте еңбек шарты белгіленбеген мерзімге, ҚРЕК 30-бабын (тармағының 3), 4), 5) және 6) тармақшаларында белгіленген жағдайлардан бөлек жылдан кем емес белгілі бір мерзімге жасалады.

2.1.3. Еңбек шартын жасасу кезінде, онда жұмыскердің тапсырылатын жұмысқа сәйкестігін тексеру мақсатымен сынақ мерзімі туралы шарт белгіленуі мүмкін.

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

2.1.5. Еңбек шарты жазбаша немесе электронды нысанда екі данада жасалған тараптардың қолдары қойылады, бір данасы ұйымда, екіншісі – жұмыскерде сақталынады.

2.1.6. Педагогтарды жұмысқа қабылдау Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің «Мемлекеттік білім беру ұйымдарының бірінші басшылары мен педагогтардың лауазымға тағайындау, лауазымнан босату қағидаларын бекіту туралы» 2012 жылғы қаңпандағы № 57 бұйрығында көзделген талаптарды ескере отырып жүзеге асырылады.

2.1.7. ҚРЕК 32-бабына сәйкес еңбек шартын жасасу кезінде жұмыс беруші мен жұмыскер арасындағы келісімдер мыналар ұсынылады:

- Қазақстан Республикасы азаматының жеке куәлігі немесе Қазақстан Республикасы азаматының паспорты;

- жергілікті атқарушы органдар берген кандае куәлігі;

- шетелдіктің Қазақстан Республикасында тұруға ықтиярхаты;

- тиісті білімді, машық пен дағдыны талап ететін жұмысқа еңбек шартын жасасу кезінде білімі, біліктілігі туралы, арнайы білімі немесе кәсіптік даярлығының болуы туралы құжат;

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

- алдын ала медициналық куәландырудан өткені туралы

- тиісті мемлекеттік уәкілетті органның мәліметтердің жоқтығын растайтын анықтамасы:

- адам өлтіру, денсаулыққа қасақана зиян келтіру, адамдардың денсаулығына және имандылыққа, жыныстық қолсұғылмаушылыққа қарсы, экстремистік немесе террористік қылмыстар, адам саудасы сияқты қылмыстық құқық бұзушылық.

- азаматтық қызметке, шаруашылық жүргізу құқығындағы мемлекеттік кәсіпорындарға, басқару функцияларын орындаумен байланысты жұмысқа тұру кезінде сыбайлас жемқорлық қылмыс жасағаны туралы мәліметтердің бар не жоқ екендігі туралы анықтама ұсынады.

2.1.8. Жұмыскерлердің ҚРЕК белгіленген тәртіппен қоса атқарылатын жұмыс істеуге құқығы бар.

Мемлекеттік білім беру ұйымы басшыларының лауазымдық міндеттерін қоса атқаруға болмайды.

2.1.9. Жұмыскер қоса атқаратын жұмыс туралы еңбек шартын басқа жұмыс берушімен жасасу кезінде негізгі жұмыс орны бойынша еңбектің сипаты мен шарттары (жұмыс орны, лауазымы, еңбек жағдайлары) туралы анықтама ұсынады.

2.1.10. Құжаттардың толыққалыптарын жұмыс берушіде сақтауға не Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген рәсімдерді орындау үшін уақытша қалдыруға жұмыскер келіскен жағдайда, жұмыс беруші жұмыскерге құжаттарды қайтару туралы жазбаша міндеттеме береді.

2.1.11. Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде көзделген жағдайларды қоспағанда, жұмысқа қабылданушы тұлғадан ҚРЕК көзделген құжаттардан басқасын талап етуге тыйым салынады.

2.1.12. Еңбек шартын жасасу кезінде алғаш рет еңбек кітапшасы жұмыс берушімен ресімделеді. Еңбек кітапшаларының нысаны, жүргізу мен сақтау тәртібі Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 30 қарашадағы № 929 бұйрығымен белгіленеді.

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

Жұмыс берушінің жұмысқа қабылдау туралы бұйрығы жұмыскерге жұмыстың нақты басталған күнінен бастап үш күн мерзімде қолың койғызын таныстырылады. Жұмыскердің талабы бойынша жұмыс беруші оған аталған бұйрықтың куәландырылған көшірмесін беруге міндетті.

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

2.1.15. Жұмыскерлердің 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 несі еңбек кітапшасына енгізілген жазба қайталанатын жеке карточкасына қолы қойғызып таныстыруға міндетті.

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

2.1.17. Жұмысқа қабылдаған кезде жұмыс беруші жұмыскерді осы Ереже жұмыскердің жұмысына қатысы бар өзге де актілерімен, ұжымдық шартпен қолы қойғызып таныстыруға міндетті.

## **2.2. Жұмысқа қабылдау кезіндегі кепілдіктер:**

2.2.1. Жұмыскерлерге қатысты еңбек саласындағы кемсітушілікке, мәжбүр еңбекке тыйым салынады.

2.2.2. Еңбек шартын жасасудан дәлелсіз бас тартуға тыйым салынады.

2.2.3. Жынысына, нәсіліне, ұлтына, тіліне, шығу тегіне, мүлкілік, әлеуметтік жауапкершілік жағдайына, тұрғылықты жеріне (соның ішінде тұрғылықты жері немесе мекендеген жері бойынша тіркеуінің болуы немесе болмауы), сондай-ақ жұмыскерлер іскерлік сапасына қатысы жоқ басқа да жағдайларға байланысты еңбек шартын жасау кезінде құқықтарын тікелей немесе жанама шектеу не тікелей немесе жанама басымдылықтарды белгілеуге, Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына көзделген жағдайларды қоспағанда, жол берілмейді.

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

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

## **2.3. Еңбек шартының жағдайларын өзгерту және басқа жұмысқа ауыстыру**

2.3.1. ҚРЕК 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 жағдайларын өзгерту туралы тараптардың келісімі жазбаша нысанда жасалады және еңбек шартына қосымша келісім ретінде ресімделеді.

2.3.2. Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің «Мемлекеттік ұйымдар Педагогтарының жалақысын есептеу қағидаларын бекіту туралы» 2020 жылғы мамырдағы № 191 бұйрығының 6 тармағында көзделген, педагогтардың алауазымдық айлықақылар (тарифтік мөлшерлемелер), арттырулар, қосымша ақылар үстемеақылар мөлшерінің өзгеру кезінде, еңбек шартына қосымша келісім жасалады.

2.3.3. Еңбектің ұйымдастырушылық немесе технологиялық жағдайлар өзгеруімен байланысты себептер бойынша (техника мен өндіріс технологиясы өзгерістер, өндірістің құрылымдық қайта ұйымдастырылуы, басқа себептер) еңбек шартының тараптармен өзгертілген белгілі жағдайлары сақталынбаған жағдайда жұмыскердің еңбек қызметін өзгертуді қоспағанда, оларды жұмыс берушінің бастауы бойынша өзгертуге жол беріледі.

Мұндай себептер қатарына:

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

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

Тараптармен анықталған еңбек шартындағы болатын өзгерістер туралы, сол мұндай өзгерістер қажеттілігін тудыратын себептер туралы жұмыс беруші жұмыскерімен кемінде бір ай бұрын жазбаша нысанда ескертуі тиіс.

2.3.4. Басқа жұмысқа ауыстыру тек жұмыскердің жазбаша келісімімен ғана жүзеге асырылады. Жұмыскердің денсаулық жағдайы бойынша медициналық қорытынды расталған қайшылықтар болған кезде, оны басқа жұмысқа ауыстыруға жол беріледі.

2.3.5. Жұмыс беруші жұмыскерді жұмыс берушінің алдағы болатын қошуу туралы кемінде бір ай бұрын жазбаша ескертуі тиіс.

Жұмыс берушімен басқа жерге жұмысқа ауысудан бас тартқан жағдайда, жұмыскермен еңбек шарты ҚРЕК 58-бабы 1-тармағы 1) тармақшасымен көзделген негіздеме бойынша тоқтатылады.

2.3.6. Өндірістік қажеттілік кезінде, оның ішінде жоқ жұмыскерді уақытша алмастырған жағдайда, жұмыс берушінің жұмыскерді оның келісімінсіз күнтізбелік жыл ішінде үш 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.

2.3.7. Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің «Мемлекеттік ұйымдар Педагогтарының жалақысын есептеу қағидаларын бекіту туралы» 2020 жылғы 11 мамырдағы № 191 бұйрығының 9 тармағына сәйкес, егер уақытша болмаған жұмыскердің міндеттерін орындау қатарынан екі айдан астам жалғасса, педагогтің жалақысын есептеу осы Қағидалардың 13-тармағында көрсетілген жалпы тәртіппен нақты педагогикалық жүктеменің барлық сағаты үшін алмастыру басталған күннен бастап жүргізіледі.

2.3.8. Жұмыс берушінің бос тұрып қалу жағдайында жұмыскердің 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 жұмыскердің еңбегіне ақы төлеу орындалатын жұмыс бойынша жүргізіледі.

2.3.9. Жұмыскердің келісімінсіз сол жұмыс берушіде еңбек шартымен келісілмеген жұмысқа ауыстыру тек ҚРЕК көзделген жағдайларда мүмкін болады.

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

2.3.11. Медициналық қорытындыға сәйкес жұмыскерді басқа жұмысқа ауыстыру ҚРЕК 43-бабымен көзделген тәртіпте жүзеге асырылады.

2.3.12. ҚРЕК 48-бабымен көзделген жағдайларда, ҚРЕК сәйкес жұмыс беруші жұмыскерді 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 ҚРЕК 50-бабына сәйкес, еңбек шарты тараптарының келісімі бойынша бұзылуы мүмкін.

2.4.3. ҚРЕК 51-бабына сәйкес, мерзімді еңбек шартының іс-әрекеті мерзімінің аяқталуына байланысты тоқтатылады.

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

Жұмыста болмаған жұмыскердің міндеттерін атқару уақытына жасалған еңбек шарты сол жұмыскер жұмысқа шыққан күні тоқтатылады.

Белгілі мерзім ішінде маусымдық жұмысты орындау үшін жасалған еңбек шарты сол мерзім (маусым) аяқталғаннан кейін тоқтатылады.

2.4.4. ҚРЕК 56-бабына сәйкес, жұмыскер бір ай бұрын жазбаша нысанда жұмыс берушіні ескертіп, еңбек шартын бұзуға құқылы. Көрсетілген мерзім жұмыс беруші жұмыскердің жұмыстан шығу туралы арызын алған күннен басталады.

ҚРЕК 56-бабының 4-тармағына сәйкес, осы ҚРЕК бабында көзделген хабардар ету мерзімі ішінде жұмыскер хабарламаны кері қайтарып алуы мүмкін.

Хабардар ету мерзімі өткен соң, жұмыскер жұмысты тоқтатуға құқылы.

2.4.5. Жұмыскердің бастамасы бойынша жұмыстан шығу туралы өтінішінде жұмысты жалғастыру мүмкіндігінің болмауы себепші болған жағдайда, сондай-ақ жұмыс берушімен еңбек заңнамасын, келісімінің, ұжымдық шарттың немесе еңбек шартының жағдайларын бұзушылық анықталған жағдайда, жұмыс беруші жұмыскердің өтінішінде көрсетілген мерзімде еңбек шартын бұзуда міндетті.

2.4.6. Ұйым жұмыскерлері санының немесе штатының қысқаруы жағдайларында жұмыстан шығаруға, егер жұмыскерді оның келісімімен басқа жұмысқа ауыстыру мүмкін болмағанда ғана жол беріледі.

Жұмыскерлерді, соның ішінде педагогтарды ҚРЕК 52-бабы 1-тармағы 2 тармақшасы бойынша жұмыстан шығаруға себептер:

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

2.4.7. Тәрбиелеу функцияларын атқаратын жұмыскер осы жұмысын жалғастыруға сыйыспайтын, моральға қайшы қылықтар жасағаны үшін ҚРЕК 52-бабы 1-тармағы 1 тармақшасы бойынша еңбек шарты бұзылуы мүмкін.

Моральға қайшы қылыққа кінәлі іс-әрекет немесе әрекетсіздік жатады, қоғамның негізгі моральдық нормаларын бұзып, педагогтың еңбек қызметінің мазмұнына қайшы келеді (мысалы, адамның абыройына нұқсан келтіретін қылық, алкогольлік немесе нашарлық масаңдық күйінде болу немесе т.б.).

Тек тәрбие қызметімен айналысатын жұмыскерлерді ғана, адамгершілікке қайшы қылықтың қай жерде жасалғанына (жұмыс орны бойынша немесе білім беру ұйымына) қарамастан, жұмыстан шығаруға жол беріледі.

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

2.4.9. Еңбек шартын тоқтату жұмыс берушінің бұйрығымен ресімделеді.

Жұмыс берушінің еңбек шартын тоқтату туралы бұйрығымен жұмыскердің қол қойғызып таныстырылуы тиіс. Жұмыс беруші жұмыскердің талабы бойынша оған атқарылған жұмыстың қорытындысын беруге міндетті.

2.4.10. Еңбек шартын тоқтату күні, егер жұмыскер нақты жұмыс жасамаған болса, бірақ ҚРЕК сәйкес оның жұмыс орны (лауазымы) сақталған болса, барлық жағдайда жұмыскердің соңғы жұмыс күні болып табылады.

2.4.11. ҚРЕК 113- бабы 4-тармағына сәйкес, еңбек шарты тоқтатылған кезде жұмыс берушінен жұмыскерге тиесілі сомаларды төлеу ол тоқтатылғаннан кейінгі үш жұмыс күнінен кешіктірмей жүргізіледі.

2.4.12. Еңбек шарты тоқтатылған күні жұмыс беруші жұмыскерге жұмыс шығару туралы жазба енгізілген еңбек кітапшасын беріп, онымен соңғы есеп айырып жүргізуге міндетті.

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

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

### 3. Еңбек шарты тараптарының негізгі құқықтары, міндеттері және жауапкер

### **3.1. Жұмыскердің:**

- 3.1.1. ҚРЕК көзделген тәртіпмен және жағдайларда еңбек шартын жасасуға, өзгертуге, толықтыруға, тоқтатуға және бұтуға;
- 3.1.2. жұмыс берушіден еңбек, ұжымдық шарттардың талаптарын орындауды талап етуге;
- 3.1.3. еңбек қауіпсіздігіне және еңбекті қорғауға;
- 3.1.4. еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғаудың жай-күйі туралы толық және анық ақпарат алуға;
- 3.1.5. еңбек, ұжымдық шарттардың талаптарына сәйкес уақтылы және толық көлемде жалақы төленуіне;
- 3.1.6. бос тұрып қалғаны үшін ҚРЕК сәйкес ақы төленуіне;
- 3.1.7. тынығуға, оның ішінде жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысына;
- 3.1.8. егер ҚР заңдарында өзгеше көзделмесе, кәсіптік одақ құру, сондай-ақ оған мүше болу құқығын қоса алғанда, өзінің еңбек құқықтарының берілуі мен оларды қорғау үшін бірігуге;
- 3.1.9. өз өкілдері арқылы ұжымдық келіссөздерге және ұжымдық шарт жобасын әзірлеуге қатысуға, сондай-ақ қол қойылған ұжымдық шартпен танысуға;
- 3.1.10. еңбек (қызметтік) міндеттерін орындауға байланысты денсаулығына келтірілген зиянды өтетуге;
- 3.1.11. міндетті әлеуметтік сақтандырылуға;
- 3.1.12. еңбек (қызметтік) міндеттерін орындау кезінде жазатайым оқиғалардан сақтандырылуға;
- 3.1.13. кепілдіктерге және отемақы төлемдеріне;
- 3.1.14. өзінің құқықтары мен заңды мүдделерін заңға қайшы келмейтін барлық тәсілдермен қорғауға;
- 3.1.15. қандай да бір кемсітусіз, бірдей еңбек үшін бірдей ақыға, сондай-ақ бірдей өндірістік-тұрмыстық жағдайларға;
- 3.1.16. жеке еңбек дауын қарау үшін ҚРЕК көзделген тәртіппен реттілігімен келісу комиссиясына, сотқа жүгінуге;
- 3.1.17. еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарына сәйкес жабдықталған жұмыс орнына;
- 3.1.18. Қазақстан Республикасының заңнамасында, сондай-ақ еңбек, ұжымдық шарттарда көзделген талаптарға сәйкес жеке және ұжымдық қорғаныш құралдарымен, арнайы киіммен қамтамасыз етілуге;
- 3.1.19. өзінің денсаулығына немесе өміріне қауіп төндіретін ахуал туындаған кезде, бұл туралы тікелей басшының немесе жұмыс берушінің өкілін хабарлар ете отырып, жұмысты орындаудан бас тартуға;
- 3.1.20. еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органға және (немесе) еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органға жұмыс орнындағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жағдайларын зерттеп қарауды жүргізу туралы отініш білдіруге, сондай-ақ еңбек жағдайларын, қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды жақсартуға байланысты мәселелерді тексеру мен қарауға өкілдік етіп қатысуға;
- 3.1.21. жұмыс берушінің еңбек және онымен тікелей байланысты қатынастар саласындағы әрекеттеріне (әрекетсіздігіне) шағым жасауға;
- 3.1.22. біліктілігіне, еңбектің күрделілігіне, орындалған жұмыстың саны мен сапасына, сондай-ақ еңбек жағдайларына сәйкес еңбегіне ақы төленуіне;
- 3.1.23. ҚРЕК, Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында белгіленген тәртіпмен, ереуілге құқықты қоса алғанда, жеке және ұжымдық еңбек дауларын шешуге;
- 3.1.24. жұмыс берушіде сақталатын дербес деректерінің қорғалуын қамтамасыз етуге;

3.1.25. еңбек шарттарын есенке алудың бірыңғай жүйесінен еңбек шарты және оның еңбек қызметі туралы мәліметтерді алуға құқығы бар.

### **3.2. Жұмыскер:**

3.2.1. еңбек міндеттерін келісімдерге, еңбек, ұжымдық шарттарға, жұмыс берушінің актілеріне сәйкес орындауға;

3.2.2. еңбек тәртібін сақтауға;

3.2.3. жұмыс орнында еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, өрт қауіпсіздігі, өнеркәсіптік қауіпсіздік және өндірістік санитария жөніндегі талаптарды сақтауға;

3.2.4. жұмыс берушінің және жұмыскерлердің мүлкіне үкіяты қарауға;

3.2.5. адамдардың өмірі мен денсаулығына, жұмыс беруші мен жұмыскерлер мүлкінің сақталуына қауіп төндіретін ахуал туындағаны, сондай-ақ бос тұрған қауіп туындағаны туралы жұмыс берушіге хабарлауға;

3.2.6. еңбек міндеттерін орындауға байланысты өзіне мәлім болған мемлекеттік құпияларды, қызметтік, коммерциялық немесе заңмен қорғалатын өзге де құпия құрайтын мәліметтерді жария етпеуге;

3.2.7. келтірілген нұсқанды ҚРЕК және Қазақстан Республикасының өзге заңдарында белгіленген шектерде жұмыс берушіге өтеуге міндетті.

### **3.3. Педагогтің:**

3.3.1. тиісті білім беру деңгейінің мемлекеттік жалпыға міндетті стандартының талаптары сақталған кезде кәсіптік қызметті ұйымдастырудың тәсілдері мен нысандар еркін таңдауға;

3.3.2. лауазымды адамдар және басқа да тұлғалар тарапынан заңсыз араласу және кедергі келтіруден қорғалуға;

3.3.3. білім алушылар, тәрбиеленушілер және олардың ата-анасы немесе өзге заңды өкілдері тарапынан кәсібіне құрметпен қаралуына және тиісінше мінсіз-қор көрсетілуіне;

3.3.4. кәсіптік қызметін жүзеге асыру үшін ұйымдастырушылық және материалдық-техникалық қамтамасыз етілуіне және қажетті жағдайлардың жасалуына;

3.3.5. ғылыми, зерттеу, шығармашылық, эксперименттік қызметті жүзеге асыру педагогтік практикаға жаңа әдістемелер мен технологияларды енгізуге;

3.3.6. тиісті білім беру деңгейінің мемлекеттік жалпыға міндетті стандарты талаптары сақталған кезде шығармашылық бастамаға, оқыту мен тәрбиелеудің автор бағдарламалары мен әдістерін әзірлеуге және қолдануға, оқыту мен тәрбиелеудің негүрлым жетілдірілген әдістерін дамытуға және таратуға;

3.3.7. білім беру бағдарламасына сәйкес оқыту мен тәрбиелеудің оқу құралдары материалдарын және өзге де құралдарын таңдауға;

3.3.8. білім беру бағдарламаларын, оқу жоспарларын, білім беру қызметі әдістемелік материалдары мен өзге де құрауыштарын, сондай-ақ оқулықтарды, әдістемелік кешендер мен оқу құралдарын әзірлеуге қатысуға;

3.3.9. жұмыс орны бойынша сайланбалы лауазымға сайлануға және оны атқаруға;

3.3.10. білім беру сапасын жетілдіруге бағытталған, оның ішінде білім ұйымының қызметіне қатысты мәселелерді талқылауға қатысуға;

3.3.11. білім беру ұйымын басқарудың алқалы органдарының жұмысына қатысуға;

3.3.12. үш жылда бір реттен сиретпей біліктілігін арттыруға;

3.3.13. үздіксіз кәсіптік дамуға және біліктілікті арттыру нысандарын таңдауға;

3.3.14. біліктілік санатының мерзімінен бұрын берілуіне;

3.3.15. Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен педагогтік қызметке;

3.3.16. кәсіптік қызметіндегі табыстары үшін көтермелеуге;

3.3.17. "Әскери қызмет және әскери қызметшілердің мәртебесі туралы" Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес әскери қызметке шақыруды кейінге қалдыруға;



3.3.18. Қазақстан Республикасының заңнамасында айқындалған тәртіппен және шарттарда кәсіптік дағдыларын сақтап-түру және арттыру үшін "Болашақ" халықаралық стипендиясы бойынша тағылымдамадан өтуге;

3.3.19. өзіне қатысты қабылданатын ұйым басшысының актілеріне, әрекеттеріне және шешімдеріне жоғары тұрған лауазымды адамдарға немесе сотқа шағым жасауға;

3.3.20. білім алушылар, тәрбиеленушілер және олардың ата-анасы немесе өзге де заңды өкілдері тарапынан ар-намысы мен қадір-қасиетіне құрмет көрсетілуіне құқығы;

3.3.21. Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген өзге де құқықтары бар.

#### **3.4. Педагогтің міндеттері:**

3.4.1. өз қызметінде тиісті кәсіптік құзыреттерді меңгеруге;

3.4.2 оқыту мен тәрбиелеудің педагогтік қағидаттарын сақтауға, оқыту мен тәрбиелеудің сапасын мемлекеттік жалпыға міндетті білім беру стандарттарында көзделген талаптардан төмен емес деңгейде қамтамасыз етуге;

3.4.3. өзінің кәсіптік шеберлігін, зерттеу, зияткерлік және шығармашылық деңгейін үздіксіз жетілдіруге, оның ішінде біліктілік санаты деңгейін үш жылда бір реттен сиретпей арттыруға (растауға);

3.4.4. педагогтік әдепті сақтауға;

3.4.5. Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен міндетті мерзімдік медициналық қарап-тексерулерден өтуге;

3.4.6. білім алушылардың, тәрбиеленушілердің және олардың ата-анасының немесе өзге де заңды өкілдерінің ар-намысы мен қадір-қасиетін құрметтеуге;

3.4.7. балаларды заңға, адамның және азаматтың құқықтарына, бостандықтарына, ата-анасына, үлкендерге, отбасылық, тарихи және мәдени құндылықтарға, мемлекеттік рәміздерге құрмет көрсету, жоғары имандылық, патриоттық, қоршаған ортаға ұқыпты қарау рухында тәрбиелеуге;

3.4.8. білім алушылар мен тәрбиеленушілердің өмірлік дағдыларын, құзыреттерін, өздігінен жұмыс істеуін, шығармашылық қабілеттерін дамытуға және саламатты өмір салты мәдениетін қалыптастыруға;

3.4.9. білім беру ұйымының басшылығына өмірлік қиын жағдайда жүрген баланың анықталу фактілері туралы дереу хабарлауға;

3.4.10. құқық қорғау органдарына және білім беру ұйымының басшылығына қылмыстық не әкімшілік құқық бұзушылық белгілері бар әрекеттерді (әрекетсіздікті) кәмелетке толмағандардың жасау немесе оларға қатысты жасалу, оның ішінде білім беру ұйымынан тыс жерде кәсіптік қызметіне байланысты өзіне белгілі болған фактілер туралы дереу хабарлауға;

3.4.11. білім алушылар мен тәрбиеленушілерді оқыту және тәрбиелеу мәселелері бойынша ата-анасына немесе өзге де заңды өкілдеріне консультация беруге міндетті.

#### **3.5. Жұмыс берушінің:**

3.5.1. жұмысқа қабылдау кезінде таңдау еркіндігіне;

3.5.2. жұмыскерлермен еңбек шарттарын ҚРЕК белгіленген тәртіппен және негіздер бойынша өзгертуге, толықтыруға, тоқтатуға және бұзуға;

3.5.3. өз өкілеттігі шегінде жұмыс берушінің актілерін шығаруға;

3.5.4. өз құқықтары мен мүдделеріне өкілдік ету және оларды қорғау мақсатында бірлестіктер (қауымдастықтар, одақтар) құруға және оларға кіруге;

3.5.5. жұмыскерлерден еңбек, ұжымдық шарттар талаптарының, еңбек тәртіптемесі қағидаларының және жұмыс берушінің басқа да актілерінің орындалуын талап етуге;

3.5.6. ҚРЕК көзделген жағдайларда және тәртіппен жұмыскерлерді көтермелеуге, оларға тәртіптік жазалар қолдануға, жұмыскерлерді материалдық жауаптылыққа тартуға;

3.5.7. еңбек міндеттерін атқару кезінде жұмыскер келтірген нұқсанды өтетуге;

3.5.8. еңбек саласындағы өзінің құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау мақсатында сотқа жүгінуге;

3.5.9. жұмыскерге сынақ мерзімін белгілеуге;

3.5.10. ҚРЕК сәйкес жұмыскерлерді кәсіптік даярлауды, қайта даярлауды және олардың біліктілігін арттыруды қамтамасыз етуге;

3.5.11. ҚРЕК сәйкес жұмыскерді оқытуға байланысты өз шығындарын өтеуге;

3.5.12. жеке еңбек дауын қарау үшін осы Кодексте көзделген тәртіппен реттілігімен келісу комиссиясына, сотқа жүгінуге;

3.5.13. еңбек шарттарын есенке алудың бірыңғай жүйесінен үміткерлердің (олардың алдын ала келісімімен) және жұмыскерлердің еңбек қызметі туралы мәліметтерді алуға құқығы бар.

### 3.6. Жұмыс берушінің міндеттері:

3.6.1. Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының, келісімдердің, ұжымдық еңбек шарттарының, өзі шығарған актілердің талаптарын сақтауға;

3.6.2. жұмысқа қабылдау кезінде ҚРЕК белгіленген тәртіппен және жағдайларда жұмыскерлермен еңбек шарттарын жасасуға;

3.6.3. жұмысқа қабылдау кезінде ҚРЕК 32-бабына сәйкес еңбек шартын жасау үшін қажетті құжаттарды талап етуге;

3.6.4. жұмыскерге еңбек шартында келісілген жұмысты ұсынуға;

3.6.5. жұмыскерге Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде еңбек, ұжымдық шарттарда, жұмыс берушінің актілерінде көзделген жалақы мен өзге төлемдерді уақтылы және толық мөлшерде төлеуге;

3.6.6. жұмыскерді ұжымдық шартпен, еңбек тәртіптемесі қағидаларымен, жұмыс берушінің жұмыскердің жұмысына (еңбек функциясына) тікелей қатысы бар өзге актілерімен және осы Кодексте көзделген жағдайларда жұмыс берушінің басқа актілерімен жеке-дара немесе оларды курьерлік пошта байланысы, пошта байланысы, факсимильді байланыс, электрондық пошта және өзге де ақпараттық-коммуникация технологиялар арқылы жіберу жолымен таныстыруға;

3.6.7. жұмыскерлер өкілдерінің ұсыныстарын қарауға және жұмыскерлер өкілдеріне ұжымдық келіссөздер жүргізу, ұжымдық шарттар жасасу, сондай-ақ олар орындалуын бақылау үшін қажетті толық және анық ақпарат беруге;

3.6.8. ҚРЕК белгіленген тәртіппен ұжымдық келіссөздер жүргізуге, ұжымдық шарт жасасуға;

3.6.9. жұмыскерлерге Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына, еңбек ұжымдық шарттарға сәйкес еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге;

3.6.10. жұмыскерлерді жабдықпен, аспаптармен, техникалық құжаттамамен және еңбек міндеттерін атқару үшін қажетті өзге де құралдармен өз қаражаты есебінен қамтамасыз етуге;

3.6.11. Қазақстан Республикасының халықты жұмыспен қамту туралы заңнамасының талаптарына сәйкес жұмыспен қамту мәселелері жөніндегі уәкілшілікке ақпарат беруге;

3.6.12. мемлекеттік еңбек инспекторларының нұсқамаларын орындауға;

3.6.13. егер жұмысты жалғастыру жұмыскердің және өзге де адамдардың өмірден саулығына қауіп төндіретін болса, жұмысты тоқтата тұруға;

3.6.14. жұмыскерлерді міндетті әлеуметтік сақтандыруды жүзеге асыруға;

3.6.15. жұмыскер еңбек (қызметтік) міндеттерін атқарған кезде оны жақсы оқигалардан сақтандыруға;

3.6.16. жұмыскерге жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысын беруге;

3.6.17. жұмыскерлердің еңбек қызметін растайтын құжаттардың және зейнетақымен қамсыздандыруға және міндетті әлеуметтік сақтандыруға арналған

ұстап қалу мен аудару туралы мәліметтердің сақталуын және мемлекеттік архивке тапсырылуын қамтамасыз етуге;

3.6.18. жұмыскерге зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары мен кәсіптік аурудың болу мүмкіндігі туралы ескертуге;

3.6.19. жұмыс орындары мен технологиялық процестерде кәсіптік тәуекелдерді болғызбау жөнінде шаралар қолдануға, өндірістік және ғылыми-техникалық прогресті ескере отырып, профилактикалық жұмыстар жүргізуге;

3.6.20. жұмыс уақытының, оның ішінде әрбір жұмыскер орындайтын үстеме жұмыстардың, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларындағы жұмыстардың, ауыр жұмыстардың есебін жүргізуге;

3.6.21. жұмыскердің еңбек (қызметтік) міндеттерін орындауы кезінде оның өмірі мен денсаулығына келтірілген зиянды осы Кодекске және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарына сәйкес өтеуге;

3.6.22. еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органның және еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органның лауазымды адамдарын, жұмыскерлердің өкілдерін, еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларды ұйымдардағы еңбек қауіпсіздігінің, жағдайларының және еңбекті қорғаудың жай-күйіне және Қазақстан Республикасы заңнамасының сақталуына тексерулер жүргізу үшін, сондай-ақ еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды және кәсіптік ауруларды тергеп-тексеру үшін кедергісіз жіберуге;

3.6.23. жұмыс беруші айқындайтын, он сегіз жастан кіші жұмыскерлердің тегі, аты, әкесінің аты (егер ол жеке басын куәландыратын құжатта көрсетілсе) және туған жылы, күні, айы көрсетілетін тізілімдердің немесе басқа да құжаттардың жүргізілуін қамтамасыз етуге;

3.6.24. жұмыскердің дербес деректерін Қазақстан Республикасының дербес деректер және оларды қорғау туралы заңнамасына сәйкес жинақтауды, өңдеуді және қорғауды жүзеге асыруға;

3.6.25. еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша ішкі бақылауды жүзеге асыруға;

3.6.26. ҚРЕК белгіленген тәртіппен келісу комиссиясын құруға;

3.6.27. жұмыскерге Қазақстан Республикасының денсаулық сақтау саласындағы заңнамасында айқындалған тәртіппен және көлемде жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысын сақтай отырып, скринингтік зерттеулерден өту үшін демалыс беруге;

3.6.28. еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган айқындаған тәртіппен жұмыскермен еңбек шартын жасасу және тоқтату, ҚРЕК 28-бабы 1-тармағының 1), 2), 3), 4), 5) және 13) тармақшаларында көзделген мәліметтер қамтылған, оған енгізілетін өзгерістер және (немесе) толықтырулар туралы ақпаратты еңбек шарттарын есепке алудың бірыңғай жүйесіне енгізуге;

3.6.29. қандай да бір кемсітусіз, жұмыскерлерге бірдей еңбек үшін бірдей ақы, сондай-ақ бірдей өндірістік-тұрмыстық жағдайлар қамтамасыз етуге 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 ҚРЕК және Қазақстан Республикасының өзге де нормативті құқықтық актілерінде өзгеше көзделмесе, оның құқыққа қарсы кінәлі мінез-құлпы (әрекет немесе әрекетсіздік) нәтижесінде басталады.

сы шарттық тартыммен немесе ішкі тартыммен берушінің жұмыскер алдындағы шарттық жауапкершілігінің жұмыскердің жұмыс берушінің алдында – жағары бола алмайды.

3.7.4. Жұмыс беруші КРЕК сәйкес жұмыскерге оны еңбектенуден заңсыз айырудағы барлық жағдайларда алынбаған жалақысын, соның ішінде жалақысы:

- жұмыскердің жұмысынан заңсыз шеттету, жұмыстан шығару немесе басқа жұмысқа ауыстыру;
- жұмыскерді бұрынғы жұмысына қайта кіргізу туралы еңбек дауларының қорықаруындағы органның шешімін жұмыс берушінің орындауымен бас тарту немесе уақытша орындамауы нәтижесінде алынбаса, оны төлеуге міндетті.

3.7.5. Жұмыскердің мүлкіне зиян келтірген жұмыс беруші, сол зиянды тоқтатып, қайтаруға міндетті.

Жұмыскердің зиянды өтеу туралы өтініші жұмыс берушіге жіберіледі. Жұмыс беруші түскен өтінішті қарауға және ол түскен күннен бастап он күн мерзіміде шешім қабылдауға міндетті. Жұмыскер жұмыс берушінің шешімімен келіспесе немесе белгіленген мерзімде жауап алмаған жағдайда, жеке еңбек дауын шешу жөніндегі орыс сотына жүгіруге құқылы.

3.7.6. Жұмыскер жұмыс берушіге келтірілген нағыз тікелей шығынды өтеу міндетті. Алынбаған табыстар (ұтылған пайда) жұмыскерден өтелмейді.

Егер задал еңсерілмейтін күштің, қалыпты шаруашылық тәуекелдің, қажеттіліктің немесе қажетті қорғаныстың не болмаса жұмыскерге тапсырылған жұмыс сақтауы үшін жұмыс берушінің тиісті жағдайларды қамтамасыз ету жөнінде міндеттерді орындамауы салдарынан туындаған болса, жұмыскердің материалдық жауапкершілігі жойылады.

3.7.7. Келтірілген зиян үшін жұмыскер өзінің айлық орташа жалақысы шегінде егер КРЕК немесе Қазақстан Республикасының өзге де нормативті құқықтық актіде басқа жағдайлар қаралмаған болса, онда материалдық жауапкершілікке тартылады.

3.7.8. Задал келтірілгеннен кейін еңбек шартын бұзу осы шарттың тәртібіне КРЕК көзделген материалдық жауапкершіліктен босатпайды.

3.8. Жұмыскерлерге мектепке дейінгі тәрбие мен оқыту ұйымдарында және ұйымның аумағында:

- жұмысқа келушілерге:

Работникам в помещениях организации дошкольного воспитания и обучения территории организации запрещается:

- темекі шегуге, спирттік ішімдіктер ішуге, сондай-ақ есірткі және психотроптық заттарды алуға, сақтауға, дайындауға (өндіруге), қолдануға және басқа түрде беруге;

- оңай жанғыш және улы заттарды сақтауға тыйым салынады.

3.9. Жұмыскердің және жұмыс берушінің КРЕК көзделген және Қазақстан Республикасының өзге де нормативті құқықтық актілерінде өзге де құқықтары және ол өзге де міндеттерді атқарады.

#### 4. Білім беру ұйымының жұмыс уақытының режимі

4.1. Білім беру ұйымында сенбі және жексенбі екі демалыс күні бар және жұмыс аптасы белгіленеді.

4.2. Білім беру ұйымында жексенбі демалыс күні бар алты күндік жұмыс аптасы белгіленеді.

4.3. Педагог жұмыскерлердің жұмыс уақыты мен тынығу уақыты режимінің ерекшеліктері ұжымдық шарттың ережелерімен белгіленеді

Педагог және басқа жұмыскерлердің 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.

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

4.5. Ұйым басшысының, оның орынбасарларының, басқа да басқарушы жұмыскерлердің жұмыс режимі еңбек заңнамасына сәйкес анықталады.

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

4.7. Ауысым бойынша жұмыс істейтін жұмыскерлердің жұмыс режимі Кәсіподақ комитетінің пікірін ескере отырып жұмыс берушімен құрылған ауысым кестесімен анықталады.

Жұмыскерлердің төмендегідей санаттары үшін ауысым бойынша жұмыс режимі белгіленеді:

- тәрбиеші;
- аспазшы;
- күзетші.

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

4.8. Жұмыс жағдайын жалпы есепке алумен немесе жұмыстың жеке түрлерін орындау кезінде, жұмыскерлердің 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. Есептік кезең бір жылдан аспауы тиіс.

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

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

4.10. Оқыту сабақтарын және оқыту-тәрбиелеу сипатындағы басқа да шараларды жүргізу кезінде (Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерімен, ұжымдық шартпен көзделген басқа жағдайларды қоспағанда):

- педагог жұмыскерлерді тапсырмаларды орындау немесе олардың педагогикалық қызметімен байланысты емес шараларға қатысу үшін алаңдатуға;
- жиналыстар, отырыстар және қоғамдық істер бойынша басқа да шаралар шақыруға жол берілмейді.

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

- сабақтарға жұмыс беруші өкілінің рұқсатынсыз бейтаныс тұлғалардың қатысуына;
- топқа, жұмыс берушінің өкіліні қоспағанда, сабақ басталғаннан кейін кіруге;
- сабақ өткізу кезінде және тәрбиеленушілер қатысып отырғанда педагог жұмыскерлерге олардың жұмысы жөнінде ескертулер жасауға жол берілмейді.

## 8. Жыл беру ұйымшылдығы тынығу уақыты

8.1. Тынығу кезінде жұмыскердің еңбек міндеттерін орындаудан бос болуға және өзінің бәлеушісіне пайдалануы тынығу уақыты болып табылады.

8.2. Тынығу уақытының түрлері:

- жұмыс күні (жұмыс ауысымы) ішіндегі үзілістер;
- күнделікті (ауысым аралық) тынығу;
- демалыс күндері (жыл сайынғы үлдіксіз тынығу);
- мереке күндері;
- демалыстар болып табылады.

8.3. Шексіз жұмыскерлердің тынығумен және тамақтанумен байланысты еңбек уақытының үзілістеріне, Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерімен көзделмеген жағдайларда кезінде жол берілмейді.

Еңбек міндеттерін үлдіксіз жұмыс күні ішінде орындайтын педагог жұмыскерлері тамақтану үшін үзіліс бөлінебейді. Бұл жұмыскерлерге білім алушылармен бірге оқу мақсатқа арнайы жабдықталған орында тамақтану мүмкіндігі қамтамасыз етіледі.

8.4. Демалыс және мереке күндеріндегі жұмысқа тыйым салынады.

Ерекше жағдайларда жұмыскерлерді бұл күндері жұмысқа тартуға жарамсыз жағдайға келісіммен және жұмыс берушінің жазбаша бұйрығы бойынша Кәсіп комитетінің пікірін ескере отырып жол беріледі.

Аталған шектеу ауысым кестесі бойынша еңбек қызметін жүзеге асыру жұмыскерлерге тиімді болып табылады.

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

8.6. Жұмыскерлерге жыл сайынғы ақы төленетін негізгі еңбек демалысы беріледі:

- педагогтерге – 36 күнтізбелік күн ұзақтығымен;
- педагог болып табылмайтын азаматтық қызметшілер, білікті жұмыс істейтін педагог болып табылмайтын шаруашылық жүргізу құқығындағы мемлекеттік кәсіпорындардың жұмыскерлері – 30 күнтізбелік күн ұзақтығымен;
- азаматтық қызметші болып табылмайтын жұмысшылар (біліктілік етпейтін) – 24 күнтізбелік күн ұзақтығымен беріледі.

8.7. Ақалы еңбек демалысын берудің кезектілігі күнтізбелік жылдың ішінде бастап бір айдан кешіктірмей Кәсіподақ комитетінің пікірін ескере отырып басшысымен бекітілген еңбек демалысының кестесімен анықталады.

Еңбек демалысының басталу уақыты туралы жұмыскер ол басталардан кемінде бір ай бұрын қолын қойғызғып хабарландырылуы тиіс.

8.8. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы мынадай жағдайларда жұмыс кезінде ескере отырып жұмыс берушімен анықталған басқа мерзімге созылуы мүмкін:

- жұмыскердің уақытша еңбекке жарамсыздығы кезінде;
- жұмыскер жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы уақытында, егер Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен осы жағдай үшін жұмыстан босату болса, мемлекеттік міндеттерді орындау кезінде;
- Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерімен көзделген жағдайларда.

8.9. Жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысы жұмыскер мен жұмыс беруші арасындағы келісім бойынша бөліктерге бөлінуі мүмкін, бірақ сол еңбек демалысы болмағанда бір бөлігі 14 күннен кем болмауға тиіс.

8.10. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын қатарынан екі жыл бойы беруге тыйым салынады.

5.11. Жұмыскерді еңбек демалысынан тек оның келісімі бойынша шақыра алады.

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

5.13. Жұмыс беруші жұмыскердің жазбаша өтініші негізінде ҚРЕК немесе ұжымдық шартпен көзделген жағдайларда жалақы сақталмайтын демалыс беруге міндетті

## **6. Оқу жылы мерзіміндегі білім беру ұйымы оқытушыларының, қосымша білім беру педагогтарының жұмыс уақытының режимі:**

6.1. Педагогикалық қызметті орындау, оқытушылық жұмыспен байланысты тек педагогикалық жұмыстарды орындау үшін белгіленген уақыт нормаларының болуымен сипатталады.

Оқытушылық жұмысты жүргізетін педагогтардың педагогикалық жұмыстың басқа бөлігін орындауы сағат саны бойынша нақтыланбаған, жұмыс уақытының ішінде жүзеге асырылады.

6.2. Педагогтардың жұмыс уақытының нормаланған бөлігі, астрономиялық сағаттармен анықталады және олардың ұзақтылығына тәуелсіз өткізілетін сабақтарды (оқу сабақтары) және білім алушыларға, әрбір оқу сабағы арасындағы қысқа үзілістерді соның ішінде 1-ші сынып оқушылары үшін «динамикалық сағат» ретінде белгіленген үзіліс қосады. Сонымен бірге, белгіленген оқу жүктемесінің сағаттар санына аталған жұмыскерлердің 45 минуттан аспайтын ұзақтылықта жүргізетін оқу сабақтарының саны сәйкес келеді.

Оқу сабақтарының, сондай-ақ олардың арасындағы үзілістердің нақты ұзақтылығы, белгіленген тәртіпте бекітілген санитарлық-эпидемиологиялық ережелер мен нормативтерге сәйкес келуін ескере отырып, білім беру ұйымының жергілікті актісімен немесе жарғымен қарастырылады. Оқытушылық жұмысты орындау оқу сабақтарының кестесімен реттеледі.

Жұпталған оқу сабақтарын өткізу кезінде белгіленбеген үзілістер жинақталып, білім беру ұйымының осы Ережемен көзделген тәртіпте, басқа педагогикалық жұмысты орындау үшін пайдаланылуы мүмкін.

6.3. Оқытушылық жұмысты жүргізетін жұмыскерлердің жұмыс уақытын шығындауды талап ететін, сағат саны бойынша нақтыланбаған педагогикалық жұмысының басқа бөлігі білім беру ұйымының жарғысымен және осы Ережемен, тарифтік-біліктілік сипаттамасымен көзделген олардың лауазымдық міндеттерінен туындайды және жұмыс кестелері мен жоспарлары, соның ішінде педагог жұмыскердің жеке жоспарларымен реттеледі, және:

- педагогикалық, әдістемелік кеңестердің жұмыстарына қатысумен, ата-аналар жиналысын, кеңес берулерді, сауықтыру, тәрбиелеу және білім беру бағдарламасымен көзделген басқа да шараларды өткізу жөніндегі жұмысқа қатысуға байланысты міндеттерді орындаумен;

- ата-аналарға және оларды алмастыратын тұлғаларға, медициналық ұйғарымға сәйкес балаларын үйде оқытатын отбасыларына әдістемелік, диагностикалық және кеңес беру көмектерін ұйымдастырумен және өткізумен;

- білім алушыларды, тәрбиеленушілерді оқыту мен тәрбиелеу, олардың жеке мүмкіндіктерін, қызығушылықтары мен бейімділіктерін, сондай-ақ олардың отбасылық және тұрғын үй-тұрмыстық жағдайларын зерттеу жөніндегі жұмысқа тікелей дайындалуға кететін уақытпен;

- сабақтарды өткізуге дайындалу, білім алушылардың, тәрбиеленушілердің күн тәртібін орындауын қадағалау, оқу сағаты ішінде тәртіпті қамтамасыз ету мақсатында;

- ар түрлі білімнің қажеттіліктеріне қарай білім алушылардың тәрбиеленуіне, дамуына, шығармашылығы үшін белгіленген сабақтар арқылы үйістер ұйымдастырылуына қажетті жағдайлар білім беру процесінде білім ұйымдарына қажеттіліктеріне;

- үлкен жасындағы оқушылардың (қалып жетекшілік, жалғасын жүргізушілер, оқу кабинеттерінің меңгерушісі және т.б.), үлкен оқу процесінде білім беру процесінде қажеттіліктеріне міндеттері орындалумен байланысты болуы жүргізуші.

8.4. Оқу сабақтары жүргізу, ол бағытында дайын және оқу кабинетінде кейінгі мерзімге білім беру ұйымында педагогтардың қажеттіліктеріне қарай үйімі жұмысының аяқталуына, әрбір педагогтың оқу сабақтарының іс-шараларының жалпы жоспарына сәйкес жұмыс уақытының режимі, оқу жүктемесі және де білімнің құрылымына, педагогтардың ұзақ уақыт кезеңіне байланысты жұмыстың басқа да аспектілері ескеріледі.

Жұмыс күндері білім беру ұйымында педагогтар оқу сабақтары дайын 20 минут бұрын және олардың соңы оқу сабақтары аяқталғаннан кейін 15 минут кезеңіне қарайды.

8.5. Оқушылардың жұмыс жүргізетін педагогтар үшін кесте бойынша сабақтар жүргізуден, жұмыс кезеңімен және жоспарлармен реттелетін міндеттері орындалуымен бірге алты күндерін (білім беру ұйымы өз қажеттіліктеріне қарай үйімі кезеңі), педагог біліктілігін арттыруға, өзі-өзі жетілдіруге, дайындалуға және т.б. қолдана алады.

8.6. Педагогтардың жұмыс уақытының режимі, өздеріне қатысы жоқ сабақтар (оқу жоспары және оқу бағдарламасы бойынша сабақтар сапалық және сапалықтарының, топтарының және т.б. қажеттіліктері) оқу жылы ішінде оқу жүктемесі жағынан басқаны белгіленген оқу жүктемесімен салыстырылған аяқталу, оқу жылында дайын осы Протоколдың 8.3-е. көрсетілген педагогикалық қызметті орындау уақыты кестемен анықталып, оларға бәрбір жағдайы сақталып сабақтар аяқталуы.

## 7. Жұмыс күнінің бөліктеріне бөлу

7.1. Педагог және басқа жұмыскерлердің жұмыс кестесін құру және жұмыскердің таңалуымен және тамақтануымен байланысты емес жұмыс уақыты үйістерге, осы Протоколда көрсетілген жағдайларын қоспағанда, жол берілмейді.

7.2. Оқу сабақтарының кестесін құру кезінде, жұмыс беруші олардың іс-шараларының құрылымы үшін және педагогтардың жұмыс уақыты бойынша дайындалуына алушылар, тәрбиеленушілер үшін белгіленген әрбір оқу сабағының арқылы үйістерге қарайтын ұзақ үйістердің («терезе») пайда болуы үшін, оқу жұмысы жүргізетін педагогтардың уақыты орындалуына тағайындалуы және міндетті.

7.3. Күн бойы тәрбиелеу және оқу қызметі аяқталуы, білімнің тәрбиеленушілер тәртіп бойы белгіленген білім беру ұйымында оқуға жағдайларын беруші Қазіргілік комитетінің ішкіріне өткізіп отырып, мектеп жасындағы тәрбиеленушілердің педагогикалық қызметті орындайтын тәрбиеленушілер үшін, келісімдерін және тәртіп пен жағдайларда үлкен жағдайы оқушысы бар, қатарынан оқи және т.б. артық, бірақ тәртіп сақталып алатын үйімі бар, жұмыс күнінің режимін белгілей отырады. Аяқталуымен оқи белгілі арқылы үйімі уақыты жұмыс уақытының және тәртіптері.

Тәрбиеленушілердің, жағдайына сәйкес белгіленген мерзімдерін педагогикалық қызметті орындауларымен байланысты жұмыстың ішкіріне бөліктеріне бөлумен жұмыс күнінің режиміне жағдайды.



7.4. Тәрбиешілердің уақытын үнемдеу мақсатында жұмыс уақытын кемінде 2 сағаттан артық бөліктерге бөлетін жұмыс уақытының режимі орнына, білім алушылардың сабақтары басталғанға дейін таңертеңгі уақытта және аяқталғаннан кейінгі уақытта олардың жұмыс уақытының әртүрлі күнделікті ұзақтығымен жұмыс режимін көздеген жөн, бұл жерде аптасына (ай, тоқсан) жұмыс уақытының жалпы ұзақтығы есептеу мерзіміндегі орташа айлық сағат нормасынан аспайтындай жұмыс уақытының жиынтық есебі белгіленеді.

## **8. Білім беру ұйымы жұмыскерлерінің каникул мерзіміндегі жұмыс уақытының режимі**

8.1. Білім беру ұйымының білім алушылары, тәрбиеленушілері үшін белгіленген және жұмыскерлердің жыл сайынғы ақылы негізгі және қосымша еңбек демалыстарымен сәйкес келмейтін күзгі, қысқы, көктемгі және жазғы каникул мерзімдері, жұмыскерлер үшін жұмыс уақыты болып табылады.

8.2. Каникулдық мерзімде педагогтар педагогикалық, әдістемелік, педагогикалық, әдістемелік, сондай-ақ оларға каникул басталғанға дейін анықталған олардың жұмыс уақытының (оқу жүктемесінің (педагогикалық қызметтің) белгіленген көлемінің) және осы Ереженің 6.3 тармағымен көзделген жұмыстарды орындау үшін қажетті уақытының нормаланған бөлігі шегінде, белгіленген тәртіпте жалақыны сақтай отырып, білім беру бағдарламасын іске асырумен байланысты ұйымдастырушылық жұмысты жүзеге асырады.

Медициналық қорытындыға сәйкес балаларды үйден оқытуды жүзеге асыратын мұғалімдер, каникул кезінде оларға каникул басталғанға дейін жеке оқыту сағат сандарын ескере отырып, педагогикалық (әдістемелік, ұйымдастырушылық) жұмысқа тартылады.

8.3. Білім алушылардың, тәрбиеленушілердің жазғы каникулы кезінде жұмысқа қабылданған педагогтардың жұмыс уақытының режимі, жалақының ставкасына және басқа да лауазымдық міндеттемелерді орындауға қажетті уақытпен белгіленген аптасына оқытушылық (педагогикалық) жұмыс сағатының нормасы шегінде анықталады.

8.4. Каникулдық мерзімдегі оқу-көмеңші және қызмет көрсетуші персоналдың жұмыс уақытының режимі, атқаратын лауазымы бойынша белгіленген уақыт шегінде анықталады. Аталған жұмыскерлер заңнамамен белгіленген тәртіпте арнайы білімді қажет етпейтін шаруашылық жұмыстарды орындауға тартылуы мүмкін.

8.5. Каникулдық мерзімдегі барлық жұмыскерлердің жұмыс уақытының режимі, білім беру ұйымының жергілікті актілерімен және олардың сипатын көрсете отырып, жұмыс кестесімен реттеледі.

## **9. Санитарлық-эпидемиологиялық, климаттық және басқа негіздер бойынша білім алушылар, тәрбиеленушілер үшін оқу сабақтарын (білім беру процесі) тоқтату мерзіміндегі білім беру ұйымы жұмыскерлерінің жұмыс уақытының режимі**

9.1. Санитарлық-эпидемиологиялық, климаттық және басқа негіздер бойынша білім алушылар, тәрбиеленушілер үшін оқу сабақтарын (білім беру процесі) тоқтату мерзімдері, білім беру ұйымының педагог және басқа жұмыскерлері үшін жұмыс уақыты болып табылады.

9.2. Санитарлық-эпидемиологиялық, климаттық және басқа негіздер бойынша оқу сабақтарын (білім беру процесі) жеке топтарда немесе жалпы білім беру ұйымдарында тоқтату мерзімдерінде мұғалімдер мен басқа педагогтар, осы Ереженің 8-бөлімімен көзделген тәртіпте және жағдайда оқу-тәрбие, әдістемелік, ұйымдастырушылық жұмыстарға тартылады.

10. Сауықтыру білім беру ұйымдарындағы, сол жерде немесе басқа жерде жатқан саяхаттарға шығатын және (немесе) жаңғы демалысты ұйымдастыратын білім беру ұйымдарындағы, сондай-ақ туристік жорықтарды, экскурсияларды, экспедицияларды, саяхаттарды жүргізу кезіндегі жұмыскерлердің жұмыс уақытының режимі

10.1. Жалпы білім беру және басқа да білім беру ұйымдарының біздің жерде каникулдық мерзімде құрылған, балалардың күндіз болатын басқа сауықтыру беру ұйымдарына және сауықтыру лагерьлеріне, кемінде бір айға, жыл сайынғы еңбек демалысымен сәйкес келмейтін мерзімде тартылатын педагогтардың уақытының режимі, осы Ереженің 8- бөлімінде көзделген тәртіпте айқындалады.

10.2. Педагогтарды олардың жыл сайынғы ақылы еңбек демалысымен келмейтін каникулдық мерзімде сауықтыру лагерьлеріне және басқа жердегі білім беру ұйымдарына жұмысқа, сондай-ақ ұзақ жорықтардың (сол күні келмейтін), экскурсиялардың, экспедициялардың, басқа жерге саяхаттардың ретінде тарту, тек жұмыскердің келісімімен рұқсат етіледі.

Аталған жұмыскерлердің жұмыс уақытының режимі олардың орында жұмысын ескере отырып белгіленеді және осы Ережемен және жұмыс анықталады.

## 11. Білім беру ұйымының жеке педагогтарының жұмыс уақытын реттеу

11.1. Жұмыс уақыты белгіленген жұмыс уақытының жалпы ұзақтығы анықталады:

- білім беру ұйымының басшылары (басшы, директор, меңгеруші) – апта сағат;

- оқыту, оқу өндірістік, оқу-тәрбиелік, оқу-әдістемелік, оқу-сауықтыру және қосымша білім беру (орталықтың, кешеннің), тәрбие жұмысы, ақпарат алғашқы әскери және технологиялық даярлық бойынша, инновациялы (технологиялар) бойынша, бейінді оқыту бойынша, кәсіптік оқыту бойынша әдістемелік бірлестігі бойынша басшының орынбасары – аптасына 40 сағат;

- зертхана, білім беру ұйымы кабинетінің, білім беру ұйымындағы бөлім өндірістік, оқу әдістемелік, оқу-тәрбиелік қызметпен айналысатын; жаппай ұйым жұмысының, ғылыми-зерттеу жұмысының, оқу бөлімінің, секторының, білім беру ұйымының оқу өндірістік (оқу) шеберханасының меңгерушісі – аптасына 36 сағат;

- білім беру ұйымындағы педагог-ұйымдастырушы, педагог-психолог, педагог, аға вожатый, вожатый – аптасына 36 сағат;

- техникалық және кәсіптік білім беру ұйымының әдіскері (аға) – аптасына 36 сағат;

- режим жөніндегі кезекші, жатақхана бойынша кезекші – аптасына 36 сағат;

- техникалық және кәсіптік білім беру ұйымының аға шебер, өндіріс шебері; шебер-өндірістік оқытудың оқытушысы – аптасына 36 сағат;

- білім беру ұйымының арнайы білім беру педагогі (дефектолог, дефектолог, логопед-мұғалімі, логопед, олигофренопедагогы, сурдопедагог, тифлопедагог) Қазақстан Республикасының «Педагог мәртебесі туралы» Заңының 3- тармағының 3)- тармақшасына сәйкес айлық жалақысын есептеп аптасына 24 сағат;

- аға тәрбиеші, тәрбиеші білім беру ұйымында – нормативтік сәйкес:

- техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім беру ұйымдары жатақханаларында (Қазақстан Республикасының «Педагог мәртебесі туралы» Заңының 8-бабының 3- тармағының 4)- тармақшасына сәйкес айлық жалақысын есептеу үшін – аптасына 30 сағат);

- техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі ұйымдардағы оқытушысы, арнайы пәндер оқытушысы – **нормативтік жүктемесіне сәйкес** (Қазақстан Республикасының «Педагог мәртебесі туралы» Заңының 8- бабының 3- тармағының 2)- тармақшасына сәйкес айлық жалақысын есептеу үшін – аптасына 18 сағат);

- орта білім беру ұйымдарының арнайы білім беру педагогі (дефектолог-мұғалімі, дефектолог, логопед-мұғалімі, логопед, олигофренопедагогы, сурдопедагог, тифлопедагог) – **нормативтік жүктемесіне сәйкес** (Қазақстан Республикасының «Педагог мәртебесі туралы» Заңының 8- бабының 3- тармағының 1)- тармақшасына сәйкес айлық жалақысын есептеу үшін – аптасына 16 сағат);

- дефектолог-мұғалім – **нормативтік жүктемесіне сәйкес** (Қазақстан Республикасының «Педагог мәртебесі туралы» Заңының 8- бабының 3- тармағының 1)- тармақшасына сәйкес айлық жалақысын есептеу үшін – аптасына 16 сағат);

11.2. Төмендегі педагогтардың нормативтік оқу жүктемесі мен жұмыс уақыты Қазақстан Республикасы Оқу-ағарту министрінің «Мектепке дейінгі, бастауыш, негізгі орта, жалпы орта, техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім беру, мамандандырылған, арнаулы білім, жетім балалар мен ата-анасының қамқорлығынсыз қалған балаларға арналған білім беру ұйымдарында, балаларға және ересектерге қосымша білім беру ұйымдарының үлгілік қағидаларын бекіту туралы» 2022 жылғы 31 тамыздағы № 385 бұйрығымен реттеледі:

11.2.1. Психологиялық-педагогикалық түзеу кабинеттері:

- басшы, әдіскер, әлеуметтік педагог, тіркеуші – аптасына 30 сағат;

- педагогтер (дефектолог-мұғалім, дефектолог, мұғалім-логопед, логопед, олигофренопедагог, сурдопедагог, тифлопедагог) педагог-психолог, дене шынықтыру мұғалімі, музыка жұмыскері, ЕДШ нұсқаушысы – аптасына 18 сағат;

- қысқа мерзімді топтардың тәрбиешілері – аптасына 25 сағат.

11.2.2. Психологиялық-медициналық-педагогикалық консультация:

- меңгеруші, тіркеуші, статист – аптасына 30 сағат;

- ПМПК мамандары - – аптасына 24 сағат;

11.2.3. Оңалту орталықтары:

- басшы, әдіскер, әлеуметтік педагог, медицина жұмыскерлері, тіркеуші – аптасына 30 сағат;

- педагогтер (дефектолог-мұғалім, дефектолог, мұғалім-логопед, логопед, олигофренопедагог, сурдопедагог, тифлопедагог) педагог-психолог, дене шынықтыру мұғалімі, музыка жұмыскері) ЕДШ нұсқаушысы – аптасына 18 сағат;

- күндізгі және қысқа мерзімді топтардың тәрбиешілері – аптасына 25 сағат.

11.2.4. Аутизмі (аутистік спектр бұзылыстары) бар балаларды қолдау орталығы:

- басшы, тіркеуші – аптасына 30 сағат;

- клиникалық педагог, супервайзер, әлеуметтік педагог – аптасына 18 сағат.

11.3. Педагог-психологтардың жұмыс уақытының режимі 36-сағаттық жұмыс аптасы шегінде, төмендегі жағдайларды ескере отырып реттеледі:

- оқу процесінің қатысушыларымен олардың жұмыс уақытының кемінде апталық ұзақтылығының жартысы шегінде, жеке және топтық кеңес беру жұмыстарын орындау;

- жеке және топтық кеңес беру жұмыстарына дайындалу, алынған нәтижелерді өңдеу, талдау және қорыту, есеп беру құжаттамаларын толтыру, сондай-ақ өздерінің біліктіліктерін арттыру.

Педагог-психологтың көрсетілісіне сәйкесінше бағалау, тікелей білім мекемесінде, сондай-ақ жұмыскердің білім беру ұйымының басшысының келісуімен осы жерлерде жүзеге асырылуы мүмкін.

## 12. Сабаққа қатысу, бақылау және талдау бойынша нұсқаулық

12.1. Сабақты бақылау – білім алушылардың жұмысын, олардың жетістігін, білім алушылардың эмоционалдық және психологиялық көңіл-күйін, оқыту әдістерін, білім беру үдерісін ұйымдастыруды бақылауға мүмкіндік беретін рәсім. Білім нәтижесіндегі жағдаларда мұғалімдер туралы пікірлер немесе сын-пікірлер болмауы. Мәліметтерді жинаудың бұл әдісі сабақта білім беру бағдарламасын жүзеге асыруға бағытталған.

12.2. Бақылаудың мақсаты сабақтың тиімділігін бағалау үшін мәліметтерді жинау және негіздеме жасау болып табылады.

Бақылау мұғалімнің қызметіне де, білім алушылардың қызметіне де бағытталуы себебі білім алушылардың оқу бағдарламасы мен ресурстарды қабылдауы оның тиімділігінің маңызды индикаторларының бірі болып табылады.

12.3. Сабақтарға қатысу алдын ала дайындалған, білім беру ұйымының басшысы бекіткен жоспар және міндетті түрде ақпарат тақтасына орналастырылған кесте бойынша жүзеге асырылады.

Қатысу жоспарында сабақтың тақырыбы, мазмұны және мақсаты белгіленеді.

12.4. Сабаққа жоспарланбаған қатысуға педагогке оның кәсіби өсуі мен жұмыс үшін нақты әдістемелік көмек көрсету мақсатында ғана жол беріледі.

12.5. Қатысқан сабақтардан кейін бірлесіп талқылау жүргізу ұсынылады. Бақылаушының сабақты бақылау уақытының аралығы әртүрлі болуы мүмкін – бір сабақ бойы, сабақтың жартысы немесе сабақтың аз ғана бөлігі. Ең бастысы, сабаққа қатысуға таңдап алған уақыт аралығында оқу бағдарламасының шеңберінде оқу мақсатын жүзеге асыру бойынша нақты қорытынды жасауға мүмкіндік болуы тиіс.

12.6. Сабақта педагогикалық әдіс-тәсілдерді, білім алушылардың тапсырмаларын орындауын, мұғалімнің оқу материалын ұсыну форматын және тарапынан білім алушыларға эмоциялық қолдау көрсетуді тіркеу қажет. Сабақ кезінде мұғалімнің кәсібилігі мен біліктілігінің деңгейін атап өту маңызды.

Сабақты бақылау аяқталғаннан кейін бақылау қорытындысын сабақтың парағын қолданып, сонымен қатар мұғалімнің (педагогтың) көзқарастарын ескере отырып бірден белгілеу ұсынылады.

12.7. Білім беру ұйымы әкімшілігінің қатысу нәтижелері бақылау парағына тіркеледі.

Сабақты бақылау, зерттеу мен талдау оқыту процесін жақсартудың маңызды кәсіби өсуі мен дамуының, білім алушылардың білім сапасын арттырудың нәтижесі болып табылады. Сабақтарды бақылау нәтижелері пәндік әдістемелік бірлестіктердің, кеңестердің отырыстарында жүйелі түрде талқылануы тиіс. Сабақты талдау (жүргізілуі мүмкін) мыналарды көздейді: педагогтің сабақты өзіндік талдауға ұйымды және проблемалық тұстарын бөліп көрсету; педагогке ұсыныстар беру.

12.8. Педагогтердің бір-бірінің сабағына жүйелі түрде қатысуы ұсынылады.

12.9. Сабақтарды бақылау оқу пәндерін оқыту практикасын жақсарту, кәсіби өсуі мен дамуы, сондай-ақ білім алушылардың білім сапасын арттыруға болуы тиіс. Сабақтарды бақылау нәтижелері педагогикалық кеңестердің отырысында мезгілді тыңдалуға тиіс.

### 13. Жұмыстағы жетістіктері үшін ынталандырулар

13.1. Жұмыс беруші еңбек міндеттерін адал атқарып жүрген жұмыскерлерге ынталандырудың мынадай түрлерін қолданады: алғыс жариялайды, сыйлыққа береді, құнды сыйлықпен, құрмет грамотасымен марапаттайды, кәсібі бойынша үлдік атағына ұсынады және басқа да ынталандыруларды жүзеге асырады.

13.2. Қоғам мен мемлекет алдындағы ерекше сіңірген еңбектері үшін жұмыскерлер белгіленген тәртіпте мемлекеттік наградаларға ұсынылулары мүмкін.

### 14. Еңбек тәртібі және оны бұзғаны үшін жауапкершілік

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

- ескерту;
- сөгіс;
- қатаң сөгіс
- ҚРЕК көзделген негіздер бойынша еңбек шартын бұзу.

14.2. Тәртіптік жаза ретінде жұмыстан босату ҚРЕК 64-бабына сәйкес:

- жұмыскер бір жұмыс күні (жұмыс ауысымы) ішінде дәлелді себепсіз үш және одан да көп сағат бойы жұмыста болмаған;
- жұмыскер жұмыста алкогольдік, есірткілік, психотроптық, уытқұмарлық масаңдық (соларға ұқсас) жағдайында болған, оның ішінде жұмыс күні ішінде алкогольдік, есірткілік, уытқұмарлық масаңдық (соларға ұқсас) жағдайын туғызатын заттарды пайдаланған;
- тиісті актімен расталған, алкогольдік, есірткілік, уытқұмарлық масаңдық жағдайын туғызатын заттарды пайдалану фактісін анықтау үшін медициналық куәландырудан отуден бас тартқан;
- ондірістік жаракаттар мен аварияларды қоса алғанда, жұмыскерлердің өмірі мен денсаулығы үшін ауыр зардаптарға әкеп соққан немесе әкеп соғуы мүмкін, еңбекті қорғау немесе орт қауіпсіздігі не көліктегі қозғалыс қауіпсіздігі қағидаларын жұмыскер бұзған;
- заңды күшіне енген сот үкімімен немесе қаулысымен анықталған, жұмыскер жұмыс орнында бөтен мүлікті ұрлаған (оның ішінде ұсақ ұрлық), оны қасақана жойған немесе бүлдірген;
- тәрбиелеу функцияларын атқаратын жұмыскер осы жұмысын жалғастырумен сыйыспайтын, моральға қайшы қылықтар жасаған;
- жұмыскер еңбек міндеттерін орындауға байланысты өзіне мәлім болған мемлекеттік құпияларды және заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын мәліметтерді жария еткен;
- тәртіптік жазасы бар жұмыскер еңбек міндеттерін дәлелді себепсіз қайталап орындамаған немесе қайталап тиісінше орындамаған;
- егер толнұсқа құжаттар немесе мәліметтер еңбек шартын жасасудан немесе басқа жұмысқа ауысудан бас тартуға негіз болатын болса, еңбек шартын жасау не басқа жұмысқа ауыстыру кезінде жұмыскер жұмыс берушіге көрінеу жалған құжаттар немесе мәліметтер ұсынған;
- жұмыс берушіге материалдық нұқсан келтіруге әкеп соққан, жұмыс берушінің атқарушы органының басшысы, оның орынбасары не жұмыс берушінің актісінде айқындалған жұмыс беруші филиалының, өкілдігінің және (немесе) өзге де оқшауланған құрылымдық бөлімшесінің басшысы еңбек міндеттерін бұзған;

14.3. Тәртіптік жазаның түрін айқындау кезінде жасалған тәртіптік теріс қылықтың ауырлығы, жұмыскердің оның алдындағы тәртібі мен оның жасалған мән-жайы ескерілетін.

14.4. Жұмыс беруші тәртіптік жазаны қолданғанға дейін жұмыскерден жауапкершілік түсініктеме талап етуге міндетті. Егер екі жұмыс күні өткесін жұмыскер түсініктемені бермесе, онда тиісті акт жасалады.

Жұмыскердің түсініктеме бермеуі тәртіптік жаза қолдану үшін келеріне айнамайды.

14.5. Педагог жұмыскердің кәсіптік тәртіп немесе ұйым жарғысының нормаларын бұзушылығын тәртіптік тексеру тек оған жазбаша нысанда шағым түсірілген күннен бастап жүргізіледі. Шағымның көшірмесі жұмыскерге берілуі тиіс.

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

14.6. Тәртіптік жаза теріс қылық анықталған күннен бастап, жұмыс берушінің науқастану уақытын, оның еңбек демалыста болуын есептемегенде, бір айдан көбірек қолданылмайды.

Тәртіптік жазаны – тәртіптік теріс қылық жасалған күннен бастап алты ай ішінде 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 қосымша бойынша өндіріс уақыты қосылмайды.

14.7. Әрбір тәртіптік теріс қылық үшін бір тәртіптік жаза ғана қолданылуы мүмкін.

Тәртіптік жаза қолдану туралы жұмыс берушінің бұйрығы (өкімі) ол ішкі істер күнінен бастап жұмыскердің жұмыста болмаған уақытын есептемегенде, үш жұмыс күні ішінде жұмыскерге қолын қойғызып хабарланады. Егер жұмыскер аталған бұйрық (өкіммен) қол қойып танысудан бас тартса, онда тиісті акт жасалады.

14.8. Егер тәртіптік жаза қолданылған күннен бастап алты ай ішінде жаңа тәртіптік жазаға тартылмаса, оның тәртіптік жазасы жоқ деп есептеледі.

Жұмыскерге тәртіптік жаза қолданған жұмыс беруші өзінің бастапқы жұмыскердің, оның тікелей басшысының немесе бастауыш кәсіподақ ұйымының сайланбалы органының өтініші бойынша тәртіптік жазаны мерзімінен бастап бастауға құқылы.

14.9. Жазалар туралы мәліметтер, тәртіптік жаза болып табылатын ішкі істер босатуды қоспағанда, еңбек кітапшасына енгізілмейді.

14.10. Жұмыскер тәртіптік жаза жөнінде мемлекеттік еңбек инспекциясы (немесе) еңбек даулары жөніндегі келісу комиссиясына шағым жасай алады.

## 15. Қорытынды ережелер

15.1. Осы Ереженің мәтіні білім беру ұйымының көзге түсетін жерінде іріктелуі тиіс.

15.2. Ережеге өзгертулер мен толықтырулар жұмыс берушінің актісімен қарастырылатын комитетінің пікірін ескере отырып енгізіледі.

15.3. Осы Ережемен жұмыс беруші жұмыскерлерді таныстыру кезінде оларға отырып қолын қойғызып таныстырады.

**Жұмыс берушінің бастамасымен еңбек шартын бұту және Жұмыс берушінің  
актілерін қабылдау кезінде сайланбалы кәсіподақ органдарының дәлелді пікірін  
есепке алу және келісім беру тәртібі**

1. Жұмыс беруші Келісіммен, сондай-ақ Келісімдермен көзделген жағдайларда, кәсіподақ органының дәлелді пікірін ескеретін немесе онымен келісім бойынша қабылданған шешімді қабылдау алында шешім жобасы мен оның негіздемесін кәсіподақ ұйымының тиісті сайланбалы органына жібереді (бұдан әрі - Кәсіподақ комитеті).

2. Кәсіподақ комитеті аталған шешім жобасын алғаннан кейін жеті жұмыс күнінен кешіктірмей жоба бойынша дәлелді пікірін жұмыс берушіге жазбаша түрде жібереді.

3. Кәсіподақ комитетінің дәлелді пікірі жұмыс беруші шешімінің жобасымен келіспесе немесе оны жетілдіру туралы ұсыныстармен берілген жағдайда, жұмыс беруші онымен келісуі мүмкін немесе дәлелді пікір алғаннан кейін үш күн ішінде жобаны және оған негіздемені өзара тиімді шешім қабылдау мақсатында, білім беру ұйымының Келісу комиссиясына жіберуге міндетті.

4. Келісімге келе алмаған жағдайда туындаған келіспеушіліктер хаттамамен ресімделіп, кейін жұмыс беруші өз шешімін қабылдауға құқылы, ал Кәсіподақ комитеті шешімге тиісті мемлекеттік еңбек инспекциясына немесе сотқа шағымдана алады. Кәсіподақ комитеті де ҚРЕК белгіленген тәртіпте ұжымдық еңбек дауы процедурасын бастауға құқылы.

5. Дәлелді пікір туралы шешімді Кәсіподақ комитеті Кәсіподақ комитетінің кемінде жартысынан көбі қатысқан өз мәжілісінде, көпшілік дауыспен алқалы қабылдайды.

6. Кәсіподақ комитетінің мәжілісі хаттамамен ресімделіп, онда құрамына сайланғандар саны, қатысушылар саны, мәжілісте қабылданған ортақ шешім мен оның негіздемесі (дәлелдеме) көрсетілуі тиіс.

7. Кәсіподақ комитеті өз пікірін негіздегенде қолданыстағы заңнамаға, ұжымдық шартқа, келісімдерге, белгілі жағдайларда нақты жұмыскерлердің еңбек шарттарына, сондай-ақ жұмыс беруші мен Кәсіподақ комитетімен шешім қабылдаған кезеңдегі білім беру ұйымында қалыптасқан нақты жағдайларға сілтеме жасай алады.

8. Жұмыс берушінің алдағы қабылдайтын шешіміне байланысты барлық жағдайларды нақтылау қажеттілігі кезінде, Кәсіподақ комитеті өз мәжілісіне жұмыс берушінің өкілдерін, өзге мамандар мен сарапшыларды шақыруға құқылы.

9. Егер Кәсіподақ комитеті жұмыс берушінің алдағы шешімімен келіспеушілік білдірген жағдайда, ол үш жұмыс күні ішінде жұмыс берушімен немесе оның өкілімен қосымша кеңесулер жүргізіп, нәтижесін хаттамамен ресімдейді және оған жұмыс беруші мен Кәсіподақ комитетінің төрағасы қол қояды.

10. Кеңесулер нәтижесі бойынша ортақ келісімге келмеген жағдайда, Жұмыс беруші Кәсіподақ комитетіне бұйрық жобасы мен құжаттар көшірмелерін жолдаған күннен кейін он жұмыс күнінен соң қорытынды шешім қабылдауға құқылы.

11. Жоғарыда көрсетілген процедураларды қадағалау жұмыскерді немесе оның мүддесін танытушы Кәсіподақты жұмыстан босату жағдайы бойынша тікелей сотқа шағым келтіру құқығынан айырмайды.

\*\*\*

Жұмыс берушінің дәлелді пікірді немесе оған негіздеме және келісім алу туралы  
Кәсіподақ комитетіне өтінішінің үлгісі

Құжаттың күні мен  
шығыс нөмірі

\_\_\_\_\_ (Кәсіподақ комитетінің атауы)

Кәсіподақ комитетінің дәлелді пікір немесе келісім беру туралы  
ӨТІНІШ

\_\_\_\_\_ (Үйым атауы)

\_\_\_\_\_ (жұмыс беруші актісінің атауы)

барлық қажетті құжаттар қосымшасымен оған негіздемені жібереді.

Жеті жұмыс күні ішінде жұмыс беруші актісінің осы жобасы бойынша дәлелді пікірді жазбаша түрде жіберуіңізді сұраймын.

Қосымша: \_\_\_\_\_ бетте.

Үйым басшысы

\_\_\_\_\_ (қолы, тегі және атауы)

\*\*\*

Кәсіподақ комитетінің дәлелді пікірінің үлгісі

Құжаттың күні мен  
шығыс нөмірі

\_\_\_\_\_ (Үйым атауы)

\_\_\_\_\_ (лауазымы, қолы және атауы)

КӘСІПОДАҚ КОМИТЕТІ ОТЫРЫСЫ ХАТТАМАСЫНАН ҮЗІНДІ

\_\_\_\_\_ (Кәсіподақ комитетінің атауы)

\_\_\_\_\_ (мәселенің атауы)

Мәселесі бойынша дәлелді пікірді

\_\_\_\_\_ өкілеттік \_\_\_\_\_ (кәсіподақ органының атауы)

Жұмыс берушінің 20\_\_ ж. «\_\_» \_\_\_\_\_ №\_\_ жобасы

\_\_\_\_\_ (жұмыс беруші актісінің атауы)

өтінішін, оған негіздемені және жұмыс берушінің нормативтік актісін қажеттілігі мен заңдылығын растайтын құжаттарды қарады.

\_\_\_\_\_ 20\_\_ ж. «\_\_» \_\_\_\_\_ (Кәсіподақ комитетінің атауы)



\_\_\_\_\_ (жобаның атауы)

жобасын дабындану кезінде ҚРҰЕК және нормативтік құқықтық актілермен көзделген нормалардың, ұжымдық шарт пен келісімдер жағдайларының Жұмыс берушімен қадағалануы тексерілді.

Мынадай дәлелді пікір бекітілді:

### ДӘЛЕЛДІ ПІКІР

\_\_\_\_\_ (Кәсіподақ комитетінің атауы)

\_\_\_\_\_ жобасы бойынша.

\_\_\_\_\_ (жобаның атауы)

Жоба Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен белгіленген және осы актіні қабылдауды реттейтін Қазақстан Республикасының еңбек құқығының нормаларынан тұратын өзге де нормативтік құқықтық актілердің талаптарына, келісімнің немесе ұжымдық шарттардың \_\_\_\_\_ тармақтарына (баптарына) сәйкес келеді (сәйкес келмейді), жұмыскерлердің жағдайларын нашарлатпайды (нашарлатады).

(Мазмұны, енгізу мерзімдері бойынша жобаға өзге де ескертулер мен толықтырулар, ұсынылатын өзгерістер және т.б. туралы көрсетілсін.)

Жоғарыда айтылғандар негізінде \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (Кәсіподақ комитетінің атауы)

\_\_\_\_\_ жобасын жұмыс берушінің

\_\_\_\_\_ (жобаның атауы)

қабылдауы мүмкін (мүмкін емес) деп шешеді.

**Кәсіподақ комитетінің  
төрағасы**

\_\_\_\_\_ (қолы)

\_\_\_\_\_ (Т.А.Ә.)

Кәсіподақ комитетінің 20\_\_ ж. «\_\_» \_\_\_\_\_ дәлелді пікірін алдым.

\_\_\_\_\_ (ұйым басшысының Т.А.Ә.)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ ж.

\_\_\_\_\_ (қолы)

\*\*\*

Жұмыс берушінің жұмыскерді жұмыстан шығару туралы дәлелді пікір алу үшін бастаулы кәсіподақ ұйымының сайланбалы органына өтінішінің үлгісі

Құжаттың күні мен шығыс нөмірі

\_\_\_\_\_

### Кәсіподақ комитетінің дәлелді пікір беру туралы ӨТІНІШІ

\_\_\_\_\_ ҚР Еңбек кодексінің 52-бабына

(үлгісі бойынша)

I-тармағының \_\_\_\_\_) тармақшасы негізінде \_\_\_\_\_

(жұмыскердің Т.А.Т.)

(жұмыстан шығару туралы шешімге негіз болған қасиеті, жұмыс орны)

келесі құжаттар қосымшасымен оған негіздемені \_\_\_\_\_

(құжаттың мәтелді шығарушысының қолымен негіз болған құжаттар қолданылатын құжаттар туралы мәлімет)

Жеті жұмыс күні ішінде осы актінің (бұйрықтың, өкімнің) жобасы бойынша дәлелді пікірлі жазбаша нысанда жіберуіңізді сұраймын.

Қосымша: \_\_\_\_\_ бетте.

Ұйым басшысы \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\*\*\*

Жұмыс беруші бұйрығының жобасы бойынша Кәсіподақ комитетінің дәлелді  
рәсімдеу үлгісі

Құжаттың күні мен шығыс нөмірі

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

### КӘСІПОДАҚ КОМИТЕТІ ОТЫРЫСЫ ХАТТАМАСЫНАН ҮЗІНДІ

\_\_\_\_\_ (Кәсіподақ комитетінің отырысы)

Жұмыс берушінің \_\_\_\_\_

(жұмыс беруші бұйрығының жобасының отырысы)

қабылдау мәселесі бойынша дәлелді пікірінің жобасы туралы \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (Кәсіподақ комитетінің отырысы)

өкілетті құрамымен \_\_\_\_\_

(жұмыс беруші бұйрығының жобасының отырысы)

жобасы бойынша \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ ж. № \_\_\_\_ өтінішті, оған негіздемені және жұмыс оны шығару заңдылығын растайтын құжаттарды қарады.

\_\_\_\_\_ 20\_\_ ж. « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_

(кәсіподақ органының атауы)

ұжымдық шарт жағдайларының негізінде жұмыс берушінің \_\_\_\_\_

(жұмыскердің Т.А.Ә. лауазымы, кәсіби жұмыс таптықтары/құзыметінің жұмыс орны)

еңбек шартын бұзу туралы бұйрық жобасын әзірлеу кезінде қолданыстағы еңбек заңнамаларының нормаларын, барлық деңгейдегі келісімдерді қадағалауы тексерілді.

Мынадай дәлелді пікір бекітілді:

### Дәлелді пікір

(Кәсіподақ комитетінің атауы)

\_\_\_\_\_ жобасы бойынша

(жұмыс беруші бұйрығының жобасының атауы)

\_\_\_\_\_ еңбек шартын бұзу туралы жұмыс

(жұмыскердің Т.А.Ә. лауазымы)

берушімен ұсынылған бұйрықтың жобасы

Бұйрықтың жобасы мен оған тіркелген құжаттар оны қабылдау заңдылығын растайды (растамайды).

Бұйрықтың жобасы ҚРЕК \_\_\_\_\_ баптарымен белгіленген талаптарға сәйкес келеді (сәйкес келмейді), жұмыскердің еңбек шартының жағдайларын бұзбайды (бұзады).

Бұйрықтың жобасы ұйымдағы жұмыскердің еңбек қызметімен байланысты, жұмыс берушінің \_\_\_\_\_ еңбек шартын бұзу туралы бұйрық

(жұмыскердің Т.А.Ә.)

жобасын әзірлеу кезінде ескерілмеген қосымша жағдайларды ескереді (ескермейді).

Жоғарыда айтылғандар негізінде жұмыс берушінің \_\_\_\_\_

(жұмыскердің Т.А.Ә. лауазымы)

ҚР ЕК 52-бабының 1-тармағының \_\_\_\_\_ тармақшасына сәйкес еңбек шартын бұзу жөнінде бұйрықты шығару туралы шешімін мүмкін деп (мүмкін емес) деп білеміз.

Кәсіподақ комитетінің  
төрағасы

\_\_\_\_\_ (қолы)

\_\_\_\_\_ (Т.А.Ә.)

Кәсіподақ органының 20 \_\_\_\_ ж. « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ дәлелді пікірін алдым.

\_\_\_\_\_ (ұйым басшысының Т.А.Ә.)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ ж.

\_\_\_\_\_ (қолы)

Толық материалдық жауапкершілік туралы шарт

Астана қ. «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ ж.

Шығу ретінде және атауы

Жарғы негізінде әрекет ететін, директоры (менеджері)

(Т.Т.Т.)

тұлғамызда, бұдан әрі «Жұмыс беруші» деп аталатын бір жақтан

(Т.Т.Т.)

өзі атынан жеке тұлға ретінде әрекет ететін, бұдан әрі «Жұмыскер» деп аталатын, бір 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) жасайды:

1. Жұмыс берушіде 20\_\_ ж. «\_\_» \_\_\_\_\_ №\_\_ еңбек шарты (бұдан әрі – Еңбек шарты) қызмет жасайтын \_\_\_\_\_ лауазымындағы және Жұмыс берушіге тиісті тауарлық-материалдық құндылықтарды қабылдауға, тапсыруға, өңдеуге, сатуға (жіберуге), тасымалдауға немесе өзінің еңбек міндеттерін орындау барысында қолдануға тікелей байланысты және Жұмыскермен жүксіздік, қауіпсіздік тапсыру актісі, шығыс кассалық ордері немесе сенімхат бойынша есеп беру (бұдан әрі «Материалдық құндылықтар») бойынша алынған, сондай-ақ белгілі бір лауазымындағы жұмыскердің материалдық жауапкершілігі ҚР заңнамасымен көзделген жағдайда Жұмыс берушімен өзіне тапсырылған Материалдық құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етпеуге толық материалдық жауапкершілік алады.

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

2. Осы шарттың 1-тармағында айтылғандарға байланысты Жұмыскер:

2.1. материалдық құндылықтарды ұқыпты ұстауға және Материалдық құндылықтарды жоғалтуға немесе бүлдіруге байланысты Жұмыс берушіге хабар 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 Жұмыс берушіге қабылдау-тапсыру актісі бойынша немесе кез-келген себеп бойынша Еңбек шартының кезінде соңғы жұмыс күнінен кешіктірмей уақытында қайтаруға міндетті.

3. Жұмыс беруші Жұмыскерге өзінің еңбек міндеттемелерін орындау шартымен оған сеніп тапсырылған Материалдық құндылықтарды сақтауды қамтамасыз етуге қажетті жағдай жасауға міндеттеледі.

4. Жұмыскердің өзіне сеніп тапсырылған Материалдық құндылықтарды сақтау бір себеппен, Жұмыскердің Материалдық құндылықтарды ұқыпсыз ұстауына, қолдануына, жоғалтуына немесе Жұмыскердің қасақана әрекетінен, қасақана материалдық құндылықтарды жоюы немесе бүлдіруіне қосқандағы кінәсіне қамтамасыз етпеген жағдайда, сонымен қатар жұмыскер Жұмыс берушіге материалдық құндылықтарды қайтармаған жағдайда:

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

4.2. Жұмыскердің келтірілген зиянды өтеуі туралы Жұмыс берушінің бұйрығы Жұмыскермен келтірілген зиянды анықтаған күннен бастап бір аптадан кешіктірілмей шығарылып, тез арада Жұмыскерге жазбаша түрде қолын қойғызып таныстырылуы тиіс.

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

4.4. Егер Жұмыскер осы Шартта көзделген зиянды өтеу мөлшерімен немесе тәртібімен келіспесе, және осы мәселе бойынша Тараптар арасында келісімге қол жеткізілмесе, Жұмыскердің 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 Қазақстан Республикасының 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 Жұмыскер Жұмыс берушіге соңғы жұмыс күні Материалдық құндылықтарды қайтармаса, мұндай Материалдық құндылықтар Жұмыскердің кінәсінен жоғалған болып саналатынын және бұл келтірілген шығын осы Шартқа сәйкес қайтарылуга тиіс екенін мойындайды.

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

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

8. Жұмыскер ҚРЕК 120, 121, 122 және 123 баптарымен, сондай-ақ Қазақстан Республикасының Қылмыстық кодексінің 187,188-баптарымен танысты.

9. Осы Шарттың іс-әрекеті Еңбек шартының барлық іс-әрекет мерзіміне қолданылады.

Осы Шарттың іс-әрекеті, егер Еңбек шартының іс-әрекеті тоқтатылған кезде Жұмыскер Жұмыс берушіге ешқандай зиян келтірмесе және Жұмыскер Жұмыс берушіге Материалдық құндылықтарды тиісті жағдайда 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 Жұмыскердің міндеттемесі оларды толық көлемде орындағанға дейін сақталады.

10. Осы Шарт заңды күші бірдей екі данада жасалып, бір-бір данадан тараптарға берілді.

**Жұмыс беруші**

*(деректемелері, қолы, мөр, күні)*

**Жұмыскер**

*(Лауазымы, ТАӘ, қолы, күні)*

## Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының ұзақтығы

№	Лауазым атауы	Күттізбелік күндер саны
1.	Педагогтар	56
2.	Педагог болып табылмайтын азаматтық қызметшілер; Білікті жұмыскерлер; Педагог болып табылмайтын білім саласындағы шаруашылық жүргізу құқығындағы мемлекеттік кәсіпорындардың жұмыскерлері (біліктілігі жоқ қызметкерлерден басқалары)	30
3.	Азаматтық қызметшілер болып табылмайтын (біліктілігі жоқ қызметкерлер) жұмыскерлер, соның ішінде: - қызметтік бөлмелерді тазалаушы, вахтер, гардеробшы, кастелянша, аула сыпырушы, санитар, күзетші және т.б.	24

## Зиянды, қауіпті, ауыр еңбек жағдайлардағы жұмысы үшін жыл жайынғы қосымша ақылы еңбек демалысына, қосымша ақыға құқылы жұмыскерлер тізбесі

№	Лауазым атауы	Демалыс күндерінің саны	Аптаға сағат жұмыс уақы
1.	Білім беру ұйымының дәрігері, білім беру ұйымының орта медициналық қызметкері, білім беру ұйымының аға медициналық қызметкері	12	36
2.	Кір жуу машинасының операторы	6	36
3.	Аспазшы	6	36
4.	Кір жуатын орын жұмысшылары	6	36
5.	Қызметтік бөлмелерді тазалаушы	6	36

## Шаруашылық жүргізу құқығындағы мемлекеттік коммуналдық кәсіпорындар жұмыскерлерінің еңбегіне ақы төлеу жүйесі туралы Ереже

### І. Жалпы ережелер

1.1. Астана қаласының білім беру саласындағы шаруашылық жүргізу құқығындағы мемлекеттік коммуналдық кәсіпорындар жұмыскерлерінің еңбегіне ақы төлеу жүйесі туралы осы Ереже (бұдан әрі – Ереже) Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексіне (бұдан әрі – ҚРЕК), Қазақстан Республикасы «Білім туралы», «Педагог мәртебесі туралы», «Мемлекеттік мүлік туралы» Заңдарына, «Астана қаласының білім басқармасы» ММ (бұдан әрі – Басқарма), және «Астана қаласының білім беру қызметкерлерінің кәсіптік одағы» ҚБ (бұдан әрі – Кәсіподақ) арасындағы 2023-2025 жылдарға арналған Әлеуметтік әріптестік туралы келісім (бұдан әрі – Келісім), басқа да Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес әзірленді және Басқармаға ведомстволық бағынышты білім беру саласындағы шаруашылық жүргізу құқығындағы мемлекеттік коммуналдық кәсіпорындар (бұдан әрі – ШЖҚ МКК) жұмыскерлерінің еңбегіне ақы төлеу жүйесін айқындайды.

1.2. Осы Ереже ШЖҚ МКК еңбекақы төлеудің нысандары мен мөлшерлерін, еңбекақы қорын қалыптастыру мен бөлуді, көтермелеу, өтемақы және әлеуметтік төлемдерді айқындау тәртібін реттейді.

1.3. Осы Ереже Кәсіподақ мүшелері болып табылатын басшылар мен жұмыскерлерге және ШЖҚ МКК ұжымдық шартына қосылған тұлғаларға қолданылады.

1.4. Осы Ережеде айқындалған ШЖҚ МКК жұмыскерлерінің еңбегіне ақы төлеу шарттары ҚРЕК, және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілері белгілеген ең төменгі шарттармен салыстырғанда нашарлатуға болмайды.

1.5. Осы Ережеде мынадай анықтамалар қолданылады:

1) даму жоспары – Басқармамен бекітілетін, ұйымның бес жылдық кезенге арналған қызметінің негізгі бағыттары мен қаржы-шаруашылық қызметінің көрсеткіштерін айқындайтын құжат;

2) еңбекақы төлеу қоры – осы Ережеге сәйкес жұмыскерлердің еңбегіне ақы төлеуге арналған қаражат;

3) жалақы – жұмыскердің біліктілігіне, орындалатын жұмыстың күрделілігіне, санына, сапасына және жағдайларына қарай еңбек үшін төленетін сыйақы, сондай-ақ өтемақы және ынталандыру сипатындағы төлемдер;

4) еңбекке ақы төлеу – ҚРЕК және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік-құқықтық актілеріне, сондай-ақ келісімдерге, еңбек, ұжымдық шарттарға және жұмыс берушінің актілеріне сәйкес жұмыскерге еңбегі үшін берілетін сыйақының міндетті төлемін жұмыс берушінің қамтамасыз етуіне байланысты қатынастар жүйесі;

5) бір жылғы жұмыстың қорытындылары бойынша сыйақы - қол жеткізілген табыстарды материалдық көтермелеу және жұмыс тиімділігін арттыру мақсатында жұмыс нәтижелеріне байланысты жұмыскерлерге бір рет төленетін сыйақы;

6) еңбек жағдайлары – еңбекке ақы төлеу, еңбекті нормалау, еңбек міндеттерін орындау, жұмыс уақыты мен тынығу уақытының режимі жағдайлары, кәсіптерді (лауазымдарды) қоса атқару, қызмет көрсету аймақтарын кеңейту, жұмыста уақытша болмаған жұмыскердің міндеттерін атқару, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау тәртібі, техникалық, өндірістік-тұрмыстық жағдайлар, сондай-ақ тараптардың келісуі бойынша өзге де еңбек жағдайлары;

7) лауазымдық айдықақы (тарифтік мөлшерлеме) (бұдан әрі – ЛА) жұмыскердің уақыт бірлігі ішінде белгілі бір күрделіліктегі (біліктіліктегі) еңбек міндеттерін орындағаны үшін еңбегіне ақы төлеудің тіркелген мөлшері;

8) жоғарылату коэффициенті – педагогтердің ЛА есептеуге арналған сандық көбейткіш;

9) түзету коэффициенті – жұмыскерлердің ЛА есептеуге арналған сандық көбейткіш;

10) шаруашылық жүргізу құқығы – мемлекеттен меншік иесі ретінде мүлік алған және Қазақстан Республикасының Азаматтық кодексінде, Қазақстан Республикасының «Мемлекеттік мүлік туралы» Заңына және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында белгіленген шекте осы мүлікті иелену, пайдалану және оған билік ету құқығын жүзеге асыратын шаруашылық жүргізу құқығындағы мемлекеттік кәсіпорынның заңды құқығы;

11) шаруашылық жүргізу құқығындағы мемлекеттік кәсіпорын – мемлекеттік шаруашылық жүргізу құқығында бөліп берген мүлкі бар және өз міндеттемелері бойынша өзіне тиесілі барлық мүлкімен жауап беретін коммерциялық ұйым;

12) ШЖҚ МКК басшы жұмыскерлері – Қазақстан Республикасының «Мемлекеттік мүлік туралы» Заңының 138-бабының 3-тармағына сәйкес басшысының, олардың орынбасарларының, бас бухгалтерінің лауазымдарын атқаратын жұмыскерлер.

13) жұмыс беруші – жұмыскер еңбек қатынастарында болатын жеке немесе заңды тұлға;

14) жұмыскер – жұмыс берушімен еңбек қатынастарында тұратын және еңбек шарты бойынша жұмысты тікелей орындайтын жеке тұлға;

15) кәсіподақ мүшесі – кәсіподақтың құрамына кіруге ерікті түрде ниет білдіріп және кірген оның жарғысын мойындайтын және сақтайтын, мүшелік қасиеттері жарналарын төлейтін жеке тұлға;

16) отемақы төлемдері – жұмыстың ерекше режимі мен еңбек жағдайлар жұмысынан айырылуына, жұмыскерлерге еңбек міндеттерін немесе Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген өзге де міндеттерді орындауына байланысты шығындарды өтеуге байланысты ақшалай төлемдер, сондай-ақ жұмыскерлердің еңбек қатынастарында тұрмайтын өзге адамдарды (бұдан әрі – білім алушы) кәсіп даярлаумен, қайта даярлаумен және біліктілігін арттырумен байланысты төлемдер;

17) әлеуметтік төлемдер – ынталандырушы немесе отемақы болып табылатын жұмыскерге еңбектің саны мен сапасына байланысты емес төлемдер;

18) материалдық көмек – ұйым белгілі бір жағдайларда жұмыскерлердің оның отбасы мүшелеріне беретін ақшалай нысандағы әлеуметтік төлемдер.

## 2. Ереженің мақсаттары

### 2.1. Осы Ереже мына мақсаттар үшін әзірленді:

- жұмыскерлердің әлеуметтік жағдайын жақсартуға бағытталған ШЖҚ еңбекақы төлеу жүйесін енгізу және одан әрі жетілдіру;

- ШЖҚ МКК жұмыскерлерінің өз қызметінен максималды нәтиже материалдық қызығушылығын арттыру;

- ШЖҚ МКК жұмыскерлерінің шығармашылық белсенділігі мен баулау дамуы, олардың кәсіби өсуін ынталандыру және түпкілікті нәтиже үшін жауапкершілік арттыру;

- әрбір жұмыскерлердің жеке еңбек үлесімен және ШЖҚ МКК жұмысының нәтижелерімен еңбекақы төлеуді күшейту.



### 3. ШЖҚ МКК жұмыскерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі

3.1. ШЖҚ МКК жұмыскерлерінің еңбекақы төлеу жүйесіне мыналар кіреді:

1) базалық лауазымдық айымақына (бұдан әрі – БЛА) қолдану педагогтардың ЛА есептеу үшін қолданылады;

2) осы Ереженің № 7.1 қосымшасына сәйкес функционалдық блоктар бойынша ШЖҚ МКК педагог лауазымдарының сыншымталары;

3) ШЖҚ МКК педагогтарының ЛА түзету коэффициенттері;

4) осы Ереженің № 7.2 қосымшасына сәйкес функционалдық блоктар бойынша педагогтардың ЛА есептеу үшін жоғарылату коэффициенттері;

5) осы Ереженің № 7.3 қосымшасына сәйкес нысан бойынша ШЖҚ МКК штат саны туралы мәліметтер;

6) ШЖҚ МКК жұмыскерлерінің (педагогтардан басқа) штаттық- лауазымдық жалақылары;

7) осы Ереженің № 7.4 қосымшасына сәйкес ШЖҚ МКК педагогтарына еңбек жағдайлары үшін қосымша ақы төлеу;

8) осы Ереженің № 7.5 қосымшасына сәйкес ШЖҚ МКК жұмыскерлері, оның ішінде педагогтар мен біліктілікті қажет етпейтін жұмыскерлері үшін бірыңғай қосымша ақылар мен үстемеақылар.

3.2. ШЖҚ МКК жұмыскерлерінің жалақысы мыналардан тұрады:

**негізгі бөлігі**, оның ішінде:

- ЛА;

- ШЖҚ МКК жұмыскерлерінің тиісті санаттары үшін осы Ережеде көзделген еңбек жағдайлары үшін ЛА қосымша ақылар мен үстемеақылар;

**қосымша бөлігі**, оның ішінде:

- ШЖҚ МКК жұмыскерлерінің қызметін бағалау критерийлері негізінде үнемделген жинақтар есебінен қосымша жеке еңбекке ақы төлеу;

- ынталандыру үстемелері;

- сыйлықақылар;

- Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес міндетті болып табылатын немесе Келісім, ұжымдық шарт, осы Ережеге сәйкес айқындалатын өтемақы және әлеуметтік төлемдер.

3.3. 2023 жылғы 1 қаңтардан бастап ШЖҚ МКК педагогтерінің ЛА белгіленген мөлшеріне 2,0 мөлшерінде түзету коэффициентін қолдана отырып айқындалады.

3.4. Педагогтерге еңбек тиімділігі мен орындалатын жұмыс сапасын көтеруге қызығушылықты арттыру мақсатында осы Ереженің № 7.2 қосымшасына сәйкес ЛА есептеу үшін арттыру коэффициенттері белгіленеді.

3.5. ШЖҚ МКК педагогтарының ЛА функционалдық блоктарға және мамандық бойынша жұмыс өтіліне қарай атқаратын лауазымдарының жатқызылуына байланысты БЛА тиісті коэффициенттерге (түзету, жоғарылату) көбейту арқылы анықталады.

Қазақстан Республикасының «Педагог мәртебесі туралы» Заңының 8-бабының 3-тармағына сәйкес аптасына нормативтік оқу жүктемесі белгіленген педагогтардың ЛА астрономиялық сағаттардағы жұмыс уақытының шығындарына қарай айқындалады.

3.6. ШЖҚ МКК педагогтардың еңбекақысы ҚРЕК, Қазақстан Республикасының «Педагог мәртебесі туралы» Заңымен көзделген оқу жүктемеге, біліктілік деңгейіне, жұмыс өтіліне және біліктілік санатының болуына, қосымша ақылар мен үстемеақыларды, берілетін өтемақылар мен ынталандыру төлемдерін ескере отырып осы Ережеге сәйкес есептеледі.

3.7. Барлық мамандықтар мұғалімдерінің (бастапқы әскери даярлықты ұйымдастырушы оқытушыларды (бастапқы әскери және технологиялық даярлықты ұйымдастырушы оқытушыларды қоспағанда)) бір айдағы жалақысы ЛА олардың бір

ағаланы нақты жүктемесіне көбейту және алынған туындыны Қазақстан Республикасының «Педагог мәртебесі туралы» Заңының 8-бабының 3-тармағына сәйкес педагогикалық бекітілген нормативтік оқу жүктемесіне бөлу арқылы есептеледі.

Баспақы ескері деңгейіне ұйымдастырушы оқытушылардың (бастапқы және техникалық деңгейдегі) ұйымдастырушы оқытушылардың) айлық жалқы есептеуіне қосылып және осы Ереженің тармағында көрсетілген жалпы негізгі есептеледі нақты ағаланы жүктеме бойынша оқу сағаттарына ақы төлеуден құрылады және жалпы ағаланы жинақтарын өткізу жеке төленбейді.

3.8. ШЖҚ МКК жұмыскерлерінің жалақысы КРҰК, Қазақстан Республикасының «Педагог мәртебесі туралы» Заңымен көзделген штаттық-лауазымдық жалақы қосымша ақшалар мен үстемеақыларды, берілетін отамақылар мен қосымша төлемдерін ескере отырып осы Ережеге сәйкес есептеледі.

3.9. ШЖҚ МКК жұмыскерлерінің жалақысын есептеу үшін бір айлық қолданылады.

3.10. ШЖҚ МКК жұмыскерлерінің жалақысы осы Ережеге сәйкес еңбек шарты белгіленеді.

3.11. Осы Ережеге белгіленген ШЖҚ МКК жұмыскерлерінің еңбек шарты үшін қосымша ақшалар мен үстемеақылардың нақты мөлшерлері Келісім және ұжым шартта айқындалады.

#### 4. Еңбекақы төлеу қоры

4.1. Еңбекке ақы төлеуге, оның ішінде ынталандыруға, отамақыға және әлеуметтік төлемдерге бөлінген қаражаттың көзі ШЖҚ МКК еңбекақы төлеу қоры болып табылады.

4.2. Еңбекақы төлеу қоры мыналардан құралады:

- бюджеттік қаржыландыру (мемлекеттік тапсырыс);
- жан басына шаққандағы нормативтік қаржыландыру (республикалық (немесе) жергілікті бюджет);
- ақыты қызмет көрсетуден түскен табыс;
- Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына қайшы келмейінше қалғандары.

4.3. ШЖҚ МКК еңбекақы төлеу қорының мөлшері жыл сайын оқу жылы басына сағаттар мен штаттық кестелердің есебі негізінде Басқарма бекіткен сәйкес белгіленеді.

4.4. ШЖҚ МКК бекітілген еңбекақы төлеу қорының шегінде штаттық дербес бекітеді, сондай-ақ Келісім, ұжымдық шарт және осы Ережеге сәйкес мөлшерін, сыйлықақы жүйесін, еңбекақы төлеу қоры шегінде жұмыскерлерге ақылардың, үстемеақылардың, сыйлықақылардың және сыйақылардың нысандарының мөлшерін айқындайды.

4.5. Басқарма келесі бағыттар бойынша жан басына шаққандағы қаржыландырудан асатын ШЖҚ МКК қосымша қаржыландыруды қамтамасыз етеді:

- бастауыш сынып оқушыларын тамақтандыру (1-4 сыныптар);
- аз қамтылған және көп балалы отбасылардан шыққан, жетім балаларының қамқорлығынсыз қалған балаларды, коррекциялық сыныптары мен тамақтандыру.

#### 5. ШЖҚ МКК жұмыскерлеріне еңбекақы төлеу тәртібі мен шарты

5.1. ШЖҚ МКК басшылық қызметкерлерінің (басшы, басшының орын бас бухгалтері) ЛА мөлшерлерін Басқарма белгілейді.

5.2. Басшының, оның орынбасарларының, бас бухгалтердің еңбекақысы мен сыйақысы даму жоспарында еңбекақы төлеуге көзделген қаражат есебінен жүзеге асырылады.

5.3. Басқарма:

- ШЖҚ МКК басшыларының ЛА олардың жұмысының нәтижелері бойынша сыйлықақылар беруге, ынталандыру үстемеақыларын белгілеуге, сондай-ақ даму жоспарына сәйкес ШЖҚ МКК тиісті ұстауға көзделген қаражатты үнемдеу арқылы материалдық көмек көрсетуге;

- жергілікті бюджеттен қаржыландырылатын ШЖҚ МКК жұмыскерлерінің ЛА жергілікті бюджет қаражаты есебінен ынталандыру үстемеақыларын белгілеуге;

- ШЖҚ МКК басшылық қызметкерлерін қосымша сыйлықақы беруге құқылы.

5.4. ШЖҚ МКК басшылары:

- Келісім, ұжымдық шарт және осы Ережеге сәйкес ШЖҚ МКК жұмыскерлерінің ЛА қосымша ынталандыру төлемдерін белгілеуге, кредиторлық берешегі болмаған жағдайда, белгіленген тәртіппен даму жоспарында көзделген үнемдеу есебінен сыйлықақылар беруге және материалдық көмек көрсетуге құқылы;

5.5. Жалақы Қазақстан Республикасының ұлттық валютасында ақшалай нысанда белгіленеді және келесі айдың бірінші онкүндігінен кешіктірілмей айына бір реттен сиретпей төленеді. Жалақы төленетін күн демалыс немесе мереке күндеріне тура келген кезде төлем олардың қарсаңында жүргізіледі.

5.6. Осы кезеңде толық айқындалған жұмыс уақытының нормасын әзірленген және еңбек нормаларын (еңбек міндеттерін) орындаған ШЖҚ МКК жұмыскерлерінің айлық жалақысының мөлшері Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында белгіленген ең төменгі жалақы мөлшерінен төмен болмауы тиіс.

5.7. Оқушылардың күзгі, қысқы, көктемгі және жазғы каникул кезеңінде жұмыс істеген уақытында педагогтердің еңбегіне ақы төлеу Келісімге, ұжымдық шартқа және осы Ережеге сәйкес нақты жүктемені ескере отырып, каникул басталғанға дейінгі тарифтеу кезінде (қосымша ақыны ескере отырып) белгіленген жалақы есебінен жүргізіледі.

5.8. Үнемдеу бойынша қаражаттың пайдаланылмаған бөлігі «үнемдеу қорын» құрайды, ол жұмыскерлерге қосымша төлемдерге және ШЖҚ МКК қызметін дамытуға бағытталуы мүмкін.

## 6. Жалақының қосымша бөлігінің мөлшерін анықтау

6.1. ШЖҚ МКК жұмыскерлерінің даму жоспарының еңбекақы төлеу қоры шегінде қаражатты үнемдеу есебінен жұмыс берушінің өндіріс тиімділігі мен жұмыс сапасын арттыруға материалдық мүдделілігін күшейту үшін бір жылдағы және мерекелік күндердегі жұмыс қорытындылары бойынша мынадай қосымша төлемдер жүргізіледі:

- жұмыскерлердің қызметін бағалау критерийлері негізінде қалыптасқан үнемдеу есебінен жеке еңбекақы төлеу;

- ынталандырушы жәрдемақылар;

- сыйлықақы;

- отемақы және әлеуметтік сипаттағы ұсынылуы Келісім, ұжымдық шарттар, сондай-ақ Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасы бойынша міндетті болып табылады;

- материалдық көмек.

6.2. Осы Ереженің 6.1-тармағында көрсетілген қосымша төлемдер үшін міндетті шарт жұмыскерлердің қаржылық тәртіпті, лицензиялық талаптарды сақтауы, ШЖҚ МКК жарғылық қызметін және лауазымдық міндеттерін сапалы орындауы болып табылады.

6.16. Қосымша төлемдер Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында белгіленген мерзімдерде есепті айдан келінгі айдағы жалақымен бірге жүргізіледі.

6.17. ШЖҚ МКК жұмыскерлерінің жалақысына жұмыстың түпкілікті нәтижесі үшін қосымша төлемдер тұрақты болып табылмайды және жаңа ЛА мен жалақыны құрмайды.

## 7. Отемақы төлемдері

7.1. ШЖҚ МКК жұмыскерлеріне отемақы төлемдері жүргізілуі мүмкін:

- еңбек шарты тоқтатылған кезде пайдаланылмаған ақылы жыл сайынғы еңбек демалысы үшін - жұмыскердің орташа жалақысы есебінен;
- еңбек міндеттерін атқару кезінде жұмыскердің өмірі мен денсаулығына зиян келтіргені үшін;
- жұмыскерді өз жұмыс орнында жұмыс істеу мүмкіндігінен заңсыз айырудан келтірілген залал үшін;
- жұмыскердің мүлкіне келтірілген залал үшін;
- іссапарларға жіберу кезінде;
- жұмыс беруші - заңды тұлға таратылған не жұмыс беруші - жеке тұлға қызметі тоқтатылған жағдайда-жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде-бір айдағы орташа жалақы мөлшерінде;
- жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған жағдайда, жұмыскерлер саны немесе штаты қысқарған жағдайда-бір айдағы орташа жалақы мөлшерінде;
- жұмыс беруші еңбек шартының талаптарын орындамаған жағдайда жұмыскердің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде-айына орташа жалақы мөлшерінде;
- жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзған кезде, жұмыскер зейнеткерлік жасқа толған кезде – бұрын осы отемақыны оған дейін алмаған жағдайда, бір ЛА мөлшерде;
- жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының пайдаланылмаған бөлігінің күндері үшін, жұмыскер мен жұмыс беруші арасындағы келісім бойынша демалыстың пайдаланылмаған бөлігін басқа уақытта берудің орнына жұмыскерді жыл сайынғы ақылы еңбек демалысынан қайтарып алу кезінде;
- дуальды оқыту туралы шартқа сәйкес;
- Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде көзделген басқа жағдайларда.

7.2. Отемақы төлемдерін тағайындау Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына, Келісімге, ұжымдық шартқа сәйкес төлемнің негізі, мөлшері мен тәртібі көрсетіле отырып, жұмыс берушінің актісі негізінде жүзеге асырылады.

## 8. Әлеуметтік төлемдер мен кепілдіктер

8.1. ШЖҚ МКК жұмыскерлеріне әлеуметтік төлемдердің мынадай түрлері жүргізілуі және әлеуметтік кепілдіктер берілуі мүмкін:

- еңбекке уақытша жарамсыздық бойынша жәрдемақы;
- сауықтыру жәрдемақысы;
- радиациялық тәуекел аймақтары бойынша қосымша ақы;
- жыл сайынғы қосымша ақылы демалыс.

8.2 Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес берілген еңбекке уақытша жарамсыздық туралы парақтар еңбекке уақытша жарамсыздық бойынша әлеуметтік жәрдемақыларды төлеу үшін негіз болып табылады.

Әлеуметтік жәрдемақылардың мөлшері, тағайындау және төлеу тәртібі Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасымен айқындалады.

8.3. Кәсіподақ мүшелері болып табылатын ШЖҚ МКК жұмыскерлеріне (педагогтер мен біліктілігі жоқ жұмыскерлерден басқа) ЖА мөлшерінде сауықтыруға жәрдемақы төлей отырып, ұзақтығы күнтізбелік отыз күннен кем емес негізгі ақылы жыл сайынғы еңбек демалысы беріледі.

Бұл жұмыскерлерге сауықтыру үшін өтемақы күнтізбелік жылы бір рет төленеді.

8.4. Кәсіподақ мүшелері болып табылатын ШЖҚ МКК педагогтерін сауықтыруға арналған жәрдемақы мөлшері оларға келесі жыл сайынғы еңбек демалысын беру кезінде күнтізбелік жылда бір реттен кем емес ЖА мөлшерде белгіленеді.

Нормативтік оқу жүктемесі бар педагогтерге сауықтыруға арналған жәрдемақысының мөлшері олардың демалыс берілген күнгі нақты оқу жүктемесі бойынша есептеледі.

8.5. Кәсіподақ мүшелері болып табылатын ШЖҚ МКК біліктілігі жоқ жұмыскерлеріне (жұмысшыларына), егер ҚРЕК көп күн көзделмесе, ұзақтығы күнтізбелік жиырма төрт күн болатын негізгі ақылы жыл сайынғы еңбек демалысы және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілерінде, Келісімде, ең төмен жалақы мөлшерінде сауықтыруға арналған жәрдемақы төленетін ұжымдық шарттарда беріледі.

8.6. Осы Ереженің 8.3, 8.4 және 8.5-тармақтарында көрсетілген кәсіподақ мүшелері болып табылатын, қоса атқару шарттарында жұмыс істейтін ШЖҚ МКК жұмыскерлеріне сауықтыруға арналған жәрдемақы жалпы негіздерде тағайындалады және төленеді.

8.7. ШЖҚ МКК жұмыскеріне сауықтыруға арналған жәрдемақысын төлеу еңбек демалысын төлеу үшін ҚРЕК белгілеген мерзімде жүзеге асырылады.

8.8. ШЖҚ МКК жұмыскерлеріне жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы Ережеге № 7.6 қосымшаға сәйкес ұзақтығы беріледі.

8.9. Жұмыс беруші міндеттенеді:

8.9.1. ҚРЕК-нің 89-бабының 1-тармағына сәйкес жыл сайынғы қосымша еңбек демалыстарын беру:

- осы Ереженің № 7.7 қосымшасына сәйкес өндірістердің, цехтардың, кәсіпкерлердің, лауазымдардың тізіміне, ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесіне сәйкес ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін ШЖҚ МКК жұмыскерлеріне.

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

8.9.2. ҚРЕК-нің 89-бабының 3-тармағына, Келісімге, ұжымдық шартқа сәйкес үздіксіз жұмыс істегені, маңызды, күрделі, шұғыл жұмыстарды, сондай-ақ ерекше сипаттағы жұмыстарды орындағаны үшін көтермелеу сипатындағы қосымша ақылы жыл сайынғы еңбек демалыстарын беру:

- кәсіподақ комитетінің босатылған төрағасы болып табылатын ШЖҚ МКК жұмыскеріне - күнтізбелік бес күн;

- кітапхана меңгерушісіне, кітапханашыға, бас бухгалтерге, бухгалтерге, қорғау жөніндегі техникалық инспектор болып табылатын жұмыскерге - күнтізбелік бес күн.

8.10. ҚРЕК-нің 157-бабының 2-тармағының 1) тармақшасына сәйкес жұмыс ұйымдастыруды жақсарту және өндіріс тиімділігін арттыру және «Педагогика туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 12-бабының 7-тармағына сәйкес еңбек әлеуметтік қолдау үшін, Семей ядролық сынақ полигонындағы ядролық сынақтарға зардап шеккен азаматтардың куәліктері бар ШЖҚ МКК жұмыскерлері мен педагогтеріне белгіленеді:

- осы Ереженің № 7.8 қосымшасына сәйкес радиациялық тәуекел аймақтары бойынша қосымша ақы;

- осы Ереженің № 7.9 қосымшасына сәйкес радиациялық аймақтар бойынша жыл сайынғы қосымша ақылы демалыс.

Радиациялық тәуекел аймақтары «Семей ядролық сынақ полигонындағы ядролық сынақтардың салдарынан зардап шеккен азаматтарды әлеуметтік қорғау туралы» Қазақстан Республикасының Заңымен айқындалады.

## **9. Материалдық көмек**

9.1. Материалдық көмек көрсету туралы шешімді ШЖҚ МКК басшысы Келісімге, ұжымдық шартқа сәйкес жұмыскердің жазбаша өтініші негізінде қабылдайды.

## **10. Қорытынды ережелер**

10.1. Осы Ереже ШЖҚ МКК еңбекақы төлеудің негізгі шарттарын айқындайды.

10.2. Келісімде, ұжымдық шартта, жұмыс берушінің актілерінде кәсіподақ мүшелері болып табылатын ШЖҚ МКК жұмыскерлері үшін осы Ережемен салыстырғанда қосымша жақсарту ережелері көзделуі мүмкін.

10.3. Осы Ережеге өзгерістер мен толықтырулар басшының және ШЖҚ МКК кәсіподақ комитетінің өзара келісімі болған кезде келісімнің, ұжымдық шарттың қолданылу мерзімі ішінде енгізілуі мүмкін.

10.4. Осы Ережемен реттелмеген немесе толық реттелмеген ШЖҚ МКК жұмыскерлеріне еңбекақы төлеу шарттары Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес айқындалады.

## ШЖҚ МКК педагог лауазымдарының жіктелуі

Буын	Саты	Лауазымдар атауы
B1	4	Республикалық ғылыми-практикалық, оқу-әдістемелік, оқу-практикалық орталықтың әдіскері, техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі ұйымның оқытушысы, оның ішінде бастапқы әскери даярлықты ұйымдастырушы оқытушы
	5	Біліктілікті арттыру институтының, техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі ұйымның, әдістемелік кабинеттің (орталықтың) әдіскері Техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі ұйымның оқытушы-шебері
B2	1	Біліктілігі жоғары деңгейлі «педагог-шебер», «педагог-зерттеуші» мамандары санатты - мектепке дейінгі, бастауыш, негізгі орта, жалпы орта, арнайы (түзету) және мамандандырылған білім беру ұйымдарының барлық мамандықты мұғалімдері, оның ішінде мұғалім-дифектолог (олигофренопедагог, сурдопедагог, тифлопедагог), мұғалім-логопед, бастапқы әскери даярлықты ұйымдастырушы оқытушы техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім беру ұйымдарының өндіріске үйрету шебері, бастауыш, негізгі орта және жалпы орта білім берудің жалпы білім беретін бағдарламаларын іске асыратын білім беру ұйымдарының педагог-психологі
	2	Біліктілігі жоғары деңгейлі «педагог-сарапшы» санатты мамандары - мектепке дейінгі, бастауыш, негізгі орта, жалпы орта, арнайы (түзету) және мамандандырылған білім беру ұйымдарының барлық мамандықты мұғалімдері, оның ішінде мұғалім-дифектолог (олигофренопедагог, сурдопедагог, тифлопедагог), мұғалім-логопед, бастапқы әскери даярлықты ұйымдастырушы оқытушы техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім беру ұйымдарының өндіріске үйрету шебері, бастауыш, негізгі орта және жалпы орта білім берудің жалпы білім беретін бағдарламаларын іске асыратын білім беру ұйымдарының педагог-психологі
	3	Біліктілігі жоғары деңгейлі «педагог-модератор» санатты мамандары - мектепке дейінгі, бастауыш, негізгі орта, жалпы орта, арнайы (түзету) және мамандандырылған білім беру ұйымдарының барлық мамандықты мұғалімдері, оның ішінде мұғалім-дифектолог (олигофренопедагог, сурдопедагог, тифлопедагог), мұғалім-логопед, бастапқы әскери даярлықты ұйымдастырушы оқытушы техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім беру ұйымдарының өндіріске үйрету шебері, бастауыш, негізгі орта және жалпы орта білім берудің жалпы білім беретін бағдарламаларын іске асыратын білім беру ұйымдарының педагог-психологі

	4	Біліктілігі жоғары деңгейлі «педагог» санатты мамандар: - мектепке дейінгі, бастауыш, негізгі орта, жалпы орта, арнайы (түзету) және мамандандырылған білім беру ұйымдарының барлық мамандықты мұғалімдері, оның ішінде мұғалім-дифектолог (олигофренопедагог, сурдопедагог, тифлопедагог), мұғалім-логопед, бастапқы әскери даярлықты ұйымдастырушы оқытушы, техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім беру ұйымдарының өндіріске үйрету шебері, бастауыш, негізгі орта және жалпы орта білім берудің жалпы білім беретін оқу бағдарламаларын іске асыратын білім беру ұйымдарының педагог-психологі
В3	1	Біліктілігі жоғары деңгейлі «педагог-шебер», «педагог-зерттеуші», санатты мамандар: - мектепке дейінгі, бастауыш, негізгі орта, жалпы орта, арнайы (түзету) және мамандандырылған білім беру ұйымдарының барлық мамандықты мұғалімдері, оның ішінде мұғалім-дифектолог (олигофренопедагог, сурдопедагог, тифлопедагог), мұғалім-логопед, бастапқы әскери даярлықты ұйымдастырушы оқытушы, техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім беру ұйымдарының өндіріске үйрету шебері, педагог-психолог (бастауыш, негізгі орта және жалпы орта білім берудің жалпы білім беретін оқу бағдарламаларын іске асыратын білім беру ұйымдарының педагог-психологін қоспағанда)
	2	Біліктілігі жоғары деңгейлі «педагог-сарапшы» санатты мамандар: - мектепке дейінгі, бастауыш, негізгі орта, жалпы орта, арнайы (түзету) және мамандандырылған білім беру ұйымдарының барлық мамандықты мұғалімдері, оның ішінде мұғалім-дифектолог (олигофренопедагог, сурдопедагог, тифлопедагог), мұғалім-логопед, бастапқы әскери даярлықты ұйымдастырушы оқытушы, техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім беру ұйымдарының өндіріске үйрету шебері, педагог-психолог (бастауыш, негізгі орта және жалпы орта білім берудің жалпы білім беретін оқу бағдарламаларын іске асыратын білім беру ұйымдарының педагог-психологін қоспағанда)
	3	Біліктілігі жоғары деңгейлі «педагог-модератор» санатты мамандар: - мектепке дейінгі, бастауыш, негізгі орта, жалпы орта, арнайы (түзету) және мамандандырылған білім беру ұйымдарының барлық мамандықты мұғалімдері, оның ішінде мұғалім-дифектолог (олигофренопедагог, сурдопедагог, тифлопедагог), мұғалім-логопед, бастапқы әскери даярлықты ұйымдастырушы оқытушы, техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім беру ұйымдарының өндіріске үйрету шебері, педагог-психолог (бастауыш, негізгі орта, жалпы орта ұйымдарының педагог-психологін қоспағанда)
	4	Біліктілігі жоғары деңгейлі «педагог» санаты мамандар: - мектепке дейінгі, бастауыш, негізгі орта, жалпы орта, арнайы (түзету) және мамандандырылған білім беру ұйымдарының барлық



		мамандықты мұғалімдері, оның ішінде мұғалім-дифектолог (олигофренопедагог, сурдопедагог, тифлопедагог), мұғалім-логопед, бастапқы әскери даярлықты ұйымдастырушы оқытушы, техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім беру ұйымдарының өндіріске үйрету шебері, педагог-психолог (бастауыш, негізгі орта және жалпы орта білім берудің жалпы білім беретін оқу бағдарламаларын іске асыратын білім беру ұйымдарының педагог-психологін қоспағанда)
В4	1	Біліктілігі орташа деңгейлі «педагог-шебер», «педагог-зерттеуші» санатты мамандық мектепке дейінгі, бастауыш, негізгі орта, жалпы орта, арнайы (түзету) және мамандандырылған білім беру ұйымдарының барлық мамандық мұғалімдері, аккомпаниатор (сүйемелдеуші) (негізгі қызметтердің), концертмейстер (негізгі қызметтердің), бастапқы әскери даярлықты ұйымдастырушы оқытушы, тәлімгер тәрбиелеуші, тәрбиелеуші-ана, әдіскер (негізгі қызметтердің), жұмыс бойынша нұсқаушы (негізгі қызметтердің), дене шынықтыру жетекшісі (негізгі қызметтердің), музыкалық жетекшісі (негізгі қызметтердің), қосымша білім беретін педагог, ұйымдастырушы педагог, техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім беру ұйымдарының өндіріске үйрету шебері, зертханашы
	2	Біліктілігі орташа деңгейлі «педагог-сарапшы» санатты мамандық мектепке дейінгі, бастауыш, негізгі орта, жалпы орта, арнайы (түзету) және мамандандырылған білім беру ұйымдарының барлық мамандық мұғалімдері, аккомпаниатор (сүйемелдеуші) (негізгі қызметтердің), концертмейстер (негізгі қызметтердің), бастапқы әскери даярлықты ұйымдастырушы оқытушы, тәлімгер тәрбиелеуші, тәрбиелеуші-ана, әдіскер (негізгі қызметтердің), жұмыс бойынша нұсқаушы (негізгі қызметтердің), дене шынықтыру жетекшісі (негізгі қызметтердің), музыкалық жетекшісі (негізгі қызметтердің), қосымша білім беретін педагог, ұйымдастырушы педагог, техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім беру ұйымдарының өндіріске үйрету шебері, зертханашы
	3	Біліктілігі орташа деңгейлі «педагог-модератор» санатты мамандық мектепке дейінгі, бастауыш, негізгі орта, жалпы орта, арнайы (түзету) және мамандандырылған білім беру ұйымдарының барлық мамандық мұғалімдері, аккомпаниатор (сүйемелдеуші) (негізгі қызметтердің), концертмейстер (негізгі қызметтердің), бастапқы әскери даярлықты ұйымдастырушы оқытушы, тәлімгер тәрбиелеуші, тәрбиелеуші-ана, әдіскер (негізгі қызметтердің), жұмыс бойынша нұсқаушы (негізгі қызметтердің), дене шынықтыру жетекшісі (негізгі қызметтердің), музыкалық жетекшісі (негізгі қызметтердің), қосымша білім беретін педагог, ұйымдастырушы педагог, техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім беру ұйымдарының өндіріске үйрету шебері, зертханашы
	4	Біліктілігі орташа деңгейлі «педагог» санатты мамандық мектепке дейінгі, бастауыш, негізгі орта, жалпы орта, арнайы (түзету) және мамандандырылған білім беру ұйымдарының барлық мамандық мұғалімдері, аккомпаниатор (сүйемелдеуші) (негізгі қызметтердің), концертмейстер (негізгі қызметтердің), бастапқы әскери даярлықты ұйымдастырушы оқытушы, тәлімгер тәрбиелеуші, тәрбиелеуші-ана, әдіскер (негізгі қызметтердің), жұмыс бойынша нұсқаушы (негізгі қызметтердің), дене шынықтыру жетекшісі (негізгі қызметтердің), музыкалық жетекшісі (негізгі қызметтердің), қосымша білім беретін педагог, ұйымдастырушы педагог, техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім беру ұйымдарының өндіріске үйрету шебері, зертханашы

		<p>тәрбиелеуші, тәрбиелеуші-ана, әліскер (негізгі қызметтердің), жүзу бойынша нұсқаушы (негізгі қызметтердің), дене шынықтыру жетекшісі (негізгі қызметтердің), музыкалық жетекші (негізгі қызметтердің), қосымша білім беретін педагог, ұйымдастырушы педагог, техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім беру ұйымдарының өндіріске үйрету шебері, зертханашы, хореограф (негізгі қызметтердің), жағтықтырушы-оқытушы</p>
--	--	--

ШЖҚ МКК педагогтерінің ЛА-ның есептеу үшін түзету коэффициенттерін арттыру

Буын	Саты	Жылдарға есептегенде, мамандық бойынша жұмыс өтілі									
		0-1	1-2	2-3	3-5	5-7	7-10	10-13	13-16	16-20	20-25
B1	4	4,40	4,49	4,57	4,66	4,75	4,84	4,93	5,03	5,12	5,21
	5	4,28	4,37	4,45	4,53	4,62	4,70	4,79	4,87	4,97	5,06

Буын	Саты	Жылдарға есептегенде, мамандық бойынша жұмыс өтілі									
		0-1	1-2	2-3	3-5	5-7	7-10	10-13	13-16	16-20	20-25
B2	1	4,67	4,74	4,81	4,88	4,95	5,01	5,08	5,16	5,24	5,32
	2	4,39	4,50	4,57	4,65	4,72	4,79	4,86	4,95	5,03	5,12
	3	4,36	4,44	4,51	4,59	4,66	4,74	4,81	4,90	4,99	5,08
	4	4,10	4,14	4,19	4,23	4,27	4,33	4,38	4,49	4,59	4,67

Буын	Саты	Жылдарға есептегенде, мамандық бойынша жұмыс өтілі									
		0-1	1-2	2-3	3-5	5-7	7-10	10-13	13-16	16-20	20-25
B3	1	4,13	4,18	4,24	4,29	4,36	4,42	4,49	4,55	4,62	4,69
	2	3,85	3,91	3,97	4,03	4,09	4,16	4,23	4,30	4,37	4,44
	3	3,82	3,88	3,94	4,00	4,07	4,14	4,21	4,28	4,36	4,43
	4	3,52	3,58	3,64	3,71	3,78	3,85	3,94	4,00	4,06	4,12

Буын	Саты	Жылдарға есептегенде, мамандық бойынша жұмыс өтілі									
		0-1	1-2	2-3	3-5	5-7	7-10	10-13	13-16	16-20	20-25
B4	1	3,95	3,99	4,05	4,11	4,16	4,22	4,28	4,34	4,40	4,45
	2	3,73	3,79	3,85	3,92	3,97	4,04	4,10	4,17	4,25	4,32
	3	3,67	3,73	3,79	3,85	3,91	3,97	4,03	4,09	4,16	4,22
	4	3,32	3,36	3,41	3,45	3,49	3,53	3,57	3,61	3,65	3,69

Астана қаласының білім беру саласындағы ШЖҚ МКК жұмыскерлерінің еңбегіне ақы төлеу жүйесі туралы Ережеге 7.3 қосымша

Астана қаласының білім беру саласында ШЖҚ МКК штат кестесі

№	Лауазымы	Штат бірліктерінің саны	Жалақы айына (тенге)
1	2	3	4
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
Барлығы:			

ШЖҚ МКК педагогтеріне еңбек жағдайлары үшін қосымша төлемдер

№	Қосымша ақылардың атауы	Қосымша ақылардың түрлері	Қосымша ақылардың мөлшері	Ескертпе
1.		Лауазымдарды қоса атқарғаны (қызмет көрсету аймағының кеңейгені) үшін қосымша ақы		
1)	Оқу орны жанындағы интернатқа меңгерушілік еткені үшін		БЛА-дан* 25%	Оқу интернат меңгерушісінің лауазымы көзделмеген жағдайда
2)	Оқыту кабинеттерін (зертханаларды, шеберханаларды, оқу-консультациялық пункттерді) меңгергені үшін			«Педагог мартуралы» Қазақ Республикасының Заңына сәйкес
	мектептерде, мектеп-интернаттарда, балалар үйлерінде		БЛА-дан 20%	
	техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім беру ұйымдарында		БЛА-дан 25%	
	аралас шеберханалар болған кезде		БЛА-дан 30%	
3)	Мектепке (оның ішінде музыкалық, көркемөнер, өнер мектебіне және т.б.) басшылық жасағаны үшін		БЛА-дан 20%	Директордың көзделмеген мектептерде
4)	Оқу жұмысына жетекшілік еткені үшін		БЛА-дан 20%	Директордың жөніндегі орынбасары лауазымы көзделмеген жылдық мектептері мектептер көркемөн мектепте

5)	Оқулықтардың кітапханалық қорымен жұмыс істегені үшін		БЛА-дан 30%	
2.		<b>Ерекше еңбек жағдайлары үшін қосымша ақы</b>		
1)	Оқу-тәрбие мекемелерінің басшыларына құрамында кемінде екі арнайы тобы (сыныбы) бар жалпы мектептер мен мектепке дейінгі ұйымдарда мүмкіндіктері шектеулі, ұзақ уақыт емдеуді және айрықша тәрбие жағдайын қажет ететін балалармен, тәрбиеленушілермен жұмыс істегені үшін		БЛА-дан 30%	
2)	Сынып жетекшілігі (топ жетекшілігі) үшін			«Педагог мәртебесі туралы» Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес
	1-4 сыныптар		БЛА-дан 50%	
	5-11 (12) сыныптар		БЛА-дан 60%	
	техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім беру ұйымдары		БЛА-дан 50%	
3)	Дәптерлерді және жазбаша жұмыстарды тексергені үшін			«Педагог мәртебесі туралы» Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес. Қосымша ақы дәптер мен жазбаша жұмыстарды тексеру жұмыстың оқу жоспарында көзделген жағдайда белгіленеді
	1-4 сынып мұғалімдеріне		БЛА-дан 40%	
	Оқу орыс тілінде жүретін мектептерде (сыныптарда) қазақ тілі мен басқа да ұлттық тілдерді және оқу ұлттық тілдерде жүретін мектептерде (сыныптарда) орыс тілін 1-4 сыныпта жүргізетін осы пәндердің		БЛА-дан 50%	

	мүғалімдеріне			
	Жазбаша жұмыстарды тексергені үшін 5-11 (12) сынып мүғалімдеріне, техникалық және кәсіптік білім беру ұйымдарының оқытушыларына: қазақ, орыс тілдері, басқа ұлттық тілдер мен әдебиет бойынша; математика, химия, физика, биология, шет тілі, стенография, сызу, құрастыру, техникалық механика бойынша		БЛА-дан 50% БЛА-дан 40%	
4)	Мынадай: білім беру ұйымдарында оқитын ерекше білім беру қажеттіліктері бар; психоневрологиялық паталогиясы бар (білім беру ұйымдарында оқуға тиіс емес) балалармен жұмыс істегені үшін		БЛА-дан 40% БЛА-дан 50%	«Педагог туралы» Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес, Көрсетілген қосымша белгілеу тәртіп шарттарын беру саласы уәкілетті айқындайды
5)	Кәмелетке толмағандарды бейімдеу орталықтары мен тәрбие колонияларындағы, қылмыстық-атқару жүйесі мекемелері жанындағы техникалық және кәсіптік білім беру ұйымдарындағы, мектептердегі, кешкі (ауысымдық) жалпы орта білім беру мектептеріндегі және оқу-консультациялық пункттердегі және басқа да мінез-құлқы девиантты балаларға арналған мекемелердегі балалармен жұмыс істегені үшін		БЛА-дан 30%	
6)	Жетім балаларға, ата-анасының қамқорлығынсыз қалған балаларға арналған балалар үйлерінде,		БЛА-дан 30%	Жетім ата-ана қамқор қалған арналғ

	балалар интернат үйлерінде, отбасылық үлгідегі балалар үйлерінде, жетімханаларда, мектеп интернаттарда және мүмкіндіктері шектеулі балалар контингентінің интернат-үйлерінде, сәбилер үйлерінде (сыныптарда, топтарда) жетім балалар мен ата-анасының қамқорлығынсыз қалған балалармен жұмыс істегені үшін			үйлерінде, балалар интернат үйлерінде, отбасылық үлгідегі балалар үйлерінде, жетімханаларда, мектеп-интернаттарда және дене бітімінің немесе ақыл-ойының дамуында кемістігі бар, ұзақ уақыт емделуді қажет ететін, психикалық дамуы артта қалған балалар контингентінің интернат-үйлерінде, сәбилер үйлерінде (сыныптарда, топтарда) қосымша ақылар екі негіздеме бойынша белгіленеді (жетім балалар мен ата-анасының қамқорлығынсыз қалған балалармен жұмыс істегені үшін және даму, оқу мүмкіндігі шектеулі балалармен жұмыс істегені үшін)
7)	Мүгедектігі бар адамдарға арналған арнайы білім беру ұйымдарының қызметкерлеріне мүгедектігі бар балалармен жұмыс істегені үшін		БЛА-дан 30%	
8)	психикалық және психоневрологиялық аурулары бар 18 жастан асқан адамдармен жұмыс істегені үшін		БЛА-дан 50%	
9)	Мектепке дейінгі тәрбие және оқыту ұйымдарындағы тәрбиешілердің көмекшілеріне залалсыздандырғыш		БЛА-дан 30%	



	мағалыммен жұмыс істейтін үшін		БЛА-дан 200%-ға дейін	Көрсетілген қосымша белгілерді шарттық беру уәкілетті айқындайды
10)	Физика, химия, биология, информатика пәндері бойынша негізгі және жалпы орта білім беретін оқу бағдарламаларын техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білімнің оқу бағдарламаларын ағылшын тілінде іске асыратын білім беру ұйымдарының мұғалімдеріне және оқытушыларына			
11)	Жаңартылған білім беру мазмұны бойынша бастауыш, негізгі және жалпы орта білім беретін оқу бағдарламаларын іске асыратын білім беру ұйымдарының мұғалімдеріне		БЛА-дан** 30%	Көрсетілген қосымша белгілерді шарттық беру уәкілетті айқындайды. Аталған акылар айлыққа жүктемені отырып
3.		<b>Бейіндік бағыттағы жекелеген пәндерді тереңдете оқытқаны үшін қосымша акы</b>		
1)	Мамандандырылған мектептер мен дарынды балаларға арналған мектеп-интернаттарда, мектеп-интернат-колледждерде бейіндік бағыттағы пәндер бойынша педагогтерге		БЛА-дан 40%	
2)	Жекелеген пәндерді тереңдете оқытатын оқу орындарының (сыныптардың, топтардың) бейіндік бағыттағы пәндер бойынша жұмыс істейтін педагогтеріне; жаңашылдық,		БЛА-дан 20%	

	эксперименттік режимде жұмыс істейтін (лицейлердің, гимназиялардың, техникалық лицейлердің, мектепке дейінгі және жалпы білім беру бағытындағы оқу тәрбие кешендерінің), сондай-ақ балаларды тәрбиелеу шет тілінде жүргізілетін мектепке дейінгі тәрбиелеу және білім беру ұйымдарында жұмыс істейтін педагогтерге			
4.		<b>Ауыр (ерекше ауыр) қол еңбегі жұмыстарымен және еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және қауіпті (ерекше қауіпті) жұмыстармен айналысатын қызметкерлерге төленетін қосымша ақы</b>		ҚР ЕК-не сәйкес және еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган бекіткен еңбек жағдайлары зиянды өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізімі (тізбесі) негізінде
	Педагогтерге туберкулез (туберкулезге қарсы) мекемелерінде, диспансерлерінде, санаторийлерінде, санаторий-профилакторийлерінде, орталық аудандық ауруханалар бөлімшелерінде және басқа да денсаулық сақтау ұйымдары мен санаторий үлгісіндегі мектеп интернаттарда, мектепке дейінгі білім беру ұйымдарында жұмыс істегені үшін		БЛА-дан 60%	
5.		<b>Өндірістік оқытуды ұйымдастырғаны үшін қосымша ақы</b>		
	Өндірістік оқытуды ұйымдастырғаны үшін		БЛА-дан 100%	Техникалық және кәсіптік білім беру

			үйымдарының өндiрiстiк шеберлерiне
6.		<b>Бiлiктiлiк санаты үшiн қосымша ақы</b>	
1)	Бiлiктiлiк санаты бар ШЖҚ МКК педагогтарына: «педагог-шебер» «педагог-зерттеушi» «педагог-сарапшы» «педагог-модератор»		Көрсетiлген қосымша белгiлеу тәр- шарттарын беру санын уәкiлеттi айқындайды. Аталған қ ақы лауа- айлыққа жүктеменi отырып белгi
2)	Бiлiктiлiк санаты бар ШЖҚ МКК басшылары мен олардың орынбасарларына: «1-санат»  «2-санат»  «3-санат»		ШЖҚ басшылары басшының орынбасары бұл қосымша бiлiм үйымдарының тиiстi түрiн тиiстi қызме- байланысты белгiленедi  Мемлекеттiк мекемелер мен қазыналық кәсiпорындар дың басшысы мен басшы орынбасары- ның ЛА- нан 100%  Мемлекеттiк мекемелер мен қазыналық кәсiпорындар дың басшысы мен басшы орынбасары- ның ЛА- нан 50%  Мемлекеттiк мекемелер мен қазыналық кәсiпорындар дың басшысы мен басшы

			орынбасары-ның ЛА-нан 30%	
7.		<b>Ғылыми-педагогикалық бағыт бойынша магистр дәрежесі үшін қосымша ақы</b>		
	Негізгі орта, жалпы орта білім беру педагогтеріне; әдістемелік кабинеттердің (орталықтардың) педагогтеріне		Республикалық бюджет туралы заңда белгіленген және тиісті қаржы жылының I қаңтарына қолданыста болатын 10 АЕК***	Көрсетілген қосымша ақы тиісті дипломы болған жағдайда және негізгі жұмыс орны бойынша нақты жүктемеге қарамастан белгіленеді
10.	Мәдениет және спорт саласындағы қызметті жүзеге асыратын білім беру ұйымдарын, әскери оқу орындарын қоспағанда, бастауыш, негізгі орта, жалпы орта білім беру ұйымдарының мұғалімдеріне	<b>Тәлімгерлік үшін қосымша ақы</b>	БЛА-дан 100%	Көрсетілген қосымша ақыны белгілеу тәртібі мен шарттарын білім беру саласындағы уәкілетті орган айқындайды. Көрсетілген қосымша ақы нақты жүктемеге қарамастан белгіленеді
11.	Жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдарын қоспағанда, білім беру ұйымдарының педагогтеріне	<b>Сабақтан тыс спорт сабақтарын жүргізгені үшін</b>	БЛА-дан 100%	Көрсетілген қосымша ақыны белгілеу тәртібі мен шарттарын білім беру саласындағы уәкілетті орган айқындайды
12.	Мұғалімдер тапшылығы бар өңірлерге тартылған және бастауыш, негізгі және жалпы орта білім беретін оқу бағдарламаларын іске асыратын үздік педагогтерге	<b>Мұғалімдер тапшылығы бар өңірлердегі орта білім беру ұйымдарында жұмыс істегені үшін қосымша ақы</b>	ЛА-дан 150%	көрсетілген қосымша ақы 2022 жылғы қыркүйек – 2027 жылғы мамыр аралығында Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2022 жылғы 13 маусымдағы № 390 қаулысымен бекітілген

				Мұғалімдер тапшылығы өңірлерге педагогтерлі қолдау шараларының пакетімен қағидаларын (Арнаулы бағдарлама) асыру жүргізіледі
--	--	--	--	--

**Ескертпе :** \* БЛА – базалық лауазымдық айлықақы.

\*\* ЛА – лауазымдық айлықақы (тарифтік мөлшерлемелері).

\*\*\* АЕК – айлық есептік көрсеткіш, заңнамалық актімен белгіленген.

*Астана қаласының білім беру саласындағы ШЖҚ МКК жұмыскерлерінің еңбегіне ақы төлеу жүйесі туралы Ережеге 7.5 қосымша*

**Еңбек жағдайлары бойынша ШЖҚ МКК жұмыскерлеріне, оның ішінде педагогтар және біліктілікті қажет етпейтін жұмыскерлерге біркелкі болып табылатын қосымша ақылар мен үстемеақылар**

№	Қосымша ақылар мен үстемеақылардың атауы	Қосымша ақылар мен үстемеақылардың түрлері	Қосымша ақылар мен үстеме ақылардың мөлшері	Ескертпе
1.	Жұмыскерлерге кешкі сағат 22-ден таңғы сағат 6-ға дейін әр сағаты үшін	Түнгі уақыттағы жұмысы үшін қосымша ақы	Сағаттық мөлшерлемеден 50%	ҚРЕК-не сәйкес
2.	Жұмыскерлерге мереке немесе демалыс күндерінің әр сағаты үшін	Мереке және демалыс күндеріндегі жұмысы үшін қосымша ақы	Сағаттық мөлшерлемеден 50%	ҚРЕК-не сәйкес
3.	Жұмыскерлерге мерзімнен тыс жұмыстың әр сағаты үшін	Мерзімнен тыс жұмыс істегені үшін қосымша ақы	Сағаттық мөлшерлемеден 50%	ҚРЕК-не сәйкес
4.	Негізгі лауазымы (мамандығы) бойынша жұмыс уақытының шегінде қосымша жұмыс орындайтын жұмыскерлерге	Лауазымдарды қоса атқарғаны (қызметтер көрсету аймағының кеңейгені) үшін қосымша ақы	Қызметкердің өзінің ЛА-нан* 50%-ға дейін	ҚРЕК-не сәйкес. Басшылық қызметшілерінің басқа басшылық қызметкерінің лауазымын қоса атқарғаны үшін қосымша ақы Басқарма шешімімен жүргізіледі
5.	Жұмыскерлерге	Уақытша болмаған қызметкердің міндеттерін орындағаны үшін қосымша ақы	Нақты көлеміне қарай	ҚРЕК-не сәйкес
6.	Семей ядролық сынақ полигонындағы ядролық сынақтардың салдарынан зардап шеккен азаматтардың куәлігі бар ШЖҚ МКК жұмыскерлеріне, радиациялық қатер	Радиациялық қауіпті аймақтар үшін қосымша ақы		ҚРЕК 157-бабы 2-тармағы 1)-тармақшасына және Қазақстан Республикасы «Педагог мәртебесі туралы» Заңының 12-бабы 7-тармағына

	аймактарында, оның ішінде: төтенше радиациялық катер; ең жоғары радиациялық катер; жоғары радиациялық қауіпті аймақ бойынша; ең төмен радиациялық катер; жеңілдікті әлеуметтік-экономикалық мәртебесі бар аумақ бойынша.		2 АЕК** 1,75 АЕК 1,5 АЕК 1,25 АЕК 1 АЕК	сәйкес
7.		<b>Ауыр (ерекше ауыр) қол еңбегі жұмыстарымен және еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және қауіпті (ерекше қауіпті) жұмыстармен айналысатын қызметкерлерге қосымша ақы</b>		ҚРЕК-не жөніндегі мемлекет бекіткен жағдайлар кәсіптер қызметтер өндірістер цехтары (тізбесі)
1)	Қызметшілер мен жұмысшыларына		БЛА-дан*** 30%	
2)	Тазалаушыларға: дезинфекциялық құралдарды пайдаланатын өндірістік және қызметтік үй-жайларды; дезинфекциялық құралдарды пайдалана отырып, дәретханаларды жинаған кезде		БЛА-дан 20% БЛА-дан 30%	
8.		<b>Сыныптық біліктілігі үшін үстемеақы</b>		
	«1-сыныпты жүргізуші» (В, С, Д, Е санаттары болғанда) «2-сыныпты жүргізуші» (В, С, Е немесе В, С, Д немесе Д (Д және Е) санаттары болғанда) сыныптық біліктілігі бар жүк және жеңіл автомобильдер, автобустар		БЛА-дан 35% БЛА-дан 20%	

	жүргізушілеріне			
9.		<b>Құрметті атағы үшін үстемеақы</b>		
	Бұрынғы Кеңестік Социалистік Республикалар Одағының «Халық» деген құрметті атағы бар және республиканың құрметті атақтарына ие болған қызметкерлерге		БЛА-дан 50%	«Қазақстан Республикасының мемлекеттік наградалары туралы» Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес
	Бұрынғы Кеңестік Социалистік Республикалар Одағының «Еңбек сіңірген» құрметті атағы бар және республиканың құрметті атақтарына ие болған қызметкерлерге		БЛА-дан 30%	
10.		<b>Ғылыми дәрежесі үшін қосымша ақы</b>		
	Ғылым кандидаттарына, философия докторларына (PhD), бейіні бойынша докторларға Ғылым докторларына		17 АЕК  34 АЕК	Көрсетілген қосымша ақы біліктілігі жоғары ғылыми кадрларды аттестаттау жөніндегі уәкілетті орган берген тиісті дипломы болған кезде белгіленеді және негізгі жұмыс орны бойынша төленеді.
11.	Персоналдың жұмысын ұйымдастырғаны үшін	<b>«Аға» мәртебесі үшін қосымша ақы</b>	БЛА-дан 25%	
12.	Ұйымның негізгі персоналына	<b>Бөлімшені (кабинет) меңгергені үшін қосымша ақы</b>	БЛА-дан 50%	
13.	Жұмыскерлерге	<b>Ерекше еңбек жағдайлары үшін үстемеақы</b>	ЛА-дан 10%	

**Ескертпе:**

\* ЛА – лауазымдық айлықақы (тарифтік мөлшерлеме).

\*\*АЕК – заңнамалық актілерде белгіленген айлық есептік көрсеткіш..

\*\*\* БЛА – базалық лауазымдық айлықақы.



ШЖК МКК жұмысшыларының жыл сайынғы ақша еңбек демалысының ұжымдағы

№	Лауазым атауы	Еңбек демалысы күндерінің саны
1	Дәрігерлер	12
2	Дәрігер болып табылатын жұмысшылар (бюджеттік қызмет ететін жұмысшылармен бірге)	12
3	Қалыптасқан қызмет ететін жұмысшылар, соның ішінде: - көмекшілік болып табылатын персонал, бақылау, тәрбиелілік, қараушы, құрал-жабдықтар, санитар, күзетші және т.б.	12

Әрқашан, жұмыс, ауыр еңбек жағдайларында жұмысшы үшін жыл сайынғы ақша еңбек демалысына, қосымша ақша төлеу жүйесімен жұмысшылардың жұмыс ұжымына құрамы ШЖК МКК жұмысшыларының

№	Лауазым атауы	Демалыс күндерінің саны	Лауазым атауы
1.	Дәрігер, сурт және жа медициналық қызметші	12	
2.	Санитарлық және көмекші мектеп-интернаттың жұмысшылары мен қызмет ететінші персонал, соның ішінде: - кітапханашы, қараушы, лаборант, бақылаушы; - сурт және кіші медициналық персонал, санитар, ымыс жасаушы, тәрбиелілік көмекшісі, әншілік бөлме тазалаушысы, шаштараз.	12	
3.	Бір жұмысшының оперативші	6	
4.	Аспирант	6	
5.	Бір жұмысшының қараушысы	6	
6.	Көмекшілік болып табылатын тазалаушы	6	

*Астана қаласының білім беру саласындағы ШЖҚ МКК жұмыскерлерінің еңбегіне ақы төлеу жүйесі туралы Ережеге 7.8 қосымша*

**Семей ядролық сынақ полигонындағы ядролық сынақтардың салдарынан зардап шеккен азаматтардың куәлігі бар ШЖҚ МКК педагогтарына және жұмыскерлеріне радиациялық қауіпті аймақтар үшін қосымша ақы**

№	Радиациялық қауіпті аймақтар үшін қосымша ақы	Мөлшері
1.	Төтенше радиациялық қатер	2 АЕК*
2.	Ең көп радиациялық қатер	1,75 АЕК
3.	Жоғарғы радиациялық қатер	1,5 АЕК
4.	Ең аз радиациялық қатер	1,25 АЕК
5.	Жеңілдікті әлеуметтік-экономикалық мәртебе	1 АЕК

**Ескертпе:** \* АЕК – айлық есептік көрсеткіш.

*Астана қаласының білім беру саласындағы ШЖҚ МКК жұмыскерлерінің еңбегіне ақы төлеу жүйесі туралы Ережеге 7.9 қосымша*

**Семей ядролық сынақ полигонындағы ядролық сынақтардың салдарынан зардап шеккен азаматтардың куәлігі бар ШЖҚ МКК педагогтарына және жұмыскерлеріне радиациялық қауіпті аймақтар үшін жыл сайынғы ақылы қосымша еңбек демалысының ұзақтығы**

№	Радиациялық қауіпті аймақтар үшін жыл сайынғы ақылы қосымша еңбек демалысының ұзақтығы	Күңгізбелік күндер саны
1.	Төтенше радиациялық қатер	14
2.	Ең көп радиациялық қатер	12
3.	Жоғарғы радиациялық қатер	10
4.	Ең аз радиациялық қатер	7
5.	Жеңілдікті әлеуметтік-экономикалық мәртебе	5

Мемлекеттік білім беру ұйымдары жұмыскерлерінің лауазымдық айлықтарына үстеме ақшалар бөлінуі және материалдық көмек көрсету, сыйлықақылар төлеу Ережесі

## 1. Жалпы ережелер

1.1. Мемлекеттік білім беру ұйымдары жұмыскерлерінің лауазымдық айлықтарына үстеме ақшалар бөлінуі және материалдық көмек көрсету, сыйлықақылар төлеу Ережесі (бұдан әрі – Сыйлықақы беру ережесі) Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2007 жылғы 12-ноябрдағы «Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражатымен ұсталатын ұйымдардың жұмыскерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың жұмыскерлеріне еңбегіне төлеу жүйесі туралы» №1193 қаулысына сәйкес, жұмыскерлердің лауазымдық (қызметтік) міндеттері тиісті орындалғаны үшін ынталандыру жүйесін реттеу, осы жұмыскерлердің материалдық мүдделілігін арттыру және жұмыс сапасын, функцияларын орындауды арттыру мақсатында әзірленді.

2. Осы Сыйлықақы беру ережесі Кәсіподақтың бастауыш ұйымы бар қаласының Білім басқармасына ведомстволық бағынышты білім беру ұйымдары жұмыскерлеріне қолданылады.

## 2. Сыйлықақы беру шарттары

3. Жұмыс беруші жұмыскерлердің өндіріс тиімділігі мен орын қарымдылығын сапасын жоғарылатуға мүдделілігін арттыруды күшейту үшін ішкі талаптарына сәйкес, сонымен бірге жұмыс берушінің актілері негізінде нысандығы сыйлықақы беруші және еңбекті ынталандыруды енгізе алады.

Сыйлықақы түрлеріне қатысты негізгі сыйақылар – бұл ағымдағы (айқылық, төлеушілік және т. б.) және бір жолғы (қосымша жұмыстар орындауына үшін, мерейтойларға байланысты, ұйымдағы көп жылғы еңбегі үшін т. б.) Және сыйлықақы беру – бұл білім беру ұйымы қызметкері үшін түрлі іс-әрекеті түсіндіретін, ұйым есебінен есебінен шетелге оқуға (біліктілік көтеру, емделу) жіберу, мәдени орталықтарға бару, қызметкерді жеке оқыту.

4. Сыйлықақының мөлшері мен сомасы дербес белгіленеді және сыйлықақы ынталандыру тәлемдерін есептеу бойынша шектеулер болмайды.

5. Жұмыскердің жұмыс нәтижелерін сипаттап, оған сыйлықақы белгісін беретін негізгі көрсеткіштер:

- 1) еңбек тәртібіне сақтау;
- 2) этиканы сақтау;
- 3) белгілі мерзімдегі (кәзедегі) жұмыс нәтижелері;
- 4) өсетін-өсетік құжаттаманы сапалы жүргізу;
- 5) білім беру ұйымын тұтастай алғанда немесе оның жекелеген бөліміне (үздіксіз) жұмысын одан әрі қамтамасыз ету үшін шұғыл орындауы үшін шұғыл және алдын ала күтпеген жұмыстарды орындау;
- 6) лауазымдық міндеттерді, аса маңызды және күрделі тапсырмаларды орындау және жұмыстың басқа да жетістіктер;
- 7) мерейтойлық және мерекелік күндер;

8) қызметкерге жүктелген функциялар мен міндеттерді тиісінше орындау; 4) 3) лауазымдық міндеттерін мінсіз орындау, жұмысына ыңғармашылық қатынасы және басқа да жетістіктері;

9) қызметкерге міндеттердің кеңейтілген шеңберін жүктеу, жоғары кәсіптік деңгеймен және құзыреттілікпен үйлесетін, іс жүзінде табиғаты қолданатын жеткілікті жұмыс тәжірибесі (отілі) және дағдысы;

10) қызметті жақсартуға бағытталған қызметкерлердің бастамашылық ұсыныстары;

11) білім беру ұйымының қызметіне байланысты кезек күттірмейтін және алдын ала күтілмеген жұмысты орындау, оның шұғыл орындалуына байланысты және басқа да жұмыстармен байланысты кезек күттірмейтін және күтпеген жұмыстарды орындау болып табылады.

6. Жұмыскерге сыйлықақы:

1) алынбаған тәртіптік жазасы болған жағдайда;

2) сынақ мерзімінен өту кезінде берілмейді.

### **3. Лауазымдық айлыққа үстеме ақылар, ынталандыру үстемеақыларын белгілеу шарттары**

5. Жұмыскердің лауазымдық айлығына үстемеақылар, ынталандыру үстеме ақылар белгілеу оған кеңейтілген міндеттер аясын жүктеп, жоғары кәсіби деңгейі және құзыретімен, оларды тәжірибеде жетістікпен қолдана білуімен сай келетін жұмыстағы жеткілікті тәжірибесі (отілі) мен дағдысы, сондай-ақ басқа да көрсеткіштері үшін жүзеге асырылады.

6. Үстеме ақылар сондай-ақ осы ұйымда еңбек міндеттерін атқару кезінде алынған еңбек жаракатымен, кәсіби аурумен немесе басқа да денсаулығының зақымдануымен байланысты жұмыскерді ақысы аз төленетін (неғұрлым жеңіл жұмысқа) лауазымға еңбекке жарамдылығы қалпына келгенге дейін немесе мүгедектік тағайындалғанша ауыстыру (тағайындау) кезінде белгіленеді.

7. Үстеме ақының, ынталандыру үстемеақысының ең жоғары мөлшері лауазымдық айлықтың 50 пайызынан аспауы тиіс.

### **4. Материалдық көмек көрсету шарттары**

8. Келісімнің 7.4. тармағына сәйкес жұмыс беруші үнемделген қаражат есебінен жұмыскерге мынадай жағдайларда және мөлшерде материалдық көмек көрсетуге құқылы:

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

2) некеге тұру – 10 АЕК;

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

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

5) жұмыскерге 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 оған мүліктік зиян келтіру – 15 АЕК.

5. Жұмыскерлердің лауазымдық айлықтарына ынталандыру үстеме ақыларын белгілеу және материалдық көмек көрсету, сыйлықақыларды беріту мен төлеу тәртібі

9. Жұмыскерлерге сыйлықақы беру және лауазымдық айлықтарына үстеме ақыларын ынталандыру үстеме ақыларын белгілеу білім беру ұйымы басшысының бұйрығымен жүзеге асырылады.

10. Бұйрықта жұмыскердің тегі мен лауазымы, сыйлықақының (үстеме ақыларын ынталандыру үстеме ақысының) негіздемесі мен мөлшері көрсетіледі.

11. Жұмыскерге материалдық көмек көрсету туралы бұйрықты жұмыс жазбаша өтініші негізінде Жұмыс беруші шығарады.

12. Сыйақы төлеу, материалдық көмек көрсету және үстемасы, ынталандыру үстеме ақыларды белгілеу, шығындарды үнемдеу есебінен жүзеге асырылады:

1) бір жыл ішінде, смета бойынша үнемделген қаражаттың жалпы көлемінен аспайтын, ал желтоқсанда – бір жыл бойы үнемделген қаражаттың толық үнем шығындардың төмендегідей түрлері бойынша:

- іссапар шығындары;
- коммуналдық қызметтер;
- электр қуаты;
- жылу;
- байланыс қызметі;
- көлік қызметтері;
- негізгі құралдарды ағымдағы жөндеу;
- негізгі қаражаттар бойынша жалдау ақысы;
- несиелер бойынша сыйақылар (мүдделер) төлеу жөніндегі шығындар;

2) смета бойынша үнемделген қаражатты толық көлемде шығын төмендегідей түрлері бойынша:

- жалақы;
- салықтар және бюджетке басқа да міндетті төлемдер.

Шығындардың басқа түрлері бойынша қаражаттарды үнемдеуді смета сыйақы төлеуге, материалдық көмек көрсетуге және үстеме ақыларға жұмсауға ұйымы басшысының шешімі бойынша рұқсат етіледі.

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

№	Кәсіп немесе лауазым	Жеке қорғану құралының атауы	Бір жылға берілетін норма (бірлік, жиынтық)	
1.	Кітапханашы	Мақта матадан тігілген халат	1	
2.	Дәрігер	Мақта матадан тігілген халат	1	
3.	Гардеробшы	Мақта матадан тігілген халат	1	
4.	Аула сыпырушы	Мақта матадан тігілген костюм	1 бұйым – 3 жылға	
		Кеудешесі бар мақта-мата фаргук	1 бұйым – 3 жылға	
		Су өткізбейтін жадағай	1 бұйым кезекті	
		Мақта-матадан тігілген жылы қолғап немесе ұқсас қорғаныш қасиеттерімен биялай	1 жылға 4 жұп	
		Қысқы кезеңде қосымша:		
		Қабаты бар жылы күртеше	2 жылға 1 жинақ	
		Резеңке табанды пима немесе түмсығы қатты жылы былғары бәтеңке	1 жинақ белдеу бойынша	
5.	Қоймашы	Мақта матадан тігілген халат	1	
6.	Лаборант	Химиялық зертханада жұмыспен қамтылғанда:		
		Матадан тігілген костюм (куртка+шолақ комбинезон/немесе шалбар)	1 бұйым – 1 жылға	
		Химиялық төзімді (немесе полиэтилен) қорғаныш алжапқыш)	1 жұп тозғанша	
		Химиялық төзімді, қорғаныш биялай	1 жұп тозғанша	
		Ашық түрде жасалған қорғаныш көзілдірік	1 бұйым тозғанша	
7.	Өндірістік білім беру шебері (еңбек жөніндегі нұсқаушы), құрал-жабдық инженері	Мақта матадан тігілген халат	1	
		Берет	1	
		Тұтас тоқылған тоқыма биялай	1 жылға 12 жұп	
		Қорғаныш көзілдірік	тозғанша	
8.	Мейіргер	Мақта матадан тігілген ақ халат	1	
9.	Кір жуу машиналарының операторы	Мақта матадан тігілген халат немесе костюм	1 жылға 2 бұйым	
10.	Ағаш ұстасы	Май мен су сіндірмейтін қабаты бар мақта матадан тігілген костюм (куртка+	1 жылға 1 жинақ	

	<p>ишлек көмбінгезин немесе шалбар)          Насын бычтары бөтөнне (немесе етін)          Табына май мен су сіндірмейтін,          сырсымайтын және теңізге теңізді          протоктарына тұрсақты калты металдин          жасалган</p> <p>Қарама калты (немесе протоктаж метал)          речина бинай)</p> <p>Қарынды касын</p>
	<p>Қаста сырты жұмыс кастағалы</p> <p>Май мен су сіндірмейтін астары бир          мықта металы металы калты куртка,          астары ағытылмалы</p> <p>Май мен су сіндірмейтін астары бир          мықта металдан тігілген калты шалбар</p>
	<p>Насын бычтары (немесе керті) калты          етін</p> <p>Қасын астынан кастағалы шлем</p>
11. Астанды	<p>Мықта металдан тігілген калты (немесе          үш бөлікпен таратын кастағалы (көйлек,          шалбар және алжаныш)</p> <p>Резинкеленген алжаныш</p>
	<p>Қалпақ немесе үшінді орман          бычтары дәпінше</p>
12. Талпақтың көмегіне	<p>Мықта металдан тігілген калты</p> <p>Резинкеленген алжаныш</p>
13. Алды жұмыс (немесе жұмысшы)	<p>Мықта металдан тігілген калты</p> <p>Қалпақ немесе үшінді орман          Речина бинай          Бычтары дәпінше</p>
14. Емделетін кешені мендеу мен қызмет көрсету бойынша жұмысшы	<p>Май мен су сіндірмейтін қабаты бир          мықта металдан тігілген көмбінгезин</p> <p>Речинке етін</p> <p>Қарама бинай</p> <p>Қаста сырты жұмысшының шлемі</p> <p>Астары бир калты куртка</p> <p>Астары бир калты шалбар</p>
15. Санитар	<p>Мықта металдан тігілген калты</p>
16. Слестарь-санитар	<p>Май мен су сіндірмейтін қабаты бир          мықта металдан тігілген көмбінгезин</p>

		Құрама биялай	1 жылға 6 жұп
		Тұмсығы қағғы металдан жасалған резеңке етік	1 жылға 1 жұп
		Қорғаныш каска	3 жылға 1 бұйым
		Таскындалған құдықтардағы жұмыс үшін::	
		Резеңкеленген костюм (куртка+шолақ комбинезон/немесе шалбар)	
		Ұзын қонышты резеңке етік	
		Қыста сыртта жұмыс істегенде:	
		Май мен су сіңдірмейтін астары бар мақта маталы негізді қалың куртка, астары ағытылмалы	1 бұйым белдеу бойынша
		Май мен су сіңдірмейтін астары бар мақта матадан тігілген қалың шалбар	1 бұйым белдеу бойынша
		Нағыз былғары (немесе керзі) қалың етік	1 жылға 1 жұп
		Каска астынан киетін шлем	1 жылға 1 бұйым
17.	Күзетші	Мақта матадан тігілген костюм (куртка+шолақ комбинезон/немесе шалбар)	3 жылға 1 бұйым
		Желден қорғайтын, су өткізбейтін плащ	3 жылға 1 бұйым
18.	Өндірістік және қызмет бөлмелерін тазалаушы	Мақта матадан тігілген халат	1
		Құрама қолғап	1 жұп
		Еден мен барлығы пайдаланатын жерлерді жуу кезінде қосымша::	
		Резеңке етік	1 жұп
		Резеңке биялай	1 жұп
19.	Электр жабдықтарын жөндеу және оларды күтіп-ұстау жөніндегі электромонтер	Мақта матадан тігілген шолақ комбинезон	1
		Полимер қаптамасы бар биялай	1 жылға 24 жұп



**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 жаракаттану мен кәсіби аурулардың алдын алу, қызметкерлердің денсаулықтарын сақтау жөнінде кәсіподақ органдарымен, қызметкерлердің жұмыс берушінің бірлескен іс-әрекетін ұйымдастыру мақсатымен Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес жасалды.

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

1.3. Өндірістік кеңестің құрамына жұмыс берушінің және қызметкерлердің өкілдері негізде кіреді. Уәкілдік саны тараптар келісімімен анықталады. Тараптар арасындағы әріптестік пен өзара сенімділікті нығайту мақсатымен Өндірістік кеңестің құрамынан орнын ауыстырып шығаруға болмайды.

Өндірістік кеңестің құрамына жұмыс берушінің өкілдерін тағайындау және 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 кеңестің мүшелері қатарынан кеңес мүшелерімен сайланған төраға басқарады және мүшелері қатарына сайланады.

1.5. Өндірістік кеңестің жұмысы әлеуметтік әріптестік принциптері бойынша жүзеге асырылады. 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 заңдары мен нормативтік құқықтық актілерін, барлық деңгейдегі әлеуметтік әріптестік келісімдерді, ұжымдық шартты, еңбекті қорғау және еңбек қауіпсіздігі бойынша жұмыс берушінің локальдық актілерін басшылыққа алады.

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

1.8. Өндірістік кеңес өз қызметін төрағамен бекітілген жұмыс жоспары бойынша жүзеге асырады.

1.9. Осы Ережемен және кеңес жұмысының жоспарымен көзделген талаптар орындалу кезінде, сондай-ақ еңбекті қорғау жөніндегі оқудан өту кезінде кеңестің мүшелері жұмыс берушінің шешімі бойынша негізгі жұмыстарын жалғастырып сақтай отырып босатылады.

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

**2. Өндірістік кеңестің негізгі міндеттері**

2.1. Еңбекті қорғау және еңбек қауіпсіздігі мәселелерін шешу мақсатында ұйымдастырушылық және өзге де іс-шараларды келісу. Өндірістік жаракаттану аурулардың алдын алу, еңбекті қорғаудың мемлекеттік нормативтік

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 кесестің 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 құқықтары**

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 бұзуда жол берген лауазымды тұлғалар мен қызметкерлерді тыңдау, жұмыс берушіге оларды Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жауапқа тарту жөнінде ұсыныстар енгізуге;

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

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

4.6. Еңбекті қорғау туралы заңнамамен, еңбек жағдайының өзгеруіне қатысты және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс жасайтын қызметкерлердің заңнамамен көзделген кепілдіктері мен өтемақылардың берілуімен байланысты дауларын шешуге қатысуға.

**Жұмыскерлерге жуу және залалсыздандыру құралдарын тегін беру нормалары,  
оларды тарату шарттары**

№	Жуу және залалсыздандыру құралдарының түрлері	Жұмыс пен өндірістік факторлар атауы	1 айға берілетін норма
1.	Сабын	Ластанумен байланысты жұмыстар	500 г.

**Сабын, жуу және залалсыздандыру құралдарын тегін алу  
құқығына ие жұмыстар мен кәсіптер тізбесі**

№	Кәсіп немесе жұмыс атауы
1.	Аула тазалаушы
2.	Лаборант
3.	Өндірістік білім беру шебері
4.	Кір жуу машиналарының операторы
5.	Аспазшы
6.	Тәрбиешінің көмекшісі
7.	Слесарь-сантехник
8.	Қызметтік бөлмелерді тазалаушы
9.	Мұғалім, оқытушы
10.	Электромонтер

### Еңбекті қорғау жөніндегі Келісім

Еңбек күрғау жөніндегі осы Келісім – білім беру ұйымдарындағы еңбек жөніндегі шараларды бақылау мен өткізу дін құқықтық нысаны.

Еңбекті қорғау жөніндегі шараларды жоспарлау ондірістігі жағдайларын, кәсіптік аурулардың алдын алуға, жұмыскерлердің еңбек жағдайындағы еңбекті қорғауға, санитарлық-тұрмыстық қамтамасыз етуге бағытталған.

Осы Келісім әлеуметтік әріптестік туралы келісімге қол қойылған кезден күшіне енді және оның ажырамас бөлігі болып табылады.

Жұмыс беруші осы еңбекті қорғау жөніндегі Келісімде көрсетілген шараларды жүргізуге міндеттеледі:

Шаралардың атауы	Өткізу мерзімі
<b>I. Ұйымдастырушылық шаралар</b>	
1.1. Қазақстан Республикасы денсаулық сақтау және әлеуметтік даму Министрлігінің «Жұмыскерлерді, басшылар мен еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды қамтамасыз етуге жауапты адамдарды еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқытудан, нұсқау беруден және білімін тексеруден өткізу кәсіпкерлері мен мерзімдерін бекіту туралы» 2015 жылғы 25-желтоқсандағы № 1019 бұйрығына сәйкес еңбекті қорғау бойынша оқыту және білімдерін тексеру.	Ұйым ішкі бақылау
1.2. Жұмыскерлерді қауіпсіз жұмыс тәсілдері мен әдістеріне оқыту.	Ұйым ішкі бақылау
1.3. Еңбекті қорғау жөніндегі нұсқаулықтарды, жеке жұмыс түрлері бойынша және жеке кәсіптер бойынша әзірлеу, бекіту және кеңейту. Нұсқаулықтарды Кәсіподақ комитетімен келісу.	Жыл сайын
1.4. Кіріспе нұсқаулықтарды және жұмыс орнындағы нұсқаулық жүргізудің жеке бағдарламаларын әзірлеу және бекіту.	Жыл сайын
1.5. Бекітілген үлгі бойынша кіріспе және жұмыс орнындағы нұсқаулық жүргізуді тіркеу журналдарымен қамтамасыз ету	Жыл сайын
1.6. Ұйымдарды Қазақстан Республикасының еңбекті қорғау және ерт қауіпсіздігі жөніндегі нормативтік-құқықтық актілермен қамтамасыз ету.	Жыл сайын
1.7. Ұйымдағы кәсіптер мен жұмыс түрлерінің тізбесін әзірлеу және бекіту: - алын-ала және мерзімлік медициналық тексеру қажет жұмыскерлер; - жоғары қауіпсіздік талаптары қойылатын жұмыскерлер; - арнайы киіммен, арнайы аяқ киіммен және өзге де жеке қорғану құралдарымен қамтамасыз етілетін жұмыскерлер; - қауіпті және зиянды еңбек жағдайында жұмыс істегені үшін өтемақы берілуі тиіс жұмыскерлер; - сабын және басқа да залалсыздандыру құралдары берілуі тиіс жұмыскерлер	Жыл сайын
1.8. Ғимараттар мен өзге де құрылыстарды қауіпсіз пайдалануға сәйкес болуға жалпы техникалық бақылау жүргізу	Жыл сайын

	алғашқы онкүндігі, тамыздың 3-ші онкүндігі
1.9. Еңбекті қорғау жөніндегі комиссияны ұйымдастыру	Жыл сайын, 1-ші тоқсан
1.10. Еңбекті қорғау жөніндегі әкімшілік-қоғамдық бақылауды ұйымдастыру және жүргізу	Жыл бойы тұрақты
1.11. Жұмыскерлердің еңбекті қорғау жөніндегі білімдерін тексеру комиссиясын ұйымдастыру.	Әр жылдың қаңтар айы
<b>2. Техникалық шаралар</b>	
2.1. Су және газды өндірістік коммуникациялар мен құрылғыларды қауіпсіз пайдалану мен апаттық қорғауды қамтасыз ету мақсатында сақтандыру, қорғау және сигналдаушы жабдықтарды орнату.	Қажеттілікке байланысты
2.2. Жұмыскерлерді қауіпті және зиянды өндірістік факторлар әсерінен қолданыстағы ұжымдық қорғау жабдықтарын жетілдіру.	Тұрақты
2.3. Жұмыс орындарын, тұрмыстық бөлмелерді, жаппай өту орындарын, аумақты жарықтандыру жөніндегі нормативтік талаптардың орындалуын жақсарту мақсатында жарық беруші арматура, қолдан жарықтандыру құрылғыларын орнату.	Қажеттілікке байланысты
2.4. Өндірістік жабдықтарға, коммуникациялар мен басқа да нысандарға сигналдық түстер мен қауіпсіздік белгілерін түсіру.	Қажеттілікке байланысты
2.5. Өндірістік бөлмелер жұмысын механикаландыру, қауіпті және зиянды өндірістік факторлар көзі болып табылатын өндіріс қалдықтарын уақытында тазалау және залалсыздандыру, ауа өткізгіш және желдеткіш құрылғыларын тазарту.	Тұрақты
2.6. Нормативтік санитарлық талаптарды, құрылыс нормалары мен ережелерін орындау мақсатында ғимараттарды (өндірістік, әкімшілік, қойма және т.б.) жаңарту	Тұрақты
2.7. Ғимараттардың электр жүйелерінің қауіпсіз пайдалануға сәйкес болуы үшін сымдарды оқшаулау және жерге тұйықтау (нөлдеу) сынағын жүргізу	Нормативтерге сәйкес
<b>3. Емдеу-профилактикалық және санитарлық-тұрмыстық шаралар</b>	
3.1. Жұмыскерлерді алдын-ала және мерзімдік медициналық тексеру	Жылына 1 рет, жұмыскерлердің жекелеген санаттары үшін жылына 2 рет
3.2. Жұмыскерлерге демалыс бөлмелерін жасау	Тұрақты
3.3. Санитарлық бекеттерді жабдықтау және оларды алғашқы медициналық көмек дәрі қобдишаларымен қамтамасыз ету	Жарты жылда 1 рет
3.4. Санитарлық-тұрмыстық бөлмелерді қайта құру және жабдықтау (гардероб, санитарлық торап, арнайы киімдерді сақтау және тарату бөлмелері)	Шарттың әрекет ету мерзімі ішінде
<b>4. Жеке қорғану құралдарымен қамтамасыз ету шаралары</b>	
4.1. Қазақстан Республикасы денсаулық сақтау және әлеуметтік даму Министрлігінің «Жұмыс берушінің қаражаты есебінен жұмыскерлерге сүт немесе оған теңестірілген тамақ өнімдері және (немесе) диеталық (емдік және профилактикалық) тамақтануға арналған арнайы өнімдер, арнайы киім және басқа да жеке қорғаныш	Нормативтерге сәйкес

<p>құралдарын беру, оларды ұжымдық қорғаныш құралдарымен, санитариялық-тұрмыстық үй-жайлармен және құрылыстармен қауіпсіздік ету шараларын бекіту туралы» 2015 жылғы 28 желтоқсандағы № 1054 бұйрығына сәйкес арнайы киім, арнайы аяқ киім мен басқа да жеке қорғаныш құралдарын беру.</p> <p>4.2. Адамның Ахууліккем жасандық сақтау және алуеметтік және Министрліктің «Жұмыс берушінің қаражаты есебінен құлақкерлерге етү немесе оған тейестірілген тамақ өнімдері және (немесе) диеталық (емдік және профилактикалық) тамақтануға арналған арнайы өнімдер, арнайы киім және басқа да жеке қорғаныш құралдарын беру, оларды ұжымдық қорғаныш құралдарымен, санитариялық-тұрмыстық үй-жайлармен және құрылыстармен қауіпсіздік ету шараларын бекіту туралы» 2015 жылғы 28 желтоқсандағы № 1054 бұйрығына сәйкес сабынмен, жуу және талмақсаладыру заттармен қамтамасыз ету.</p>	Нормативтік актілер
<p>4.3. Электр токынан сақтаушы жеке қорғану құралдарымен қамтамасыз ету (диэлектрик қолғаптар, диэлектрик төсеніштер, оқшау шелек саптары бір құралдар).</p>	Нормативтік актілер
<p>4.4. Көру органдарын қорғауды қамтамасыз ету (қорғану көзілдіріктері, бетті қорғау қалқаншалары).</p>	Нормативтік актілер
<p>4.5. Тыным органдарын қорғауды қамтамасыз ету (респираторлар, газдатқыш).</p>	Нормативтік актілер
<p>4.6. Есту органдарын қорғауды қамтамасыз ету (құлақ тығындары, құлаққаптар).</p>	Нормативтік актілер
<p>4.7. Басты қорғауды қамтамасыз ету (каска, шлем, бас киім, бетет, қалшық).</p>	Нормативтік актілер
<b>5. Өрт қауіпсіздігі жөніндегі шаралар</b>	
<p>5.1. Өрт қауіпсіздігінің ережелері негізінде Кәсіподақ комитетімен келісе отырып өрт қауіпсіздігі шаралары бойынша нұсқаулықтарды әзірлеу, бекіту.</p>	Жылдық топта
<p>5.2. Өртке қарсы нұсқаулық жүргізулі тіркеу, жұмыс орнындағы өртке қарсы нұсқаулық жүргізулі, сондай-ақ өрт сөндірудің алғашқы құралдарын тіркеу журналдарымен қамтамасыз ету.</p>	Әр жылдық қантармен
<p>5.3. Ұйымдарда өрт жағдайында адамдарды көшіру нұсқаулықтары мен жоспар-схемасын әзірлеу және қамтамасыз ету.</p>	Жыл сайын
<p>5.4. Өрт сөндіру шкафтары мен оларды өрт сөндіру жабдықтарымен толықтыру.</p>	Қажет болса
<p>5.5. Ұйымды өрт сөндірудің алғашқы құралдарымен қамтамасыз ету (қым, су сорғыш, өрт сөндіргіш және т.б.).</p>	Тұра
<p>5.6. Білім алушыларды, тәрбиеленушілерді өрт қауіпсіздігі шараларына оқытуды ұйымдастыру және барлық персоналды көшіру бойынша жаттығу шараларын жүргізу.</p>	Әр жыл сайын
<p>5.7. Ағаш құрылыстарды өрттен қорғауды қамтамасыз ету.</p>	Қажет болса
<p>5.8. Қосалқы шығу жолдарын жарамсыз жиһаздарды сақтаудан босату.</p>	Тұра
<p>5.9. Терезелерде құлыптанатын «айқарма» түрдегі металл торларды орнату.</p>	Қажет болса

**Білім және ғылым ұйымдарындағы еңбекті қорғау жөніндегі  
техникалық инспектор туралы  
ЕРЕЖЕ**

**1. Жалпы ережелер**

1.1. Қазақстандық салалық білім және ғылым қызметкерлері кәсіподағының ұйымдастырушылық құрылымына кіретін білім ұйымдарындағы еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор туралы осы Үлгілі ереже ХЕҮ-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 жаракаттану немесе денсаулықтарына келтірілген басқа зақымдану кезінде толық көлемде шығынның отелуін 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.



2.8. Еңбекті қорғау жөніндегі заңнаманы қолдануға және еңбекті қорғау келісімдер мен ұжымдық шарттар бойынша міндеттемелерді орындауға байланысты жұмысшылар мен кәсіподақ мүшелерінің мүдделерін білдіру.

### 3. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектордың негізгі міндеттері мен құқықтары

Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор өз қызметін орындай отырып:

3.1. - еңбекті қорғау туралы заңнаманың қадағалануын;

- ұжымдық шарт (келісім) міндеттерінің орындалуын бақылауды жүзеге асыру;

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

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

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

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

- лауазымды тұлғалардан қызметкерлердің өмірі мен денсаулығын төндіретін еңбекті қорғау жөніндегі бұзушылықтарды шұғыл жоюды, ал олармен денсаулығына тікелей қауіп төнген жағдайда, бұзушылықты жойғанға дейін жұмыс 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 талаптарды орындауға құқылы.

3.3. - жұмыс орындарындағы еңбекті қорғау мен еңбек жағдайын;

- ауа тазарту және жарық беру қондырғыларының, жабдықтардың, құрал-жабдықтар мен құрал-саймандардың, көлік және жүк көтергіш құралдарының талаптарына сәйкестігін;

- жұмысшылардың қажетті арнайы киіммен, арнайы аяқ киіммен және жеке қорғаныс құралдарымен уақытында қамтамасыз етілуін, оларды дұрыс пайдалану және тиісті күтім жасауды (жөндеу, жуу және т.б.) ұйымдастыруды;

- еңбекті қорғау жөнінде нұсқаулықты жүргізу және жұмысшыларды қауіпсіз тәсіліне үйрету сапасы мен уақыттылығын;

- санитарлық-тұрмыстық үй-жай жағдайын, жұмысшыларды сабынмен және залалсыздандыру құралдарымен қамтамасыз етуді, ауыз су режимін ұйымдастыруды;

- жұмыс уақыты мен тынығу уақыты туралы заңнаманың қадағалануын;

3.4. - өндірістегі жазатайым оқиғалар мен кәсіби ауруларды тексеруге;

- еңбекті қорғау мен еңбек жағдайының санитарлық-техникалық жай-күйлерін тексеру және бақылауға;
- 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 ақпараттандыруды, бақылау нысанына жататын нормативтік құжаттар және нұсқаулықтармен қамтамасыз етуді ұйымдастырады;
- еңбекті қорғау жағдайын жақсарту жөнінде енгізілген ұсыныстарды жүзеге асыруға жәрдемдеседі;
- еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың болымды жұмыс тәжірибелерін жинақтап, оның таратылуын қамтамасыз етеді;
- еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларды моральдық және материалдық ынталандыруды қарастырады.

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

№ 15

**Жеке еңбек ауларын шешу жөніндегі  
келісу комиссиясы туралы Ереже**

**1. Жалпы ережелер**

1. Жеке еңбек ауларын шешу жөніндегі келісу комиссиясы (бұдан әрі – комиссия) тұрақты құрамымен атқарылатын орган болып табылады және Кәсіподақ комитеті мен Астана қаласының білім беру ұйымының жемістілігі өкілдерінің бірлесіп құрылады.
2. Келісу комиссиясы мүшелерінің саны әрбір тараптан 4 адамнан тұрады.
3. Кәсіподақ мүшелері комиссияға кәсіподақ мүшелері қатарынан, Кәсіподақ комитетінің құрамымен, ал жемістілік өкілдері – ұйым басшысының бірлесіп бөлінеді.
4. Келісу комиссиясының құрамы жұмыскерлерге мәлімет үшін және тәртіп орналастырылады.
5. Жеке еңбек ауларын шешу жөніндегі келісу комиссиясы 3 жыл мерзімге, яғни ұжымдық шарттың немесе адеуметтік әріптестік туралы келісім шарттың мерзіміне құрылады. Осы мерзім ішінде тараптар өз өкілдерін комиссияға қайта тағайындау үшін белгіленген тәртіпте алмастыра алады, бірінші өкілеттіктері комиссияның құрылған мерзімінің аяқталуымен бірге аяқталады.
6. Келісу комиссиясының әрбір отырысында тараға мен хатшының және Кәсіподақ комитетінің өкілі мен жұмыс берушінің өкілі кезектесіп отырыстың тараға мен хатшының міндеттерін бір тараптың өкілдері атқарады.
7. Комиссияның әрбір отырысында тараптармен келесі отырыстың тараға мен хатшысы тағайындалып, оларға отырысқа дайындық пен шақыру жүктеледі.
8. Келісу комиссиясы техникалық қамтамасыз етуді (іс жүргізу, іс жүргізушінің хатшылығының көшірмелер дайындау мен беру және т.б.) жұмыс берушіне жүктеледі. Ұйым басшысы өз бұйрығымен Келісу комиссиясы техникалық қамтамасыз ету жөніндегі жұмыс жүктелетін жұмыскерлі тағайындайды.
9. Келісу комиссиясының іс жүргізуі жалпы іс жүргізуден бөлініп, өткізілетін ерекше бөлімінде жүргізіледі.

**2. Келісу комиссиясымен қаралатын мәселелер**

9. Келісу комиссиясы жұмыскер мен жұмыс берушінің арасында туындайтын жеке еңбек ауларын қарау жөніндегі сотқа дейінгі міндетті бапты болып табылады. Келісу комиссиясы туындаған барлық жеке еңбек ауларын ерекшелігісіз қарауға құқылы.
10. Келісу комиссиясы жұмыскерлердің еңбек заңнамасын, ұжымдық келісімдерді және өзге де жергілікті құқықтық актілерді, еңбек шарттарының қиындығын, соның ішінде:
  - 1) еңбекке ақы төлеу;
  - 2) басқа жұмысқа ауыстыру және басқа жұмыс орнына көшіру;
  - 3) еңбекке ақы төлеу, соның ішінде лауазымдарды қоса атқару, ұжымдық келісімдерді ауыстыру кезінде, үстеме жұмыс, түнгі уақыт, демалыс күндеріндегі жұмыс үшін еңбекке ақы төлеу;
  - 4) қолданыстағы еңбекке ақы төлеу жүйесімен көзделген жұмыс сыйыны мөлшері мен оны ату құқығы;
  - 5) жәрдемақылар төлеу мен кепілдіктер беру;

- 6) жұмыскердің жалақысынан ұсталынған ақналай соманы қайтару;
- 7) еңбек демалыстарын беру;
- 8) арнайы киім, арнайы аяқ киім, жеке қорғау құралдарын беру, емлеу-профилактикалық тамақтану;
- 9) амалсыз бос жүрген уақытына жалақы төлеу немесе заңсыз ауыстырумен байланысты төмен ақы төленетін жұмысты орындаған уақытына жалақысының айырмасын төлеу;
- 10) еңбекке ақы төлеу жүлжесімен көзделген үстеме ақыларды қосқанда жалақыны оңдіру;
- 12) тәртіптік жаза қолдану;
- 13) еңбек шартын жасау немесе өзгерту туралы мәліметтер еңбек кітапшасында қате немесе нақты жазылмауы туралы, егер бұл жазбалар бұйрыққа (өкімге) немесе заңмен көзделген өзге құжаттарға сәйкес келмесе;
- 14) жұмысқа қайта алу, жұмыстан шығару күнін және себебінің тұжырымын өзгерту;
- 15) келтірілген материалдық шығынды өтеу;
- 16) жұмыс уақыты мен тынығу уақытының режимін қадағалау.

### 3. Келісу комиссиясының жұмыс тәртібі

11. Егер жұмыскер ұйым әкімшілігімен тікелей келіссөздер барысында келіспеушілікті реттемеген болса, еңбек дауы Келісу комиссиямен қаралады.

12. Келісу комиссиясына түсетін арыздарды қабылдауды жұмыс беруші жүргізеді, жалдаушының есебінен және бланкілерінде еңбек даулары бойынша комиссияның атынан азаматтармен және ұйымдармен қатынас хаттар жүргізіледі (шақыртулар жіберу, жауаптар беру және т.б). Келісу комиссия жұмысының барлық шығындарын Жұмыс беруші өтейді.

13. Жұмыскерлер келісу комиссиясына еңбек даулары бойынша жүгіне алады:

- жұмысқа қайта алу туралы даулар бойынша - жұмыс берушінің еңбек шартын бұзу туралы актісінің көшірмесі табыс етілген күннен бастап бір ай өткенге дейін;
- басқа еңбек даулары бойынша - жұмыскер немесе жұмыс беруші өз құқығының бұзылғаны туралы білген немесе білуге тиісті күннен бастап бір жыл ішінде.

Келісу комиссиясына жүгіну мерзімінің өтуі қаралып жатқан жеке еңбек дауы бойынша медиация туралы шарттың қолданылу кезеңінде, сондай-ақ Келісу комиссиясының оны құрғанға дейін болмауы жағдайында тоқтатыла тұрады.

Белгіленген мерзімді дәлелді себептермен өткізіп алған жағдайда еңбек даулары жөніндегі комиссия оны қайтадан белгілей алады.

14. Келісу комиссиясы еңбек дауларын арыз тіркелген күннен бастап 15 күндік мерзімде қарауға міндетті және тараптарға шешімді үш жұмыс күні ішінде берілуге міндетті.

15. Арызы бойынша еңбек дауы қаралып жатқан жұмыскер Келісу комиссия отырысына үш күннен кешіктірілмей шақырылады.

16. Келісу комиссиясының отырыстары Келісу комиссия мүшелері, мүдделі жұмыскер, сондай-ақ куәгерлер және шақырылған мамандар мен сарапшылар мәжіліске өздеріне қолайлы мезгілде қатыса алатындай уақытта өткізіледі.

17. Келісу комиссиясы барлық дауларды арыз беруші жұмыскердің қатысуымен қарайды. Дауды сырттай қарауға тек жұмыскердің жазбаша өтініші бойынша ғана жол беріледі.

Жұмыскер Келісу комиссияның отырысына келмей қалған жағдайда, оның арызын қарау келесі отырысқа қалдырылады. Жұмыскер дәлелді себепсіз екінші рет келмей

қалған жағдайда, Келісу комиссиясы мұқабелі қараудан алын тастау туралы шешім қабылдауға құқылы, мұндай іс жұмыскерді қайтадан өтініш беру құқығынан айырып қояды.

18. Келісу комиссиясы отырысқа күзгілерді шақыруға, жеке техникалық және бухгалтерлік тексерулер жүргізуді тапсыруға, әкімшіліктен мен құзғуларын қарауға және талап етуге, құрылыстар жіберіп, мемлекеттік және қаржылық құрылымдардың құрылыстарын қолдануға құқылы.

19. Келісу комиссиясының отырысының басшыда мүдделі жұмыскер қатысқан отырысқа қатысқан Келісу комиссиясының мүшесіне дәлелді білдіруге құқылы. Мұндай жағдайда дауды қарау комиссиямен белгіленген басқа да құрылымдармен.

20. Нарықтық білдіруге қатысты мәселесі:

а) әкімшілік өкіліне қатысты болса – ұйым басшысымен;

б) қаржылық өкіліне қатысты болса – Қасподоқ комитетімен шешіледі.

Қосымша құрылымдар, ал Қасподоқ комитеті наразылық білдіру туралы қарар қабылдағанда ма әлде жоқ па, сол туралы шешім қабылдайды. Тағайындалған комиссия мүшесінің сұрағына басқа өкіл болуы мүмкін.

Нарықтық білдіру тек сол жұмыскердің арызын қарау жөніндегі сұрағы үшін жарамды.

21. Келісу комиссиясы отырысқа барлық Келісу комиссия мүшелерінің қатысуымен жасалыды, шешім қабылдауға құқылы.

Келісу комиссиясының шешімдері отырысқа қатысқан барлық әкімшілік және Қасподоқ комитетінің өкілдері арасында келісім бойынша қабылданады, мұнда бір және қандай да бір бекітуді талап етпейді.

Келісу комиссиясының шешімдері Қазақстан Республикасының заңдарымен, ұжымдық және еңбек шарттарымен, келісімдермен, ережелермен, құрылымдармен дәлелденіп және негізделуі тиіс.

Ақпараттық талаптар бойынша комиссия шешімдерінде жұмыскерге талаптар көрсетілуі қажет.

22. Келісу комиссиясының әрбір отырысында хаттама жүргізіледі. Отырыс аяқталған соң Келісу комиссиясының төрағасы мен хатшысы қол қойып қалмаған жағдайда, Келісу комиссиясы отырысының хаттамасында әрбір ұсыныстары бекітіледі және келісімге келмегені туралы жазылады.

Хаттаманы тексерулер материалдары, жазбаша түсініктемелер, хатшының хаттар және дауды қарау барысында комиссиямен алынған өзге де құжаттар беріледі.

23. Егер жеке еңбек дауларын қарау кезінде Келісу комиссиясының комитетінің өкілдері мен әкімшілік өкілдерінің арасында келісімге қол жеткізілмеген жұмыскер дауды шешу туралы арызымен сотқа жүтінуге құқылы.

24. Жұмыскер еңбек дауы бойынша Келісу комиссияның шешіміне келіспеген жағдайда, еңбек дауын шешу туралы арызымен сотқа жүтінуге құқылы.

#### 4. Келісу комиссиясының шешімдерінің орындалу тәртібі

25. Келісу комиссиясының шешімдерін ұйым әкімшілігі онда белгіленген орындалуға тиіс, жұмысқа қайта алу туралы шешім дереу орындалады.

26. Бұрынғы жұмысына қайта алынған жұмыскерге амалсыз бос жұмыс уақыты (шешім қабылданып) барлық уақыты үшін орташа жалақысы немесе басқа да қаржысының кезінде төмен ақы төленетін жұмысты орындағаны үшін, қосымша уақытқа жалақылығы айырма төленеді.

27. Жұмыс беруші жұмысқа қайта алу туралы шешімнің орындалуына қатысты жағдайда, Келісу комиссиясы жұмыскерге шешімнің орындалуына қатысты

үшін орташа жалақысын немесе жалақысының айырмасын төлеу туралы Келісу комиссиясы шешім шығарады.

## **5. Жеке даулар бойынша шешімдерді шығару мен орындау тәртібі**

28. Заңсыз ауыстыру, көшіру, еңбек жағдайларын маңызды өзгерту немесе жұмыстан шеттету жағдайында жұмыскер бұрынғы жұмысына, бұрынғы жұмыс орнына қайта алынып, оған бұрынғы маңызды жұмыс жағдайлары қайта беріледі.

Көшіруге өндірістік, ұйымдастырушылық немесе экономикалық себептер негіз болуы тиіс.

Жұмыскерді ауыстыру және көшіру, соның ішінде ол жұмыскердің келісімімен жасалса, егер бұл оған медициналық қорытындыға немесе заңнама талаптарына сәйкес (жұмыскерлердің жеке санаттарының, соның ішінде әйелдер мен кәмелетке толмағандардың еңбегін қолдануға тыйым салу) денсаулық жағдайына байланысты қарсылық тудыратын болса, заңсыз болып есептеледі.

Жұмыскер заң бұзушылықпен ауыстырылған жұмысына шығудан бас тартса, ол дәлелсіз жұмыстан қалған болып есептелмейді.

Негізделген өндірістік, ұйымдастырушылық немесе экономикалық себептерді растайтын дәлелдер болмаған жағдайда, еңбек жағдайын маңызды өзгерту заңсыз болып табылады.

29. Келісу комиссиясы жұмысқа қайта алу туралы шешім шығарған кезде, жұмыскерге амалсыз бос жүрген уақытына орташа жалақы немесе төмен ақы төленетін жұмысты орындаған уақытына жалақысының айырмасын төлеу туралы шешімді де қатар қабылдайды.

30. Жұмыскерге тәртіптік жаза шарасын қолдану туралы дауды шеше отырып, Келісу комиссиясы заңсыз салынған немесе теріс қылықтың қатандығына сәйкес келмейтін жазаны жоя алады.

Дегенмен Келісу комиссиясы бір жазаны екінші жазалау шарасымен алмастыра алмайды, өйткені ҚРЕК 65-бабына сәйкес тәртіптік жаза шараларын таңдау құқығы Жұмыс берушіге тиесілі.

31. Басқа жұмысқа заңсыз ауыстырылған жұмыскерді жұмысқа қайта алу туралы шешім дереу орындалуға тиіс.

32. Ақшалай соманы өтеу туралы дауды қарау кезінде Келісу комиссиясы жұмыскерге Келісу комиссиясына жүгінбеген кезге дейінгі үш жылдан аспайтын мерзімге төленбеген және заңсыз ұсталынған сомаларды қайтару туралы шешім қабылдай алады.

33. Жұмыс берушіден өндірілген сомалар жұмыскерге комиссия шешім шығарғаннан кейінгі жалақы төлеу үшін белгіленген мерзімге жақын уақытта төленеді.

## **6. Келісу комиссия мүшелерінің жұмысының кепілдіктері**

34. Келісу комиссияның құрамына сайланған жұмыскерлерге Келісу комиссия жұмысының уақытында орташа жалақылары сақталады.

35. Келісу комиссия мүшелерін (егер олар кәсіподақ мүшелері болса) жалдаушының бастамасымен жұмыстан шығаруға және тәртіптік жаза қолдануға тек Кәсіподақ комитетінің алдын ала келісімімен ғана жол беріледі.

36. Келісу комиссия мүшелерімен еңбек шарттарын жасасу (ұзарту) олардың өкілеттік мерзімінен кем болмайтын мерзімге жасалады.