

**Астана қаласы әкімдігінің
«Қоғамдық тамақтандыру және сервис колледжі» ШЖҚ МКК және
«Астана қаласының білім беру қызметкерлерінің кәсіптік одағы» ҚБ
Бастауыш кәсіподақ ұйымының арасындағы
2025-2027 жылдарға арналған**

ҰЖЫМДЫҚ ШАРТ

Еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органда тіркелген
№ 1815 «24» 10 2023 ж.

Астана қаласы

МАЗМҰНЫ:

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 қосымша: Педагог лауазымдарының тізбесі.

№ 2 қосымша: Мемлекеттік білім беру ұйымдарының ішкі еңбек тәртіптемесінің ережелері.

№ 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 қосымша: Толық материалдық жауапкершілік туралы шарт үлгісі.

№ 5 қосымша: Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының ұзақтығы.

№ 6 қосымша: Зиянды, қауіпті, ауыр еңбек жағдайлардағы жұмысы үшін жыл жайынғы қосымша ақылы еңбек демалысына, қосымша ақыға құқылы жұмыскерлер тізбесі.

№ 7 қосымша: Астана қаласының білім беру саласындағы шаруашылық жүргізу құқығындағы мемлекеттік коммуналдық кәсіпорындарының Кәсіподақ мүшелері болып табылатын және ұжымдық шартқа қосылған жұмыскерлерінің еңбегіне ақы төлеу жүйесі туралы Ереже.

№ 8 қосымша: Мемлекеттік білім беру ұйымдары жұмыскерлерінің лауазымдық айлықтарына үстеме ақылар белгілеу және материалдық көмек көрсету, сыйлықақылар төлеу Ережесі.

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

№ 10 қосымша: Білім және ғылым ұйымдарындағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі Өндірістік кеңес туралы Ереже.

№ 11 қосымша: Жұмыскерлерге жуу және залалсыздандыру құралдарын тегін беру нормалары.

№ 12 қосымша: Сабын, жуу және залалсыздандыру құралдарын тегін алу құқығына ие жұмыстар мен кәсіптер тізбесі.

№ 13 қосымша: Еңбекті қорғау жөніндегі Келісім.

№ 14 қосымша: Білім беру ұйымдарындағы еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор туралы Ереже.

№ 15 қосымша: Еңбекті қорғауды басқару жүйесінің Ережесі.

№ 16 қосымша: Жеке еңбек дауларын шешу жөніндегі келісу комиссиясы туралы Ереже.

Астана қаласы

«20» қазан 2025 ж.

1. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР.

1.1. Осы Ұжымдық шарт Астана қаласы әкімдігінің «Қоғамдық тамақтандыру және сервис колледжі» ШЖҚ МКК (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, Жұмыс берушілердің республикалық бірлестіктері (қауымдастықтары, одақтары) мен Кәсіптік одақтардың республикалық бірлестіктері (қауымдастықтары, одақтары) арасындағы Бас келісімді (бұдан әрі – **Бас келісім**), 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 әлеуметтік әріптестік туралы Өңірлік 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 қосылуға құқылы. 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 шартының 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 ұсынатын 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, Өңірлік 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, Өңірлік келісімдермен, еңбек, Ұжымдық шарттармен және жұмыс берушінің актілерімен 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 бар және білім алушыларды және (немесе) тәрбиеленушілерді оқыту және тәрбиелеу, білім беру қызметін әдістемелік қолдау немесе ұйымдастыру бойынша педагогтің кәсіптік 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 қол қойғызып таныстыруға міндетті.

2.10. Еңбек шартының мазмұны, оны жасау, өзгерту мен бұзу тәртібі ҚРЕК, басқа да заңнамалық және нормативтік құқықтық актілерге, білім беру ұйымдарының Жарғыларына 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, өтемақылар мен басқалары көрсетіледі.

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

Еңбек жағдайының өзгеруі туралы білім беру ұйымдарының 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, топтарда 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 артық 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 8 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 жасасуға 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. Сол ұйымда негізгі жұмысымен қатар қоса атқарушылықпен орындап жүрген тұлғаларға, сондай-ақ басқа да білім беру ұйымдарының 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 мұғалімдердің, оқытушылардың және басқа педагогтардың оқу жүктемесін көбейтуді қарастырмайтын болып келісті. Аталған тұлғалардың нақты оқу жүктемесін көбейту барлық құқықтық салдарымен жұмысты қоса атқару ретінде қаралады.

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 ұйым 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 жсқ 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 жаңа оқу жылында ұйымдастырушылық немесе технологиялық еңбек жағдайларының өзгеруіне (жиынтық-сыныптардың, топтардың немесе білім алушылар (тәрбиеленушілер) санының өзгеруі, оқу жоспары бойынша жұмыс сағаттары санының өзгеруі, эксперимент жүргізу, ұйым жұмысы ауысымдылығының өзгеруі, сондай-ақ білім бағдарламаларының өзгеруі және т.б.) байланысты, жұмыскер жұмысын еңбек функциясын өзгертпей жалғастырған кезде (белгілі бір мамандық, біліктілік немесе лауазым бойынша жұмыс) жол беріледі.

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

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

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

2.23. Қашықтан жұмыс істейтін жұмыскерлердің еңбек қатынастары 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, өңдеу 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 тыс аттестаттау тағайындау 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) көтермелеулер 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 бөлу туралы;
- 10) жұмыс уақытының жиынтық есебін қолдану туралы.

2.28. Жұмыс беруші құқылы:

- Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес келетін және заңда немесе Ұжымдық шартта көзделген жағдайда Кәсіподақ комитетімен келісілген еңбек қатынастарын реттейтін ішкі нормативтік актілерді қабылдауға;

- Үміткердің біліктілік талаптарына, кәсіби жарамдылығына сәйкес келмеуі туралы мәліметтер болған жағдайда, сондай-ақ заңнамада, ішкі регламенттерде және жұмыс берушінің актілерінде белгіленген шектеулер болған кезде еңбек шартын жасасудан бас тартуға;

- Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде көзделген жағдайларда, өндірістік қажеттілікке, оқу жоспарларының, штаттық кестенің, білім алушылар контингентінің өзгеруіне байланысты еңбек шартының елеулі шарттарына (оның ішінде оқу жүктемесі, жұмыс кестесі, еңбек режимі) өзгерістер енгізуге, бұл ретте тиісті хабарлама беру және келісу рәсімдерін сақтау;

- Негізгі жұмыс орны бойынша толық жүктемені қамтамасыз ету мақсатында немесе өндірістік қажеттілік болған жағдайда қосымша жұмыс істеу мен лауазымдарды қоса атқаруды шектеуге;

- Оқу жылы ішінде оқу жоспарларының өзгеруі, сыныптардың қысқаруы, уақытша алмастыру, карантин, төтенше жағдайлар сияқты құжатпен расталған негіздер болған жағдайда педагогтардың оқу жүктемесін өзгертуге, бұл ретте тиісті хабарлама беру және қызметкердің жазбаша келісімін алу;

- Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің нормаларын және қызметкерлерді хабардар ету тәртібін сақтай отырып, жаңа білім беру технологияларын, цифрлық платформаларды енгізуге, жұмыс режимін, оқу процесінің құрылымын және штаттық кестені өзгертуге;

- 2.27-тармақта көрсетілген актілерді қабылдауды бастамалауға, егер бұл еңбек қызметін ұйымдастыруға әсер ететін өндірістік қажеттілікке, заңнаманың өзгеруіне, санитарлық талаптарға, цифрландыруға және басқа да мән-жайларға байланысты болса;

- Жаңа оқу жылына оқу жүктемесін бөлу кезінде жоғары біліктілік санаты бар, ішкі тиімділік бағалауының оң нәтижелеріне, білім алушылардың үлгерімінің тұрақты көрсеткіштеріне және әдістемелік әрі тәрбие жұмысына белсенді қатысуына ие педагогтарға басымдық беруге.

Аталған ережелер жұмыс берушінің басқарушылық құзыреті шеңберінде жүзеге асырылады және Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің, ұжымдық шарттың және ішкі нормативтік актілердің нормаларын сақтау арқылы іске асырылады. Олар қызметкерлердің еңбек шарты жағдайларын келісу, дербес деректерді қорғау және ынталандыру шараларына тең қол жеткізу сияқты кепілдік берілген еңбек құқықтарын шектемейді.

2.28-1. Қызметкер міндетті: Еңбек міндеттерін орындау барысында қол жеткізілген қызметтік ақпаратқа, оның ішінде білім алушылар контингентіне, әдістемелік материалдарға, ішкі құжаттарға және басқа да деректерге қатысты құпиялылық режимін сақтау.

2.29. 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 бұзуға 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 бұзуға 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 26) 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 жеке таныстыруға 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 БІЛКІЛІКТЕРІН 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 5-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 ұйымдары 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. «Педагогтерді аттесттаудан 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.

3.2.8. Жұмыс беруші құқылы:

- Ұйымның стратегиялық міндеттеріне, жаңа технологияларды енгізуге, білім беру сапасына қойылатын талаптарға және кадр саясатына сәйкес қызметкерлердің біліктілігін арттыру мен қайта даярлаудың басым бағыттарын айқындауға;

- Қызметі жаңа білім беру бағдарламаларын, цифрлық платформаларды енгізумен, нормативтік талаптардың өзгеруімен байланысты қызметкерлер үшін, сондай-ақ жұмыс сапасына қатысты негізделген шағымдар болған жағдайда, біліктілікті арттырудан міндетті түрде өтуді белгілеуге;

- Өндірістік қажеттілік, біліктілік талаптарының өзгеруі, атқарып отырған лауазымға сәйкес келмеу, еңбек тәртібін бұзу немесе ішкі тиімділік бағалауының қанағаттанарлықсыз нәтижелері болған жағдайда педагогтарды кезектен тыс аттестаттаудан өткізуді бастамалауға. Шешім жұмыс берушінің актісімен ресімделеді және Кәсіподақ комитетімен келісу арқылы қабылданады;

- Біліктілікті арттыру мен қайта даярлау нәтижелерін бағалауға, оның ішінде алынған білімнің практикалық қызметте қолданылуын талдауға және бұл нәтижелерді оқу жүктемесін бөлу, сыйақы беру және еңбек шартын ұзарту кезінде ескеруге;

- Қызметкерде тәртіптік жазалар, еңбек тәртібін жүйелі түрде бұзу немесе жұмыс нәтижелерінің қанағаттанарлықсыздығы туралы құжатпен расталған мәліметтер болған жағдайда, оны біліктілікті арттыру немесе қайта даярлау курстарына жіберуден бас тартуға.

Біліктілікті арттыру, қайта даярлау және аттестаттау жөніндегі ережелерді іске асыру жұмыс берушінің басқарушылық құзыреті шеңберінде жүзеге асырылады және Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің, «Педагог мәртебесі туралы» Заңның және ішкі нормативтік актілердің талаптарына сәйкес жүргізіледі. Аталған шаралар білім беру сапасын арттыруға бағытталған және қызметкерлердің кепілдік берілген еңбек құқықтарын, оның ішінде еңбек шартындағы өзгерістерді келісу, дербес деректерді қорғау және ынталандыру шараларына тең қол жеткізу құқықтарын шектемейді. Барлық шешімдер құжат жүзінде ресімделеді және ұжымдық шартта көзделген жағдайда қызметкерлердің өкілдік органымен келісуге жатады.

3.2.9. Егер қызметкер жұмыс берушінің жоспарына кірмейтін біліктілікті арттыру немесе қайта даярлау курстарынан өз бастамасы бойынша өтуді қаласа, мұндай курстарды қаржыландыру қызметкердің есебінен жүзеге асырылады, егер ішкі нормативтік актілерде,

еңбек шартында, ұжымдық шартта немесе тараптардың келісімінде өзгеше көзделмесе. Аталған ереже қызметкердің жұмыс беруші ұйымдастырып, қаржыландыратын жоспарлы курстарға қатысу құқығын шектемейді.

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 ЖӘРДЕМДЕСУ.

4.1. Жұмыс беруші міндеттенеді:

4.1.1. Жұмыскерлердің санын немесе штатын қысқарту туралы ол басталғанға дейін бір айдан кешіктірмей Кәсіподақ ұйымын жазбаша хабардар 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 хабардар етеді.

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

4.2. 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 бос орындар пайда болған жағдайда жұмысқа қабылданудың басымды құқықтары беріледі.

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

4.2.4 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 орындарға ішкі ауыстыруды жүзеге асыру.

4.2.5. Мемлекеттік білім беру ұйымдарының педагог жұмыскерлерін қызметке тағайындау, қызметтен босату тәртібі «Мемлекеттік білім беру ұйымдарының бірінші басшылары мен педагогтерін лауазымға тағайындау, лауазымнан босату қағидаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Оқу-ағарту министрінің 2025 жылғы 31 наурыздағы № 57 және Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің 2025 жылғы 31 наурыздағы № 96 бірлескен бұйрығына сәйкес жүзеге асырылады.

4.2.6 Жұмыс беруші құқылы:

- Негізгі жұмыс орны бойынша педагогтардың толық жүктемесін сақтау қажеттілігіне немесе өндірістік қажеттілікке байланысты қосымша жұмыс істеу немесе лауазымдарды қоса атқаруды жалғастырудан бас тартуға;

- Қызметкерлердің санын немесе штат бірліктерін қысқарту кезінде әлеуметтік критерийлермен қатар мынадай өндірістік көрсеткіштерді де ескеруге: ішкі тиімділік бағалауының нәтижелері; еңбек тәртібін сақтау; әдістемелік және тәрбие жұмысына қатысу; біліктілік санатының болуы;

- Басқарушылық шешім қабылдау үшін құрылымдық бөлімше басшыларынан қысқарту бойынша себептерді, лауазымдар тізімін, жүктеме мен кадрлық құрамды талдауды көрсете отырып, негізделген ұсыныстарды уақтылы ұсынуды талап етуге;

- Білім беру ұйымының қызмет тиімділігін арттыру, цифрлық технологияларды енгізу, білім алушылар контингентінің өзгеруі, сондай-ақ нормативтік талаптардың өзгеруі мақсатында қызметкерлердің санын және штаттық кестені оңтайландыруды жүзеге асыруға, бұл ретте Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде көзделген хабарландыру тәртібін сақтау.

Аталған ережелер жұмыс берушінің басқарушылық құзыреті шеңберінде жүзеге асырылады және Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің, ұжымдық шарттың және ішкі нормативтік актілердің талаптарына сәйкес жүргізіледі. Олар еңбек қызметін тиімді ұйымдастыруға бағытталған және қызметкерлердің кепілдік берілген еңбек құқықтарын, оның ішінде хабарландыру алу, негізсіз қысқартудан қорғану және еңбек функцияларына тең қол жеткізу құқықтарын шектемейді.

5. ЖҰМЫС УАҚЫТЫ ЖӘНЕ ТЫНЫҒУ УАҚЫТЫ.

5.1. Тараптар келесі жағдайлар бойынша келісімге келді:

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

- Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайларды қоспағанда, оның кәсіби міндеттеріне қатысы жоқ жұмыс түрлеріне тарту;

- Қазақстан Республикасының білім беру саласындағы қолданыстағы заңнамасында көзделмеген есептілік пен ақпаратты талап ету;

- Қазақстан Республикасының заңдарында көзделмеген тексерулерді жүргізу;

- Оған тауарлар мен қызметтерді сатып алу міндетін жүктеу;

- Мемлекеттік емес ұйымдардың қызметіне, іс-шараларын өткізуге 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.

Жұмыс беруші құқылы:

- Өндірістік қажеттілік болған жағдайда, жұмыс уақытының нормаларын және қызметкерлерді алдын ала хабардар ету тәртібін ескере отырып, оқу жылы ішінде сабақ кестесі мен жүктемені қайта бөлуге;

- Оқу жоспарларының, білім алушылар контингентінің, санитарлық-эпидемиологиялық жағдайдың өзгеруіне, цифрлық форматтарды енгізуге және басқа да өндірістік мән-жайларға байланысты ауысымдық кестелерге, сабақ кестесіне, жұмыс уақыты мен демалыс уақытының режиміне өзгерістер енгізуге, бұл ретте Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің нормаларын сақтау және Кәсіподақ комитетімен келісу талап етіледі.

- Педагогтардың жұмыс уақытына кіретін барлық қызмет түрлерінің нақты орындалуын бақылауды жүзеге асыруға, оның ішінде құжаттаманы жүргізу, әдістемелік іс-шараларға қатысу, білім алушылармен жеке жұмыс жүргізу, сондай-ақ цифрлық жүйелер мен есеп журналдарын қолдану арқылы.

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 қатысы 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 ұйымдарының 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 ұйымдарының басшылары мен олардың орынбасарларына, педагогеріне оқу жүктемесі белгіленбеген жағдайда, сондай-ақ білім беру ұйымдарының әкімшілік, шаруашылық, оқу-көмекші 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 бұрын басталып, сабақ аяқталғасын 20 минуттан аспай жалғасуы тиіс. Кезекшілік кестесін 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 ата-аналардың (қамқоршы, заңды өкіл) бірінің, сондай-ақ дәрігерлік қорытындыға сәйкес отбасының науқас мүшесіне бағып отырған тұлғаның өтініші бойынша белгіленеді.

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

5.1.18. Білім беру ұйымдарының 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 тартатын ҚРЕК-нің 86-бабымен көзделген төмендегі жағдайларды қоспағанда ғана жол беріледі:

- 1) төтенше жағдайлардың, зілзала немесе өндірістік апаттардың алдын алу болмаса олардың салдарын жедел түрде жою;
- 2) жазатайым жағдайлардың, адам өлімі немесе мүліктің бүлінуін алдын алу және тергеу;
- 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 бұйрығымен бекітіледі.

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

5.1.22-1. Жұмыс беруші өндірістік қажеттілікті ескере отырып, белгіленген жұмыс уақыты шегінде педагогтардың каникул кезеңіндегі міндеттерін қайта бөлуге құқылы, оның ішінде әдістемелік, тәрбие, ұйымдастырушылық және басқа да қызмет түрлеріне қатысу. Бұл ретте қайта бөлу қызметкердің жағдайын нашарлатпауы, еңбек міндеттерінің шеңберінен шықпауы және Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының нормаларын сақтау арқылы жүзеге асырылуы тиіс.

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

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

5.1.24. 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 өтіліне 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) өндірістік жарақат алған, еңбек заңына ұшыраған 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.

5.1.27-1. Жұмыс беруші демалыс кестесін жасау кезінде өндірістік қажеттілікті, демалыстарды біркелкі беру қағидатын және білім беру процесінің үздіксіздігін қамтамасыз етуді ескере отырып әрекет етуге құқылы, бұл ретте қызметкерлердің Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде көзделген жыл сайынғы ақылы еңбек демалысына құқығын сақтау міндетті. Демалыс кестесі қызметкердің пікірін ескере отырып жасалады және оның жыл сайынғы ақылы демалысқа құқығын бұзбауы тиіс.

5.2. Жұмыскерлер қамтамасыз етілген:

5.2.1. жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысы:

1) тиісті ұзақтықтағы жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы (№ 5 Қосымша);

2) 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 алты күн;

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

Кәсіподақ комитетінің босатылмаған төрағасы болып табылатын жұмыскерге – күнтізбелік бес күн;

кітапхана меңгерушісіне, кітапханашыға, бас бухгалтерге, бухгалтерге, еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор болып табылатын жұмыскерге – күнтізбелік үш күн;

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 зерттеулерден өтуге арналған демалыс;

б) 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. мынадай жағдайларда жазбаша өтініш бойынша жалақысы сақталмайтын демалыс:

- жұмыскердің некесі немесе жұмыскердің балаларының некелері тіркелгенде – 5 күнтізбелік күнге дейін;

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

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

- жұмыс істеп 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.

5.3-1. Жұмыс беруші қызметкердің бастамасы бойынша еңбек демалысын ауыстырудан бас тартуға құқылы, егер бұл өндірістік процеске кедергі келтірсе, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде көзделген жағдайларды қоспағанда. Бұл ретте демалысты ауыстырудан бас тарту өндірістік қажеттілікпен негізделуі тиіс және қызметкердің Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде көзделген жыл сайынғы ақылы еңбек демалысына құқығын бұзбауы қажет.

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.

5.5-1. Жұмыс беруші қызметтің ерекшелігін және санитарлық талаптарды ескере отырып, жиынтық есептеу тәртібі кезінде жұмыс уақытын есепке алудың ішкі тәртібін белгілеуге құқылы, оның ішінде табельдерді жүргізу, ауысымдық кестелерді жасау және ауысымаралық демалысты бақылау. Бұл ретте жұмыс уақытын есепке алудың ішкі тәртібі Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің нормаларына, санитарлық талаптарға сәйкес келуі және қызметкердің жағдайын нашарлатпауы тиіс, оның ішінде демалыс және еңбекақы төлеу құқығын бұзбауы қажет.

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 ЕҢБЕКТІ НОРМАЛАУ.

6.1. Тараптар 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.

6.2-1. Жұмыс беруші шаруашылық жүргізу режиміне көшкен жағдайда, қаржылық мүмкіндіктерді, өндірістік қажеттілікті және Өңірлік келісімнің ережелерін ескере отырып, еңбекақы төлеу жүйесін, штаттық кестені, лауазымдық жалақы мөлшерлерін, сыйақылар мен өзге де төлемдерді қайта қарауға құқылы. Бұл ретте қызметкерлер мен Кәсіподақ комитетін міндетті түрде хабардар ету талап етіледі. Өзгерістер Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің нормаларын сақтай отырып жүзеге асырылуы тиіс және заңды негізсіз қызметкерлердің жағдайын нашарлатуға жол берілмейді.

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

6.4. Мемлекеттік білім беру ұйымдары 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 ұйымдары жұмыскерлерінің жалақысына:

- лауазымдық айлық (тарифтік ставка);
- еңбек жағдайлары үшін берілетін көтерме, қосымша және үстеме ақылар;
- 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 ұйымдарының 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 және төлеуге міндеттеме алды.

6.9-1.Ынталандыру сипатындағы қосымша төлемдер мен үстемақыларды тағайындау жұмыс беруші тарапынан қызмет нәтижелеріне, еңбек тәртібін сақтауға, әдістемелік және тәрбие жұмысына қатысуға байланысты жүзеге асырылады, бұл ретте еңбекақы төлеу қорында үнемнің және кредиторлық берешектің болмауы ескеріледі. Қосымша төлемдерді тағайындау тәртібі ашық болуы, мекеменің ішкі нормативтік актілеріне сәйкес келуі және Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі мен еңбек шартында көзделген еңбекақы төлеудің кепілдік берілген шарттарын бұзбауы тиіс.

6.10. Тараптар білім беру ұйымын қайта ұйымдастыру жолымен шаруашылық жүргізу режиміне көшіру кезінде-кәсіподақ мүшелері болып табылатын жұмыскерлерге және осы Ұжымдық шартқа қосылған жұмыскерлерге Қазақстан Республикасының «Педагог мәртебесі туралы» Заңында және № 1193 ҚРҰК белгіленген қосымша ақылар мен үстемеақылардың түрлері сақталатыны туралы келісімге келді.

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

6.11. Тараптар кабинеттерді (зертханалар, шеберханалар) меңгеру 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.

6.11-1.Жұмыс беруші кабинеттерге, зертханаларға, шеберханаларға жетекшілік еткені үшін берілетін қосымша төлемді олардың аттестаттау нәтижелері қанағаттанарлықсыз болған жағдайда тоқтатуға немесе алып тастауға құқылы. Бұл шешім белгіленген тәртіппен ресімделген ресми аттестаттау нәтижелерінің негізінде қабылданады және Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде және еңбек шартында көзделген еңбекақы төлеудің кепілдік берілген шарттарын нашарлатуға жол берілмеуі тиіс.

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 ұйымдарының 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 ұйымдарының мұғалімдері мен оқытушыларына;

2) техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім беру ұйымдарындағы 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.

6.14-1. Жұмыс беруші өндірістік қажеттілікті ескере отырып, белгіленген жұмыс уақыты шегінде педагогтардың каникул кезеңіндегі міндеттерін қайта бөлуге құқылы, оның ішінде әдістемелік, тәрбие, ұйымдастырушылық және басқа да қызмет түрлеріне қатысу. Бұл ретте қайта бөлу қызметкердің жағдайын нашарлатпауы, еңбек міндеттерінің шеңберінен шықпауы және Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының нормаларын сақтау арқылы жүзеге асырылуы тиіс.

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 ұйымдары 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 ҚРЕК және Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайларда ай сайынғы ұстап қалу мөлшері жұмыскерге тиесілі жалақының 50%-нан аспауға тиіс.

6.19. № 1193 ҚРҰК 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 2016 жылғы 29 қаңтардағы № 123 бұйрығында көрсетілген лауазымдардың атауларына қызмет ерекшелігін сипаттайтын арнаулы қосымша атаулар қолданылсын, сондай-ақ Басқарма келісімі бойынша функционалдық міндеттерін негізге ала отырып, лауазымдардың өзге де атауларын теңестіруге;

- ұйымдар жұмыскерлерінің лауазымдық айлықақыларына ынталандырушы үстемеақылар белгілеуге, кредиторлық берешек болмаған кезде қаржыландыру жоспары бойынша тиісті мемлекеттік мекемені ұстауға көзделген қаражатты үнемдеу есебінен 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 (тарифтік мөлшерлемелер), арттырулар, қосымша ақылар мен үстемеақылар мөлшерінің мынадай жағдайларда өзгертуге міндеттенеді:

- педагогтерге біліктілік санатын беру кезінде – 1 қыркүйектен немесе 1 қаңтардан 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 саласындағы сапаны қамтамасыз ету комитетінің диплом беру туралы шешімі шыққан күннен бастап;

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

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

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

6.20-1. Жұмыс беруші 6.20-тармақта көрсетілген негіздермен қатар, келесі жағдайларда да лауазымдық жалақы, қосымша төлемдер мен үстемеақылардың мөлшерін өзгертуге құқылы: орындалатын жұмыстың көлемінің өзгеруі; басқа лауазымға ауыстыру; еңбек жағдайларының өзгеруі, оның ішінде қашықтан жұмыс форматына көшу; жаңа білім беру бағдарламалары мен технологияларын енгізу. Бұл ретте өзгерістер қызметкердің еңбек шартында көзделген еңбекақы төлеудің кепілдік берілген шарттарын нашарлатпауы тиіс және Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің нормаларын, оның ішінде қызметкерді алдын ала хабардар ету тәртібін сақтай отырып жүзеге асырылуы қажет.

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

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

6.23. Тараптар, жұмыс беруші информатика, өзін-өзі тану, музыка, бейнелеу өнері мұғалімдерінің, АӘД оқытушы-ұйымдастырушысының, технология, дене шынықтыру, сызу, мамандандырылған білім беру ұйымдарының 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 жатқызатыны 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 ұйымдары жұмыскерлеріне еңбек ақы төлеу жағдайындағы өзгерістер, ұйымдастырушылық-құқықтық нысандағы өзгерістер Кәсіподақ комитетін хабарлайтыны туралы келісті.

6.25-1. Жұмыс беруші нормативтік базаның, қаржыландыру көздерінің немесе ұйымның ұйымдастырушылық-құқықтық мәртебесінің өзгеруіне байланысты, ынталандыру төлемдерінің құрылымын, тарификация және сыйақы беру тәртібін қоса алғанда, қызметкерлердің еңбекақы төлеу шарттарына өзгерістер енгізуге құқылы. Бұл өзгерістер Кәсіподақ комитетімен келісу арқылы және қызметкерлерге кемінде бір ай бұрын жазбаша хабарлау арқылы жүзеге асырылады. Өзгерістер Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің нормаларын сақтай отырып енгізілуі тиіс және еңбек шартында көзделген еңбекақы төлеудің кепілдік берілген шарттарын нашарлатуға жол берілмейді.

6.26. Кезекші сыныптар мен топтарда жұмыс істейтін мұғалімдер мен 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.

6.28-1. Жұмыс беруші қашықтан жұмыс форматы кезінде орындалған жұмыстың сапасы мен көлемін тексеруге құқылы, оның ішінде цифрлық іздерді, есептілікті, қатысу мен белсенділікті талдау арқылы. Міндеттердің толық орындалмауы немесе бұзушылықтар анықталған жағдайда, еңбекақыны түзету шараларын қолдануға құқылы.

6.29. Педагогтардың вакантты сағаттары үшін еңбекақыны есептеу Қазақстан Республикасының Білім және ғылым министрінің 2020 жылғы 11 мамырдағы № 191 «Мемлекеттік ұйымдар Педагогтарының жалақысын есептеу қағидаларын бекіту туралы» бұйрығының 9-тармағына сәйкес сағаттық төлем бойынша жүзеге асырылады.

Негізгі жұмыс орны бойынша білім беру ұйымдарында бір сағат үшін педагогтердің жалақысын есептеу ауруы немесе басқа да себептері бойынша қатарынан екі айдан аспайтын уақытша болмаған педагогтің міндеттерін орындау кезінде оқу сағаттары үшін жүргізіледі.

Сағаттық төлем оқу жүктемесінің нақты орындалған көлеміне пропорционалды түрде жүргізіледі. Бұл ретте оқу (оқытушылық) жұмысының бір сағаты үшін ақы төлеу мөлшері алмастыратын қызметкердің біліктілігін ескере отырып, алмастырылатын лауазым бойынша аптасына педагогикалық жұмыс сағаттарының белгіленген нормасы үшін көзделген жалақыны алмастырылатын лауазым бойынша жұмыс сағаттарының орташа айлық санына бөлу арқылы айқындалады.

Бұл ретте, егер сабақтар каникул кезінде жүргізілмесе, осы кезең үшін жалақы есептелмейді.

Егер уақытша болмаған жұмыскердің міндеттерін орындау қатарынан екі айдан астам жалғасса, педагогтің жалақысын есептеу Қағидалардың 13-тармағында көрсетілген жалпы

тәртіппен нақты педагогикалық жүктеменің барлық сағаты үшін алмастыру басталған күннен бастап жүргізіледі.

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 көтермелеулер 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 ұйымдарының 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 сауықтыруға жәрдемақы қаражатты үнемдеу есебінен кредиторлық берешек болмаған кезде негізгі жұмыс орыны бойынша төлейді.

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 көшкен кезде педагогтер мен жұмыскерлерге сауықтыруға арналған жәрдемақы төлемі сақталады.

7.2.3. Жұмыскерлер үшін қоғамдық тамақтануды ұйымдастырады (асханалар, буфеттер, тамақтану бөлмесі (орыны).

7.2.4. Жұмыскерлерге Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасымен 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 босатылған кезде, егер ол бұрын атаған өтемақыны алмаған жағдайда, бір лауазымдық жалақы (тарифтік ставка) мөлшерінде өтемақы төлейді.

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

7.2.7. Білім беру ұйымдарының жұмыскерлерін лауазымдық міндеттерін адал 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.

7.2.8. Жұмыс беруші құқылы:

• Ұйымның қаржылық мүмкіндіктерін және еңбекақы төлеу қорындағы үнемді ескере отырып, өтемақыларды, жәрдемақыларды және материалдық көмекті ұсынудың ішкі тәртібін белгілеуге, оның ішінде негіздер тізбесін, өтініш формасын, тапсыру мерзімдерін, растайтын құжаттарды және төлем лимиттерін айқындауға;

• Қаржылық қаражат жеткіліксіз болған жағдайда, өтемақыларды келесі санаттағы қызметкерлерге басымдықпен ұсыну тәртібін белгілеуге: жоғары біліктілікке және нәтижелерге ие педагогтарға; өмірлік қиын жағдайға тап болған қызметкерлерге; ұйымдағы ұзақ еңбек өтілі бар қызметкерлерге;

• Қолданыстағы тәртіптік жазаға ие қызметкерлерге ынталандыру төлемдерін, материалдық көмекті және басқа да ынталандыру сипатындағы төлемдерді төлеуді тоқтатуға немесе одан бас тартуға, Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген жағдайларды қоспағанда;

• Емделуге, төтенше жағдайлардан кейін қалпына келтіруге және басқа мақсаттарға берілген өтемақы төлемдерінің нысаналы пайдаланылуын, теріс пайдалану күдігі болған жағдайда, іріктеп тексеру жүргізуге;

• Нормативтік базаның, қаржыландыру көздерінің немесе ұйымдастырушылық-құқықтық мәртебенің өзгеруі жағдайында, жекелеген кепілдіктер мен өтемақыларды қайта қарауға немесе тоқтатуға, бұл ретте қызметкерлер мен Кәсіподақ комитетін кемінде бір ай бұрын жазбаша түрде хабардар ету арқылы;

• Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде көзделмеген қосымша өтемақыларды ұсынадан бас тартуға, егер қызметкерде қолданыстағы тәртіптік жаза болса немесе еңбек тәртібін өрескел бұзғаны құжат жүзінде расталса.

Бұл ретте еңбек шартында, ұжымдық келісімде және Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде көзделген кепілдік берілген өтемақыларды алып тастауға немесе шектеуге жол берілмейді, ал төлемді тоқтату немесе одан бас тарту туралы шешімдер құжат жүзінде ресімделуі және кемсітушілік сипатта болмауы тиіс.

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

7.4. Қазақстан Республикасы «Педагог мәртебесі туралы» Заңының 12-бабының 7-тармағына сәйкес ҚРЕК-нің 157-бабының 2-тармағының 1) тармақшасына сәйкес еңбекті ұйымдастыруды жақсарту және өндіріс тиімділігін арттыру және педагогты әлеуметтік қолдау үшін мемлекеттік мекемелер мен қазыналық кәсіпорындардың, оның ішінде шаруашылық жүргізу режиміндегі ұйымдардың Кәсіподақ мүшесі болып табылатын Семей ядролық сынақ полигонында ядролық сынақтардың салдарынан зардап шеккен азаматтардың куәлігі бар жұмыскерлері мен педагогтарына қаражатты үнемдеу есебінен кредиторлық берешек болмаған кезде негізгі жұмыс орыны бойынша

- 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 көлемінде берілуі мүмкін.

2) аймақтар бойынша жыл сайынғы қосымша ақылы демалыс:

- төтенше радиациялық қауіпті аймақ бойынша – 14 күнтізбелік күн;
- ең жоғары радиациялық қауіпті аймақ бойынша – 12 күнтізбелік күн;
- жоғары радиациялық қауіпті аймақ бойынша – 10 күнтізбелік күн;
- ең төмен радиациялық қауіпті аймақ бойынша – 7 күнтізбелік күн;
- жеңілдікті әлеуметтік-экономикалық мәртебесі бар аумақ бойынша – 5 күнтізбелік күні бар демалыс алуға құқығы бар.

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, әпке-сіңлісінің, 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 күнтізбелік 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 мүлктік зиян келтіру – 15 АЕК.

7.5-1.7.5-тармақта көзделген материалдық көмек тек қаражаттың үнемделуі және кредиторлық берешектің болмауы жағдайында ғана төленеді. Бюджет тапшылығы болған жағдайда, жұмыс беруші қызметкерге жазбаша хабарлама беру арқылы төлемнен бас тартуға құқылы.

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, кептіру, зарарсыздандыру 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 тергеп-тексеру және олардың есебін жүргізу.

8.1.8. Жұмыс берушінің еңбекті қорғау жөніндегі нормативтік талаптарды орындамау салдарынан жұмыскердің өмірі мен денсаулығына қауіп туындау себебінен жұмыстан бас тарту жағдайында, оған мұндай қауіп жойылғанша, басқа жұмыс ұсынылады немесе осы себептен тоқтаған жұмыс уақытына орташа жалақы мөлшерінде 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 ұйымдарында қауіпсіздік және қорғау жөніндегі өндірістік кеңестер құрылсын, оның құрамына тепе-тең негізде Кәсіподақ комитетінің мүшелері кіруге тиіс. Өндірістік кеңестің қызметі ол туралы ережеге (№ 10 қосымша) сәйкес ұйымдастырылады.

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

8.1.13. Еңбек жағдайлары мен оны қорғауға, 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 оған теңестірілген 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 құрылғылармен қамтамасыз ету қағидаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасының Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы № 1054 бұйрығының 24-тармағына сәйкес, жұмыскерлерді жуу құралдарының (иіс сабыны, шаруашылық сабыны, жуу ұнтағы) айлық нормасы 500 граммнан төмен емес қамтамасыз етілсін (№ 11 қосымша, № 12 қосымша).

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

8.1.18. Ұйым жұмыскерлерінің демалуына арналған бөлмені жабдықтау.

8.1.19. Қызметкерлер еңбек қорғау талаптарын сақтауға міндетті, бұл талаптар Қазақстан Республикасының заңнамасында, жұмыс берушінің ішкі нормативтік актілерінде және нұсқаулықтарында белгіленген. Еңбек қорғау талаптарын бұзу салдарынан білім алушылардың, әріптестердің немесе қызметкердің өмірі мен денсаулығына қауіп төнген жағдайда, бұл тәртіптік құқықбұзушылық ретінде қарастырылады және Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес тәртіптік жаза қолдануға негіз болуы мүмкін. Бұл ретте тәртіптік жаза тек бұзушылықтың құжат жүзінде расталған жағдайында және Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде көзделген рәсімдер сақтала отырып ғана қолданылады.

8.1.20. Жұмыс беруші құқылы: Еңбек қорғау талаптарын өрескел немесе жүйелі түрде бұзған қызметкерді қайта нұсқаулықтан өткенге дейін, бұзушылықтарды жойғанға дейін немесе медициналық куәландырудан өткенге дейін уақытша жұмыстан шеттетуге, бұл ретте акт жасалып, Кәсіподақ комитетіне хабарлануы тиіс;

- Өмір мен денсаулыққа қауіп анықталған жағдайда, жекелеген жұмыс түрлерін уақытша тоқтатуға, жұмыс кестесін өзгертуге, міндеттерді қайта бөлуге немесе қызметкерлерді қауіпсіз учаскелерге ауыстыруға;

- Қызметкерлер тарапынан еңбек қорғау талаптарының бұзылуы анықталған жағдайда: бұзушылықтарды жою туралы нұсқама беруге; жоспардан тыс нұсқаулық өткізуге; қызметкерді қауіпті жұмыстарды орындаудан уақытша шеттетуге; тәртіптік өндіріс бастауға;

- Еңбек қорғауға бөлінген қаражатты жұмсаудың ішкі тәртібін белгілеуге, оның ішінде анықталған қауіптерді жоюға, жабдықты жаңғыртуға және персоналды оқытуға бағытталған іс-шараларды басым қаржыландыруды қамтамасыз етуге.

- Барлық шаралар құжат жүзінде ресімделуі, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің нормаларына сәйкес келуі және қызметкерлердің кепілдік берілген еңбек құқықтарын бұзбауы тиіс.

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 келісті (№ 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.

8.5. ҚРЕК-нің 182-бабының 2-тармағының 18) тармақшасына сәйкес, еңбекті қорғауды басқару жүйесін өндіруге және оның жұмыс істеуін бақылауды жүзеге асыруға (Қосымша № 15).

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.

9.2.7. Жұмыс беруші құқылы: Жыл сайын тәлімгерліктің тиімділігін бағалауды жүргізуге, оның ішінде жас педагогтардың кәсіби өсуін, еңбек тәртібін сақтауын, әдістемелік жұмысқа қатысуын және білім беру қызметінің нәтижелілігін талдауға. Бағалау нәтижелері жүктемені бөлу, сыйақы беру және еңбек шартын ұзарту кезінде ескерілетін болады;

Ұйымның қажеттіліктерін, жаңа білім беру технологияларын енгізуді, кадр саясатын және стратегиялық міндеттерді ескере отырып, жас педагогтардың кәсіби дамуының басым бағыттарын айқындауға;

Еңбек тәртібін бұзу, лауазымдық міндеттерді орындамау немесе тиісті емес мінез-құлық фактілері құжат жүзінде расталған жағдайда, жастар кәсіподақ белсенділерін ынталандырудан бас тартуға;

Жастар іс-шараларына бөлінген ресурстардың мақсатты пайдаланылуын бақылауға, оның ішінде үй-жайлар, жабдықтар, көлік, байланыс құралдары және қаржыландыру, егер мақсатсыз пайдалану күдігі туындаса. Бұл ретте барлық шешімдер негізделген, құжат жүзінде ресімделген болуы, мекеменің ішкі нормативтік актілеріне сәйкес келуі және Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде көзделген қызметкерлердің кепілдік берілген еңбек құқықтарын бұзбауы тиіс.

9.2.8. Жас педагогтардың байқауларға, спорттық және мәдени іс-шараларға қатысуы олардың жеке жұмыс жоспарын орындауы, еңбек тәртібін сақтауы және қолданыстағы тәртіптік жазаның болмауы жағдайында жүзеге асырылады. Бұл ретте іс-шараларға қатысу ерікті сипатта болады және Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде көзделген қызметкерлердің кепілдік берілген еңбек құқықтарын шектеуге жол берілмейді.

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 етудің 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 бөлменің 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 да әлеуметтік-экономикалық мәселелер бойынша ақпараттар, мәліметтер мен түсіндірмелер береді.

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

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

10.3.7. Кәсіподақ комитеті білім беру процесін жедел басқаруға, кадрлық тағайындауларға, оқу жүктемесін бөлуге, бюджеттік шешімдерге және басқа да өндірістік мәселелерге араласуға құқылы емес, егер бұл әрекеттер қызметкерлердің еңбек құқықтарын бұзбайтын болса. Сонымен қатар кәсіподақ Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне және «Кәсіптік одақтар туралы» Заңына сәйкес, қызметкерлердің еңбек құқықтарына қатысты мәселелерді қарауға қатысу құқығын сақтайды.

10.4. Тараптар Кәсіподақ комитеті құрамына сайланған (ұсынылған) және негізгі 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 қызметкерлерді жұмыс берушінің бастамасы бойынша басқа жұмысқа ауыстыру олар мүшесі болып табылатын Кәсіподақ комитетінің алдын ала келісімінсіз жүзеге асырылмайды, ал Кәсіподақ комитетінің төрағасын ауыстыру — тек Кәсіподақтың алдын ала келісімімен мүмкін.

10.4.2. Кәсіподақ комитеті құрамына кіретін қызметкерлерді Жұмыс берушінің бастамасымен жұмыстан шығаруға, сондай-ақ еңбек шартына маңызды өзгертулерге (жұмысшының кінәсінен болмаған оқу жүктемесі көлемінің немесе өзге де жұмыс көлемінің өзгеруімен байланысты еңбек ақы мөлшерінің азаюы, белгіленген қосымша және үстеме ақылардың, өзге де ынталандыру және көтермелеу төлемдері және т.б. күшінің жойылуы) жұмыстан шығарудың жалпы тәртібін қадағалаумен қатар, сол жұмысшы мүшесі болып

табылатын Кәсіподақ комитетінің алдын ала келісімімен, ал Кәсіподақ комитетінің төрағаласы – Кәсіподақтың келісімімен жол беріледі;

10.4.3. Кәсіподақ комитетінің мүшелері, еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлар, білім беру ұйымында Жұмыс берушімен бірлесіп құрылатын 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 Атқару 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 ұйымдарының қызметкерлеріне, ұжымдық шарт жасау жөніндегі комиссияның мүшелері болып табылатын білім беру ұйымдарының қызметкерлері үшін – 7 жұмыс күнінен кем емес болып белгіленеді деп келісті.

10.4.4. Кәсіподақ комитетінің мүшелерін басқа жұмысқа ауыстыру немесе жұмыстан шығару бойынша алдын ала келісім жұмыс берушінің шешімдерін жүзеге асыруға кедергі бола алмайды, егер бұл шешімдер еңбек тәртібін бұзу, кәсіби жарамсыздық, өндірістік қажеттілік немесе басқа да заңды негіздерге сүйенсе және құжат жүзінде расталса. Бұл ретте ауыстыру немесе жұмыстан шығару негіздері құжат жүзінде расталуы, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің нормаларына сәйкес келуі және кәсіподақтың сайланбалы органдарының мүшелеріне көзделген кепілдіктерді бұзбауы тиіс.

10.4.5. Жұмыс беруші қоғамдық міндеттерді орындау үшін негізгі жұмыстан босатылатын күндер санын шектеуге құқылы, егер бұл білім беру процесінің үздіксіздігіне нұқсан келтірсе. Бұл шектеу Кәсіподақ комитетімен алдын ала келісу арқылы енгізіледі. Сонымен қатар, мұндай шектеу Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде және ұжымдық шартта көзделген қызметкерлердің кепілдік берілген еңбек құқықтарын жүзеге асыруға кедергі болмауы тиіс.

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.

10.5-1. Жұмыс беруші кәсіподақ іс-шараларына қатысу үшін негізгі жұмыстан босатудан бас тартуға құқылы, егер бұл ұйымның сыни маңызды функцияларын орындауға кедергі келтірсе. Мұндай бас тарту құжат жүзінде негізделуі және Кәсіподақ комитетіне хабарлануы тиіс. Сонымен қатар, бас тарту Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде және ұжымдық шартта көзделген қызметкерлердің кепілдік берілген еңбек құқықтарын жүзеге асыруға кедергі болмауы тиіс және құжат жүзінде ресімделіп, Кәсіподақ комитетіне хабарлануы қажет.

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 ұйымдарында 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 ұйымдарының 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.

11.12. Кәсіподақ комитеті міндеттенеді:

- Өз қызметін жүзеге асыру барысында білім беру ұйымының өндірістік мүдделерін ескеруге, егер олар қызметкерлердің еңбек құқықтарын бұзбайтын болса, жедел басқаруға, кадр саясатына, оқу жүктемесін бөлуге және бюджеттік шешімдерге араласуға жол бермеуге;

- Демалыс кестелерін, жұмыстан босатуды, іс-шараларға қатысуды және еңбек ұйымдастыруға әсер ететін басқа да әрекеттерді келісу кезінде өндірістік қажеттілікті және білім беру процесінің үздіксіздігін ескеруге;

- Барлық қызметкерлердің, оның ішінде кәсіподақ мүшелерінің Ішкі еңбек тәртібі қағидаларын сақтауына жәрдемдесуге және тәртіп бұзушылықтардың алдын алу бойынша шаралар қабылдауға, оның ішінде түсіндіру жұмыстарын жүргізу арқылы.

Бұл ретте кәсіподақ Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне және «Кәсіптік одақтар туралы» Заңына сәйкес қызметкерлердің еңбек құқықтарына қатысты мәселелерді қарауға қатысу құқығын сақтайды.

11.13. Кәсіподақ комитеті жоғары тұрған кәсіподақ органдарына және мемлекеттік органдарға жолданатын ақпараттың дұрыстығы үшін жауапты болады. Негізсіз немесе шындыққа сәйкес келмейтін өтініштер жолданған жағдайда, жұмыс беруші жазбаша түсініктеме талап етуге және қызметтік тексеріс бастауға құқылы. Бұл ретте түсініктеме сұрату және қызметтік тексеріс жүргізу кәсіподақтың Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде және «Кәсіптік одақтар туралы» Заңында көзделген қызметкерлердің еңбек құқықтарын қорғау жөніндегі заңды өкілеттіктерін жүзеге асыруына кедергі болмауы тиіс.

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 Кәсіподақты өздерінің Жұмыс берушілермен өзара қарым-қатынастарындағы мүдделерін танытуға өкілеттік етіп, ай сайын Кәсіподақтың есеп шотына жалақыларынан ақшалай қаражат аударарды.

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

11.3. Қызметкерлердің еңбек кітапшаларының дұрыс жүргізілуі мен сақталуына, оларға жазбалардың, 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, Салалық, Өңірлік келісімдердің, Ұжымдық шарттың талаптарын бұзғаны туралы ақпаратты жіберу, тәртіптік тұрғыдан әсер етуіді талап етіп.

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

11.6. Зейнетақы жинақтаушы қорларына міндетті зейнетақы жарналарын 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 тәртібінің қадағалануына бақылау жүргізеді.

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

10.10-1. Жұмыс беруші кәсіподақтан қоғамдық бақылау жүргізу туралы алдын ала хабарлама сұратуға, тексеру мерзімдері мен форматын келісуге, сондай-ақ мәселелерді объективті қарастыру мақсатында тексеруге қатысуға құқылы. Бұл ретте бас тарту Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде және ұжымдық шартта көзделген қызметкерлердің кепілдік берілген еңбек құқықтарын жүзеге асыруға кедергі болмауы тиіс және құжат жүзінде негізделіп, Кәсіподақ комитетіне хабарлануы қажет.

11.11. Жәрдемдеседі:

- ҚРЕК-не, сондай-ақ осы Келісімнің № 16 Қосымшасына сәйкес жеке еңбек дауларын шешу үшін білім беру ұйымдарында 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. БІЛІМ ҰЙЫМДАРЫН БАСҚАРУ, ӘЛЕУМЕТТІК ӘРІПТЕСТІК ТИІМДІЛІГІН АРТТЫРУ.

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

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

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

12.1.3. Білім беру ұйымының жұмыскерлерінің өмір сүру деңгейін, еңбек ақысы мен әлеуметтік кепілдіктерін арттыруға бірлесе отырып қол жеткізеді.

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

- білім беру ұйымдарындағы еңбекті қорғау мен өрт қауіпсіздігіне, еңбек жағдайлары бойынша жұмыс орындарын аттестаттауға;

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

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

- ыссапармен байланысты өтемақылар төлеміне;

- педагогтарға қосымша ынталандыру төлемдеріне;

- басқа жағдайларда қаражат бөлу жөнінде жүгінеді.

12.1.5. Бірлескен күшпен ардагерлермен жұмысты жандандыру, 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 ұйымдарында қызмет түрлері бойынша кеңестердің 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 ұйымдарында 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 ұйымдарын басқаруға қатысуын қамтамасыз ететін жағдай жасайды.

12.2.7. Жұмыс беруші құқылы:

Ұйымның құрылымына, штаттық кестесіне, білім беру бағдарламаларына, жұмыс режимдеріне және басқа да басқарушылық шешімдерге өзгерістер енгізуді өз бастамасымен жүзеге асыруға, бұл ретте Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің нормаларын сақтау және Ұжымдық шартта көзделген жағдайда Кәсіподақ комитетіне хабарлау талап етіледі;

Кәсіподақ комитетінен еңбекақы төлеу, кадр саясаты және әлеуметтік кепілдіктерге қатысты ұсыныстардың негіздемесін және тиімділігін есептеуді сұратуға, сондай-ақ

бюджетке, нормативтік талаптарға немесе өндірістік қажеттілікке сәйкес келмейтін ұсыныстардан бас тартуға.

Бұл ретте қызметкерлердің еңбек жағдайларына әсер ететін барлық басқарушылық шешімдер Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне және Ұжымдық шарттың ережелеріне сәйкес болуы тиіс, ал Кәсіподақ комитетінің ұсыныстарынан бас тарту негізделген және құжат жүзінде ресімделген болуы қажет.

12.2.8. Қауіпсіздік, санитарлық талаптар, қаржылық тұрақтылық немесе мемлекеттік тапсырмаларды орындауға байланысты шешімдерді шұғыл қабылдау қажеттілігі туындаған жағдайда, жұмыс беруші Кәсіподақ комитетімен алдын ала келісусіз әрекет етуге құқылы, кейіннен міндетті түрде хабарлау арқылы. Бұл ретте шұғыл шешімдер құжат жүзінде негізделуі, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде көзделген қызметкерлердің кепілдік берілген еңбек құқықтарын бұзбауы және Кәсіподақ комитетіне міндетті түрде кейіннен хабарлануы тиіс.

12.2.9. Еңбек жағдайларын, жұмыс кестелерін, демалыстарды және басқа да шешімдерді келісу кезінде жұмыс беруші білім беру ұйымының мүдделеріне басымдық беруге құқылы, оның ішінде оқу процесінің үздіксіздігін қамтамасыз ету, мемлекеттік тапсырманы орындау және санитарлық нормаларды сақтау. Бұл басымдық Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде және Ұжымдық шартта көзделген қызметкерлердің кепілдік берілген еңбек құқықтарын бұзбауы тиіс, ал барлық шешімдер белгіленген тәртіппен келісуге жатады.

12.3. Кәсіподақ комитеті:

12.3.1. ҚР «Кәсіптік одақтар туралы» Заңына, Кәсіподақ Жарғысына сәйкес білім беру ұйымдары 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 еңбек тәртіптемесін, еңбек тәртібін қадағалауға және еңбек міндеттерін уақытында әрі сапалы орындауға ықпал етеді.

12.3.5. Кәсіподақа еңбекке ақы төлеу жүйелері мен нысандарын әзірлеу, Ұжымдық шарттың 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 ұйымдарында ұжымдық еңбек дауларының алдын алуға жәрдемдеседі.

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

13. ҰЖЫМДЫҚ ШАРТТЫҢ ОРЫНДАЛУЫН БАҚЫЛАУ. ТАРАПТАРДЫҢ ЖАУАПКЕРШІЛІГІ.

13. Тараптар төмендегімен келісті:

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

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

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

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

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

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

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

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

13.8. Осы Ұжымдық шарт, Бас, Салалық, Өңірлік келісім бойынша міндеттемелер орындалмаған немесе бұзылған жағдайда кінәлі Тарап немесе кінәлі тұлғалар Қазақстан Республикасының Әкімшілік құқық бұзушылық туралы кодексінің 97-бабының 3-тармағына сәйкес көзделген тәртіппен жауапты болады.

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

13.10. Осы Ұжымдық шарт қол қойылған кезден бастап үш жылға 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» ШЖҚ МКК
директоры

З.Клышбаева

М.О.

2025 ж.

Қызметкерлердің атынан:

Бастауыш Кәсіподақ ұйымының
Кәсіподақ комитетінің
торағасы

Д.А.Тнымбаева

М.О.

«28» 10 2025 ж.

**Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2020 жылғы 15 сәуірдегі
№ 145 бұйрығымен бекітілген педагог лауазымдарының тізбесі**

Педагог лауазымдарына жатады:

- мектепке дейінгі және орта білім беру ұйымдарының мұғалімдері, 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-анасының қамқорлығынсыз қалған балаларға арналған білім беру ұйымның, балалар мен ересектерге арналған қосымша білім беру ұйымдарының, оқу (ғылыми)-әдістемелік (әдістемелік) орталықтардың (кабинеттердің), дарынды балалармен жұмыс бойынша орталықтардың, қосымша білім беру (орталық, кешен), біліктілікті арттыру институттарының (филиалдары) басшылары (басшы, директор, меңгеруші);
- алғашқы әскери және технологиялық дайындық оқытушы-ұйымдастырушысы (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 және қосымша білім беру (орталықтың, кешеннің), тәрбие жұмысы, ақпараттандыру, алғашқы әскери және технологиялық даярлық бойынша, инновациялық білім (технологиялар) бойынша, бейінді оқыту бойынша, кәсіптік оқыту бойынша, оқу-әдістемелік бірлестігі бойынша басшының орынбасары;
- интернат, зертхана, білім беру ұйымы кабинетінің, білім беру ұйымдарындағы бөлімше, оқу-өндірістік, оқу әдістемелік, оқу-тәрбиелік қызметпен айналысатын; жаппай ұйымдастыру жұмысының, ғылыми-зерттеу жұмысының, оқу бөлімінің, секторының, білім беру ұйымының оқу өндірістік (оқу) шеберханасының меңгерушісі;
- 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-мұғалімі, логопед, олигофренопедагогы, сурдопедагог, тифлопедагог);
- педагог-ұйымдастырушы, алғашқы әскери және технологиялық дайындық мұғалімі;
- тәрбиеші: аға тәрбиеші, тәрбиеші (білім беру ұйымдарында), жатақхана тәрбиешісі; ана-тәрбиеші;
- оқытушы, спорт бойынша жаттықтырушы-оқытушы, спорт бойынша жаттықтырушы-аға оқытушы; тікелей оқу-оқытушылық қызметпен айналысатын спорт бойынша аға жаттықтырушы-оқытушы;
- аға вожатый, вожатый;
- жастар ісі жөніндегі инспекторы;
- аудармашы-дактилолог (білім беру ұйымдарында сурдоаудармашы);
- мәдени ұйымдастырушы (білім беру ұйымдарындағы);
- нұсқаушы: еңбек бойынша (білім беру ұйымдарында); дене тәрбиесі бойынша, соның ішінде арнайы білім беру ұйымдарында тікелей оқу-тәрбие қызметімен айналысатын;

дене-спорттық 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);
- педагог-кәсіби бағдар беруші;
- музыкалық жетекші, аккомпаниатор, тікелей оқу-тәрбиелік қызметпен айналысатын хореограф, концертмейстер, көркемдік жетекшісі.

Мемлекеттік білім беру ұйымының ішкі еңбек тәртіптемесінің ережелері

1. Жалпы ережелер

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

1.2. Мемлекеттік білім беру ұйымының ішкі еңбек тәртіптемесінің ережелері (бұдан әрі – Ереже) – ҚРЕК сәйкес жұмыскерлерді жұмысқа қабылдау және жұмыстан босату тәртібін, еңбек шарты тараптарының негізгі құқықтарын, міндеттері мен жауапкершілігін, жұмыс режимін, тынығу уақытын, жұмыскерлерге қолданылатын ынталандыру және жазалау шараларын, сондай-ақ аталған жұмыс берушідегі еңбек қатынастарын басқарудың өзге де 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, маусымы, ауысымы 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 демалыс уақыты режимінің ерекшеліктерін айқындау қағидаларын бекіту туралы» 2020 жылғы 21 сәуірдегі № 153 бұйрығымен, Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілерімен, осы Ережелерімен белгіленеді.

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

2. Жұмыскерлерді қабылдау, ауыстыру және босату тәртібі

2.1. Жұмысқа қабылдау тәртібі:

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

2.1.2. Әдетте еңбек шарты белгіленбеген мерзімге, ҚРЕК 30-бабының 1-тармағының 3), 4), 5) және 6) тармақшаларында белгіленген жағдайлардан басқа, бір 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 орынбасарлары, бас есепшісі, құрылымдық бөлімшенің басшысы үшін – алты айдан аспайды.

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

2.1.6. Педагогтарды жұмысқа қабылдау «Мемлекеттік білім беру ұйымдарының бірінші басшылары мен педагогтерін лауазымға тағайындау, лауазымнан босату қағидаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Оқу-ағарту министрінің 2025 жылғы 31 наурыздағы № 57 және Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау

министрінің 2025 жылғы 31 наурыздағы № 96 бірлескен бұйрығында көзделген талаптарды ескере отырып жүзеге асырылады.

2.1.7. ҚРЕК 32-бабына сәйкес еңбек шартын жасасу кезінде жұмыс берушіге мыналар ұсынылады:

- Қазақстан Республикасы азаматының жеке куәлігі немесе Қазақстан Республикасы азаматының паспорты;
- жергілікті атқарушы органдар берген қандас 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 ұйымдары 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 төлнұсқаларын 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 қолын қойғызып 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.

Қызметкер еңбек кітапшасының түпнұсқасын тапсырудан бас тартқан жағдайда, жұмыс беруші еңбек өтілін растау және кадрлық құжаттарды ресімдеу үшін түпнұсқа негізінде расталған көшірмені қабылдауға құқылы. Еңбек қызметін электрондық форматта жүргізу жағдайында қабылдау, ауыстыру және жұмыстан шығару туралы мәліметтер электрондық түрде тіркеледі, ал еңбек кітапшасының түпнұсқасына жазбалар қызметкердің жазбаша өтініші және кітапшаны ұсынуы негізінде енгізіледі.

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

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

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

2.1.18. Жұмыс беруші Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес, біліктілік талаптарына сәйкессіздік құжат жүзінде расталған жағдайда, әңгімелесу нәтижелері теріс болғанда немесе кандидаттың іскерлік қасиеттеріне байланысты басқа да объективті себептер болған жағдайда, жұмысқа қабылдаудан бас тартуға құқылы. Бұл ретте бас тарту кемсітушілік белгілеріне немесе ресми құжаттармен расталмаған ақпаратқа негізделмеуі тиіс.

2.2. Жұмысқа қабылдау кезіндегі кепілдіктер:

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

2.2.2. Еңбек шартын жасасудан дәлелсіз бас тартуға тыйым салынады.

2.2.3. Жынысына, нәсіліне, ұлтына, тіліне, шығу тегіне, мүлктік, әлеуметтік және лауазымдық жағдайына, тұрғылықты жеріне (соның ішінде тұрғылықты жері немесе мекендеген жері бойынша тіркеуінің болуы немесе болмауы), сондай-ақ жұмыскерлердің іскерлік сапасына қатысы жоқ басқа да жағдайларға байланысты еңбек шартын жасасу кезінде құқықтарын тікелей немесе жанама шектеу не тікелей немесе жанама басымдылықтарды белгілеуге, Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында 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 бір 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 11 мамырдағы № 191 бұйрығының 6 тармағында көзделген, педагогтердің айлық лауазымдық айлықақылар (тарифтік мөлшерлемелер), арттырулар, қосымша ақылар мен үстемеақылар мөлшерінің өзгеру кезінде, еңбек шартына қосымша келісім жасалады.

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

Мұндай себептер қатарына:

- қайта ұйымдастыру (бірігу, қосылу, бөліну, өзгерту), сондай-ақ ішкі қайта ұйымдастыру ;
- білім процесін жүзеге асырудағы өзгерістер (топтар санын қысқарту және т.б.) жатқызылуы мүмкін.

Тараптармен анықталған еңбек шартындағы болатын өзгерістер туралы, сондай-ақ мұндай өзгерістер қажеттілігін тудыратын себептер туралы жұмыс беруші жұмыскерді 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 қорытындымен расталған қайшылықтар болған кезде, оны басқа жұмысқа ауыстыруға жол берілмейді.

2.3.5. Жұмыс беруші жұмыскерді жұмыс берушінің алдағы болатын көшуі 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.

Өндірістік қажеттілік, штаттық кестенің өзгеруі немесе басқа қызметкердің уақытша болмауы жағдайында, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде көзделген талаптарды сақтай отырып, білім беру ұйымы шегінде қызметкерді басқа жұмысқа ауыстыруды бастамалауға;

Егер бұл өндірістік процесті, штаттық тәртіпті, білім беру стандарттарын немесе санитарлық нормаларды бұзатын болса, қызметкерді басқа лауазымға ауыстырудан немесе еңбек жағдайларын өзгертуден бас тартуға, тиісті негіздеме болған жағдайда.

Бұл ретте ауыстыру немесе ауыстырудан бас тарту Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің нормаларына сәйкес болуы, құжат жүзінде негізделуі және қызметкерлердің кепілдік берілген еңбек құқықтарын бұзбауы тиіс.

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 өтінішіне жұмысты жалғастыру мүмкіндігінің болмауы себепші болған жағдайда, сондай-ақ жұмыс берушімен еңбек заңнамасын, келісімнің, ұжымдық шарттың немесе еңбек шартының жағдайларын бұзушылық анықталған жағдайда, жұмыс беруші жұмыскердің өтінішінде көрсетілген мерзімде еңбек шартын бұзуға 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 жалғастырумен сыйыспайтын, моральға қайшы қылықтар жасағаны үшін ҚРЕК 52-бабы 1-тармағы 14)-тармақшасы бойынша еңбек шарты бұзылуы мүмкін.

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

келеді (мысалы, адамның абыройына нұқсан келтіретін қылық, алкогольдік немесе нашақорлық масаңдық күйінде болу немесе т.б.).

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

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

2.4.9. Еңбек шартын тоқтату жұмыс берушінің бұйрығымен ресімделеді.

Жұмыс берушінің еңбек шартын тоқтату туралы бұйрығымен жұмыскердің қолын қойғызып таныстырылуы тиіс. Жұмыс беруші жұмыскердің талабы бойынша оған аталған бұйрықтың куәландырылған көшірмесін беруге міндетті.

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

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

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

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

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

2.4.13. Жұмыс беруші құқылы:

- Еңбек тәртібін жүйелі түрде бұзу, лауазымдық міндеттерді орындаудан бас тарту, атқарып отырған лауазымға сәйкес келмеу жағдайларында, бұл фактілер құжат жүзінде расталған және Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде белгіленген рәсімдер сақталған жағдайда, еңбек шартын тоқтатуды бастамалауға;

- Егер жұмыстан шығу туралы өтініш негізінде басқарушылық шешім қабылданып, бұйрық рәсімделіп, лауазымды алмастыру рәсімі басталған болса және өндірістік қажеттілік бар болса, жұмыстан шығу туралы өтінішті кері қайтарудан бас тартуға.

Бұл ретте жұмыс берушінің барлық әрекеттері құжат жүзінде негізделуі, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде белгіленген рәсімдерге сәйкес болуы және қызметкерлердің кепілдік берілген еңбек құқықтарын бұзбауы тиіс.

3. Еңбек шарты тараптарының негізгі құқықтары, міндеттері және жауапкершілігі

3.1. Жұмыскердің:

3.1.1. ҚРЕК көзделген тәртіппен және жағдайларда еңбек шартын жасасуға, өзгертуге, толықтыруға, тоқтатуға және бұзуға;

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;

3.1.9. 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 өтемақы 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 хабардар 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 өтініш 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 тәртіппен, 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 есепке алудың бірыңғай жүйесінен еңбек шарты және өзінің 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 ұқыпты қарауға;

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

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

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

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

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

3.2.8. Ішкі регламенттерді, жергілікті нормативтік актілерді, дербес деректерді қорғау жөніндегі ережелерді, цифрлық платформаларды пайдалану қағидаларын, сондай-ақ жұмыс беруші белгілеген есептілік талаптарын сақтау.

3.2.9. Кадрлық, бухгалтерлік және ұйымдастырушылық есепке алу үшін қажетті білім, біліктілік, медициналық тексерулер, отбасылық жағдай және еңбек қатынастарына әсер ететін өзге де мән-жайлар туралы шынайы ақпаратты жұмыс берушіге уақтылы ұсыну. Бұл ретте регламенттерді сақтау және ақпаратты ұсыну Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде және дербес деректерді қорғау туралы заңнамада көзделген шектерде, құпиялылық пен заңдылық қағидаттарын сақтай отырып жүзеге асырылады.

3.3. Педагогтің:

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

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

3.3.3 білім алушылар, тәрбиеленушілер және олардың ата-анасы немесе өзге де заңды өкілдері тарапынан кәсібіне құрметпен қаралуына және тиісінше мінез-құлық көрсетілуіне;

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

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

3.3.6. тиісті білім беру деңгейінің мемлекеттік жалпыға міндетті стандартының талаптары сақталған кезде шығармашылық бастамаға, оқыту мен тәрбиелеудің авторлық бағдарламалары мен әдістерін әзірлеуге және қолдануға, оқыту мен тәрбиелеудің жаңа, неғұрлым жетілдірілген әдістерін дамытуға және таратуға;

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

3.3.8. білім беру бағдарламаларын, оқу жоспарларын, білім беру қызметінің әдістемелік материалдары мен өзге де құрауыштарын, сондай-ақ оқулықтарды, оқу-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 беру 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 жеке 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 айғындалған тәртіппен және шарттарда кәсіптік дағдыларын сақтап-түру және арттыру үшін "Болашақ" халықаралық стипендиясы бойынша тағылымдамадан өтуге;

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.

3.4.12. Жұмыс берушінің талаптарына сәйкес құжаттаманы, оның ішінде электрондық журналдарды, есептерді, жоспарларды, хаттамаларды, актілерді белгіленген мерзімде және бекітілген нысандар бойынша жүргізу; жұмыс берушінің тиісті бұйрығы болған жағдайда, біліктілікті арттыруға, әдістемелік жұмысқа, білім беру сапасын ішкі бағалауға және цифрлық технологияларды енгізуге бағытталған іс-шараларға қатысу.

Бұл ретте аталған талаптар мен іс-шаралар Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес болуы, жұмыс берушінің бұйрығымен ресімделуі, қызметкерлердің еңбек құқықтарын бұзбауы және оларды орындауға қажетті жағдайлармен (уақыт, төлем, ресурстар) қамтамасыз етілуі тиіс.

3.5. Жұмыс берушінің:

3.5.1. жұмысқа қабылдау кезінде тандау 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;

3.5.5. 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 өтетуге;

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

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

3.5.14. Еңбек тәртібін бұзған, лауазымдық міндеттерін орындамаған немесе қолданыстағы тәртіптік жазасы бар қызметкерлерге көтермелеу шараларын, сыйақыларды, қосымша демалыстарды және басқа да ынталандыру төлемдерін беруден бас тартуға. Бұл ретте бас тарту құжат жүзінде негізделуі, ішкі нормативтік актілерге сәйкес болуы және Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде және ұжымдық шартта көзделген қызметкерлердің кепілдік берілген еңбек құқықтарын бұзбауы тиіс.

3.5.15. Қызметкердің конкурстарға, іссапарларға, тағылымдамаларға және басқа да іс-шараларға қатысуын шектеуге, егер бұл өндірістік міндеттерді орындауға кедергі келтірсе, жұмыс кестесін бұзса немесе қызметкердің біліктілігіне сәйкес келмесе. Бұл шектеу құжат жүзінде негізделуі, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес болуы және ұжымдық шартта, сондай-ақ ішкі нормативтік актілерде көзделген қызметкерлердің кепілдік берілген еңбек құқықтарын бұзбауы тиіс.

3.5.16. Еңбек тәртібін бұзу, қызметтік өкілеттіктерді тегіс пайдалану, ресурстарды мақсатсыз пайдалану фактілеріне қатысты негізделген күдік болған жағдайда, акт жасай отырып және қызметкерді хабардар ете отырып, қызметтік тексеріс бастамалауға. Қызметтік тексеріс Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес жүргізіледі, құжат жүзінде ресімделеді, қызметкерге міндетті түрде хабарланады және оның кепілдік берілген еңбек құқықтарын бұзбауы тиіс.

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 жасасу 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 де 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 де актілерімен және осы Кодексте көзделген жағдайларда жұмыс берушінің басқа да актілерімен жеке-дара немесе оларды курьерлік пошта байланысы, пошта байланысы, факсимильді байланыс, электрондық пошта және өзге де ақпараттық-коммуникациялық технологиялар арқылы жіберу жолымен таныстыруға;

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 Әлеуметтік кодексының талаптарына сәйкес жұмыспен қамту мәселелері жөніндегі уәкілетті органға ақпарат беруге;

3.6.12. мемлекеттік еңбек инспекторларының нұсқамаларын орындауға;

3.6.13. егер жұмысты жалғастыру жұмыскердің және өзге де адамдардың өміріне, денсаулығына 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 жазатайым оқиғалардан сақтандыруға;

3.6.16. жұмыскерге жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысын беруге;

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

3.6.27. 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-құлық (әрекет немесе әрекетсіздік) нәтижесінде басталады.

3.7.3. Екінші тарапқа шығын келтірген еңбек шартының басқа тарапы, сол шығынды ҚРЕК сәйкес өтейді.

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

3.7.4. Жұмыс беруші ҚРЕК сәйкес жұмыскерге оны еңбектенуден заңсыз айырудың барлық жағдайында алынбаған жалақысын, соның ішінде жалақысы:

- жұмыскерді жұмысынан заңсыз шеттетуге, жұмыстан шығару немесе басқа жұмысқа ауыстыру;

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

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

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

Жұмыс берушіге залал келтірілген жағдайда, қызметкер жазбаша түсініктеме беруге, қызметтік тексеріске қатысуға және кінәсі расталған жағдайда, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде және жұмыс берушінің ішкі актілерінде белгіленген тәртіппен залалды өтеуге міндетті. Бұл ретте барлық әрекеттер Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес, құжат жүзінде растала отырып, қызметтік тексеріс рәсімін сақтау арқылы, қызметкердің өзін қорғау құқығын және залалды өтеу жөніндегі заңнамада көзделген шектеулерді ескере отырып жүзеге асырылады.

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

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

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

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

- оңай жанғыш және улы заттарды сақтауға тыйым салынады

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

4. Білім беру ұйымының жұмыс уақытының режимі

4.1. Білім беру ұйымдарында сенбі және жексенбі екі демалыс күні бар бес күндік жұмыс аптасы белгіленеді.

4.2. Білім беру ұйымдарында 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.

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 өкілін қоспағанда, сабақ басталғаннан кейін кіруге;
- сабақ өткізу кезінде және тәрбиеленушілер қатысып отырғанда педагог жұмыскерлерге олардың жұмысы жөнінде ескертулер жасауға жол берілмейді.

4.12. Жұмыс беруші құқылы:

- Өндірістік қажеттілік, білім алушылар контингентінің өзгеруі, штаттық кестенің жаңартылуы, санитарлық талаптар немесе басқа да мән-жайлар болған жағдайда, оқу жылы ішінде жұмыс уақыты режимін және ауысымдық кестелерді қайта бөлуге, бұл туралы қызметкерлерге кемінде бір ай бұрын хабарлау арқылы;

- Егер бұл жұмыс режимін, оқу кестесін немесе санитарлық нормаларды бұзатын болса, білім беру процесімен байланысты емес іс-шараларға қызметкерлердің қатысуын шектеуге немесе тоқтатуға, тиісті құжаттық негіздеме болған жағдайда;

- Өндірістік қажеттілік негізделген жағдайда, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің нормаларын сақтай отырып және Кәсіподақ комитетімен келісу арқылы педагогтар, әкімшілік және көмекші персонал сияқты жекелеген санаттағы қызметкерлер үшін жеке жұмыс кестелерін белгілеуге.

Бұл ретте барлық өзгерістер құжат жүзінде негізделуі, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне, ұжымдық шартқа сәйкес болуы және қызметкерлердің кепілдік берілген еңбек құқықтарын нашарлатпауы тиіс.

5. Білім беру ұйымындағы тынығу уақыты

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

5.2. Тынығу уақытының түрлері:

- жұмыс күні (жұмыс ауысымы) ішіндегі үзілістер;
- күнделікті (ауысымаралық) тынығу;
- демалыс күндері (апта сайынғы үздіксіз тынығу);
- мереке күндері;
- демалыстар болып табылады.

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

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

5.4. Демалыс және мереке күндеріндегі жұмысқа тыйым салынады.

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

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

- педагогтерге – 56 күнтізбелік күн ұзақтығымен;

- педагог болып табылмайтын азаматтық қызметшілер, білікті жұмыскерлер; педагог болып табылмайтын шаруашылық жүргізу құқығындағы мемлекеттік кәсіпорындардың жұмыскерлері – 30 күнтізбелік күн ұзақтығымен;

- азаматтық қызметші болып табылмайтын жұмысшылар (біліктілікті қажет етпейтін) – 24 күнтізбелік күн ұзақтығымен беріледі.

5.7. Ақылы еңбек демалысын берудің кезектілігі күнтізбелік жылдың басынан бастап бір айдан кешіктірмей Кәсіподақ комитетінің пікірін ескере отырып, ұйым басшысымен бекітілген еңбек демалысының кестесімен анықталады.

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

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

- жұмыскердің уақытша еңбекке жарамсыздығы кезінде;

- жұмыскер жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы уақытында, егер Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен осы жағдай үшін жұмыстан босату көзделген болса, мемлекеттік міндеттерді орындау кезінде;

- Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерімен көзделген басқа жағдайларда.

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

5.10. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын қатарынан екі жыл бойы бермеуге 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.

5.14. Жұмыс беруші құқылы:

- Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде тікелей көзделген жағдайларды қоспағанда, өндірістік процеске, демалыс кестесіне немесе оқу жоспарына нұқсан келтіретін болса, жалақы сақталмайтын демалыс беруден бас тартуға;

- Қызметкердің қатысуы төтенше жағдайдың алдын алу немесе оны жою, білім беру процесінің үздіксіздігін қамтамасыз ету үшін қажет болған жағдайда, оның жазбаша келісімі және құжат жүзіндегі негіздеме болған жағдайда, демалысты тоқтата тұруға немесе кейінге қалдыруға;

- Демалысты ресімдеуге қатысты қосымша ішкі регламенттерді белгілеуге, оның ішінде өтініш нысанын, тапсыру мерзімдерін, келісу тәртібін және бас тарту негіздерін, бұл ретте Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің нормаларын сақтау шартымен.

Бұл ретте жұмыс берушінің барлық әрекеттері Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес болуы, құжат жүзінде ресімделуі, қызметкердің ерікті келісімімен (заңда көзделген жағдайларда) жүзеге асырылуы және оның кепілдік берілген еңбек құқықтарын бұзбауы тиіс.

Бұл ретте жұмыс берушінің барлық әрекеттері Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес болуы, құжат жүзінде ресімделуі, қызметкердің ерікті келісімімен (заңда көзделген жағдайларда) жүзеге асырылуы және оның кепілдік берілген еңбек құқықтарын бұзбауы тиіс.

6. Оқу жылы мерзіміндегі білім беру ұйымдары мұғалімдерінің, 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;

- әр түрлі белсенділік дәрежесіндегі білім алушылардың, тәрбиеленушілердің демалысы, тамақтануы үшін белгіленген сабақтар арасындағы үзілістер кезінде ұйымдастырылуға қажетті жағдайда білім беру процесінің мерзімінде білім беру ұйымындағы кезекшіліктермен;

- тиісті қосымша еңбек ақысы төленетін (сынып жетекшілігі, жазбаша жұмыстарды тексеру, оқу кабинеттерін меңгеру және т.б.), тікелей оқу процесімен байланысты педагогтарға қосымша жүктелген міндеттерді орындаумен байланысты болуы мүмкін.

күні кезекшілікті, педагогтардың ұзақ уақыт кезекшілік жағдайын болдырмау үшін жұмыстың басқа да ерекшеліктері ескеріледі.

Жұмыс күндері білім беру ұйымы бойынша педагогтар оқу сабақтары басталғанға дейін 20 минут бұрын және олардың соңғы оқу сабақтары аяқталғанан кейін кемінде 20 минут кезекшілікке тартылады.

6.5. Оқытушылық жұмысты жүргізетін педагогтар үшін кесте бойынша оқу сабағын жүргізуден, жұмыс кестесімен және жоспарлармен реттелетін басқа да міндеттерді орындаудан бос апта күндерін (білім беру ұйымы өз қызметін жүзеге асыратын уақыт мерзімі), педагог біліктілігін арттыруға, өзін-өзі жетілдіруге, сабақтарға дайындалуға және т.б. қолдана алады.

6.6. Педагогтардың жұмыс уақытының режимі, өздеріне қатысы жоқ себептермен (оқу жоспары және оқу бағдарламасы бойынша сағаттар санының және (немесе) сыныптардың, топтардың және т.б. қысқаруы) оқу жылы ішінде оқу жүктемесі оларға оқу жылының басында белгіленген оқу жүктемесімен салыстырғанда азаяды, оқу жылының аяғына дейін осы Ереженің 6.3-т. көзделген педагогикалық қызметті орындау үшін қажет уақытты есепке ала отырып, оларға барабар жалақыны сақтап сағаттар санымен анықталады.

6.7. Жұмыс беруші құқылы:

- Білім алушылар контингентінің, оқу жоспарларының, штаттық кестенің, санитарлық талаптардың өзгеруіне немесе өндірістік қажеттілікке байланысты оқу жылы ішінде педагогикалық жүктеме көлемін қайта бөлуге, бұл туралы қызметкерге кемінде бір ай бұрын хабарлау арқылы;

- Лауазымның ерекшелігін, біліктілік деңгейін, әдістемелік және тәрбие жұмысына қатысуын, сондай-ақ ішкі тиімділік бағалауының нәтижелерін ескере отырып, педагог емес жұмыс бөлігін (6.3-тармақ) орындауға арналған жеке жұмыс кестелерін белгілеуге;

- Егер педагогтың тәртіптік жазасы болса, еңбек тәртібін жүйелі түрде бұзса немесе жұмысының нәтижелері қанағаттанарлықсыз болса, оған қосымша міндеттерді (қосымша жүктелетін функциялар: сынып жетекшілігі, кабинетке жауапкершілік, дәптер тексеру және т.б.) орындауға тартудан бас тартуға;

- Егер педагог жоспарлы көрсеткіштерді орындамаса, сабаққа дайындық сапасына ескертулер болса немесе міндетті әдістемелік жұмыс түрлеріне қатыспаса, сабақтан бос күндерді (6.5-тармақ) басқа мақсаттарға пайдалануды шектеуге (міндеттер орындалмаған жағдайда, демалыс құқығын бұзбай);

- Құжаттаманы жүргізу, іс-шараларға қатысу, сабаққа дайындық сияқты педагог емес жұмыс бөлігінің нақты орындалуын цифрлық есеп жүйелері мен ішкі мониторинг құралдары арқылы бақылауға.

Бұл ретте жұмыс берушінің барлық әрекеттері Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне, «Педагог мәртебесі туралы» Заңға, ұжымдық шартқа және ішкі нормативтік актілерге сәйкес болуы, құжат жүзінде ресімделуі, қызметкердің демалыс құқығын және кепілдік берілген еңбек құқықтарын бұзбауы тиіс.

7. Жұмыс күнін бөліктерге бөлу

7.1. Педагог және басқа жұмыскерлердің жұмыс кестесін құру кезінде, жұмыскердің тынығуымен және тамақтануымен байланысты емес жұмыс уақытындағы үзілістерге, осы Ережеде көзделген жағдайларды қоспағанда, жол берілмейді.

7.2. Оқу сабақтарының кестесін құру кезінде, жұмыс беруші олардың үздіксіз жүйелілігі бұзылмас үшін және педагогтардың жұмыс уақыты болып табылмайтын, білім алушылар, тәрбиеленушілер үшін белгіленген әрбір оқу сабағының арасындағы қысқаша үзілістерге қарағанда ұзақ үзілістердің («терезе») пайда болмауы үшін, оқытушылық жұмысты жүргізетін педагогтардың уақытын орынсыз шығындауға жол бермеуге міндетті.

7.2. Оқу сабақтарының кестесін құру кезінде, жұмыс беруші олардың үздіксіз жүйелілігі бұзылмас үшін және педагогтардың жұмыс уақыты болып табылмайтын, білім алушылар, тәрбиеленушілер үшін белгіленген әрбір оқу сабағының арасындағы қысқаша үзілістерге қарағанда ұзақ үзілістердің («терезе») пайда болмауы үшін, оқытушылық жұмысты жүргізетін педагогтардың уақытын орынсыз шығындауға жол бермеуге міндетті.

7.3. Күні бойы тәрбиелеу және оқу қызметі алмасатын, білім алушылар, тәрбиеленушілер тәулік бойы болатын білім беру ұйымдарында ерекше жағдайларда, жұмыс беруші Кәсіподақ комитетінің пікірін ескере отырып, мектеп жасындағы тәрбиеленушілер тобында педагогикалық қызметті орындайтын тәрбиешілер үшін, келісіммен көзделген тәртіп пен мөлшерде тиісті ақшалай өтемақысы бар, қатарынан екі және бір сағаттан артық, бірақ төрт сағаттан аспайтын үзілісі бар, жұмыс күнінің режимін бөліктерге бөліп енгізеді. Ауысымның екі бөлігі арасындағы үзіліс уақыты жұмыс уақытына қосылмайды.

Тәрбиешілердің, жалақының ставкасына белгіленген нормадан артық педагогикалық қызметті орындауларымен байланысты жұмыстағы үзілістер, оны бөліктерге бөлумен жұмыс күнінің режиміне жатпайды.

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.

7.5. Жұмыс беруші құқылы:

- Егер жұмыс күні режимін бөліп қолдану санитарлық нормаларды, оқу кестесін, еңбек қауіпсіздігі талаптарын бұзатын немесе жұмыс уақыты тиімсіз пайдалануға алып келетін болса, тиісті құжаттық негіздеме болған жағдайда, оны қолданудан бас тартуға;

- Жұмыс күні режимін бөліп қолдануды тек өндірістік қажеттілік болған жағдайда, жүктеме, штаттық кесте және ұйымның жұмыс режиміне жүргізілген талдау негізінде, Кәсіподақ комитетінің пікірін ескере отырып белгілеуге.

Бұл ретте жұмыс күні режимін бөліп қолданудан бас тарту немесе оны белгілеу құжат жүзінде негізделуі, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің нормаларына сәйкес болуы, Кәсіподақ комитетінің пікірін ескеруі және қызметкерлердің кепілдік берілген еңбек құқықтарын нашарлатпауы тиіс.

8. Білім беру ұйымы жұмыскерлерінің каникул мерзіміндегі жұмыс уақытының режимі

8.1. Білім беру ұйымдарының 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 ағықталған 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 ақытуды 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

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.

8.6. Жұмыс беруші құқылы (аталған ережелер белгіленген жұмыс уақыты шегінде жүзеге асырылады, педагогтардың кепілдік берілген еңбек құқықтарын бұзбайды және каникул кезеңінде өндірістік әрі білім беру тиімділігін қамтамасыз етуге бағытталған. Жұмыс берушінің барлық әрекеттері Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің нормаларын және еңбек шартының ережелерін ескере отырып жүзеге асырылады):

- Каникул кезеңінде өндірістік қажеттілік пен білім беру міндеттерін ескере отырып, белгіленген жұмыс уақыты шегінде педагогтардың міндеттерін қайта бөлуге, оның ішінде әдістемелік, тәрбие, ұйымдастырушылық және өзге де қызмет түрлеріне қатысуын қамтамасыз етуге;

- Егер бұл іс-шаралар жоспарын, жұмыс кестесін бұзатын немесе жаңа оқу кезеңіне дайындық сапасын төмендететін болса, каникул кезеңінде қосымша демалыс күндерін беруден немесе жұмыстан босатудан бас тартуға;

- Каникул кезеңінде жұмыс уақытын есепке алу бойынша ішкі регламенттерді белгілеуге, оның ішінде табельдерді, кестелерді, есеп беру нысандарын енгізуге, бұл қызметтік міндеттердің орындалуын бақылау мен ашықтықты қамтамасыз ету мақсатында.

9. Санитарлық-эпидемиологиялық, климаттық және басқа негіздер бойынша білім алушылар, тәрбиеленушілер үшін оқу сабақтарын (білім беру процесі) тоқтату мерзіміндегі білім беру ұйымдары 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 ұйымдарының педагог және басқа жұмыскерлері үшін жұмыс уақыты болып табылады.

9.2. Санитарлық-эпидемиологиялық, климаттық және басқа негіздер бойынша оқу сабақтарын (білім беру процесі) жеке сыныптарда (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.

9.3. Жұмыс беруші құқылы (аталған ережелер белгіленген жұмыс уақыты шегінде жүзеге асырылады, демалыс және еңбек демалысына қатысты кепілдік берілген құқықтарды қозғамайды және ұйымның өндірістік әрі білім беру дайындығын қамтамасыз етуге бағытталған. Жұмыс берушінің барлық әрекеттері Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің нормаларын және еңбек шартының ережелерін ескере отырып жүзеге асырылады):

- Сабақтар тоқтатылған кезеңде өндірістік қажеттілік пен білім беру міндеттерін ескере отырып, белгіленген жұмыс уақыты шегінде қызметкерлердің міндеттерін қайта бөлуге, оның ішінде әдістемелік, тәрбие, ұйымдастырушылық, санитарлық және өзге де қызмет түрлеріне қатысуын қамтамасыз етуге;

- Егер бұл іс-шаралар жоспарын, санитарлық талаптарды бұзатын немесе оқу процесін қайта бастауға ұйымның дайындығын төмендететін болса, сабақтар тоқтатылған кезеңде қосымша демалыс күндерін беруден немесе жұмыстан босатудан бас тартуға.

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

· Егер бұл іс-шаралар жоспарын, санитарлық талаптарды бұзатын немесе оқу процесін қайта бастауға ұйымның дайындығын төмендететін болса, сабақтар тоқтатылған кезеңде қосымша демалыс күндерін беруден немесе жұмыстан босатудан бас тартуға.

10. Сауықтыру білім беру ұйымдарындағы, сол жерде немесе басқа жерде жазғы саяжайларға шығатын және (немесе) жазғы 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 базасында сол жерде каникулдық мерзімде құрылған, балалардың күндіз болатын басқа сауықтыру білім беру ұйымдарына және сауықтыру лагерьлеріне, кемінде бір айға, жыл сайынғы ақылы еңбек демалысымен сәйкес келмейтін мерзімде тартылатын педагогтардың жұмыс уақытының режимі, осы Ереженің 8- бөлімінде көзделген тәртіпте айқындалады.

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

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

11. Білім беру ұйымындағы жекелеген педагогтардың жұмыс уақытын реттеу

11.1. Жұмыс уақытының режимі келесі бекітілген апталық ұзақтыққа сәйкес айқындалады:

· техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім беру ұйымының басшысы (директор, меңгеруші) – аптасына 40 сағат;

· білім беру ұйымы басшысының орынбасары: оқу-өндірістік, оқу-тәрбие, оқу-әдістемелік, тәрбие жұмысы, информатизация, бастапқы әскери және технологиялық дайындық, инновациялық білім беру (технологиялар), ақпараттық технологиялар, бейіндік және кәсіптік оқыту, оқу-әдістемелік бірлестік бойынша – аптасына 40 сағат;

· білім беру ұйымындағы кабинет меңгерушісі; оқу-өндірістік, оқу-әдістемелік, оқу-тәрбие, ұйымдастырушылық-массалық, ғылыми-зерттеу қызметімен тікелей айналысатын бөлім меңгерушісі; оқу бөлімі (бөлімше), сектор, оқу-өндірістік (оқу) шеберхана – аптасына 36 сағат;

· педагог-ұйымдастырушы, педагог-психолог, әлеуметтік педагог, аға тәлімгер, тәлімгер – аптасына 36 сағат;

· әдіскер (аға әдіскер) – техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім беру ұйымында – аптасына 36 сағат;

· режим бойынша кезекші, жатақхана бойынша кезекші – аптасына 36 сағат;

· аға шебер, өндірістік оқыту шебері; өндірістік оқыту шебер-оқытушысы – аптасына 36 сағат;

· арнайы педагог (дефектолог-мұғалім, дефектолог, логопед-мұғалім, логопед, олигофренопедагог, сурдопедагог, тифлопедагог) – мектепке дейінгі ұйымдарда, мектепалды топтар мен сыныптарда – аптасына 24 сағат (Қазақстан Республикасының «Педагог мәртебесі туралы» Заңының 8-бабы 3-тармағының 3) тармақшасына сәйкес жалақыны есептеу үшін);

· музыка жетекшісі, хореограф – мектепке дейінгі ұйымдарда – нормативтік жүктемеге сәйкес (жалақыны есептеу үшін – 24 сағат);

· дене шынықтыру нұсқаушысы – мектепке дейінгі ұйымдарда – нормативтік жүктемеге сәйкес (жалақыны есептеу үшін – 24 сағат);

· аға тәрбиеші, тәрбиеші – нормативтік жүктемеге сәйкес;

• арнайы педагог – орта білім беру ұйымдарында – нормативтік оқу жүктемесіне сәйкес – аптасына 16 сағат (жалақыны есептеу үшін – 8-бап 3-тармақ 1) тармақша).

11.2. Төменде көрсетілген педагогтардың нормативтік оқу жүктемесі мен жұмыс уақыты Қазақстан Республикасы Оқу-ағарту министрінің 2022 жылғы 31 тамыздағы №385 бұйрығына сәйкес реттеледі («Жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдарын қоспағанда, тиісті типтегі және түрдегі білім беру ұйымдарының қызметінің үлгілік қағидаларын бекіту туралы»).

11.3. Педагог-психологтардың жұмыс уақыты аптасына 36 сағат шегінде белгіленеді, бұл ретте:

• білім беру процесіне қатысушылармен жеке және топтық кеңес беру жұмыстарын апталық жұмыс уақытының кемінде жартысы көлемінде орындау;

• кеңес беру жұмысына дайындалу, алынған нәтижелерді өңдеу, талдау және қорытындылау, есептік құжаттаманы толтыру, сондай-ақ біліктілікті арттыру.

• Аталған жұмыстарды педагог-психолог білім беру ұйымының ішінде де, оның келісімімен ұйымнан тыс жерде де орындай алады.

11.4. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 68-бабы 2-тармағына сәйкес, еңбек шартында жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы көзделуі мүмкін, бұл ретте жалақы толық жұмыс уақыты үшін төленеді.

11.5. Жұмыс беруші құқылы(аталған ережелер Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес жүзеге асырылады, педагогтардың кепілдік берілген еңбек құқықтарын шектемейді және білім беру процесінің икемділігі, тиімділігі мен ашықтығын қамтамасыз етуге бағытталған. Барлық әрекеттер жұмыс уақыты нормаларын, қызметкерлерді хабардар етуді және құжаттық ресімдеуді ескере отырып жүзеге асырылады):

• Өндірістік қажеттілікке, ұйымның жұмыс режиміне, санитарлық талаптарға, штаттық кестеге және білім алушылар контингентінің өзгеруіне байланысты, педагогтардың жұмыс уақытын белгіленген апталық норма шегінде қайта бөлуге, бұл туралы қызметкерге кемінде бір ай бұрын хабарлау арқылы;

• Педагогтардың жекелеген санаттары үшін, оның ішінде педагог-психологтар, дефектологтар, логопедтер, емдік дене шынықтыру нұсқаушылары, әдіскерлер үшін, орындалатын жұмыстың ерекшелігін, біліктілік деңгейін және ішкі мониторинг нәтижелерін ескере отырып, жеке жұмыс кестелерін белгілеуге;

• Егер педагогтың тәртіптік жазасы болса, еңбек тәртібін жүйелі түрде бұзса немесе өндірістік себептерге байланысты оның қатысуы орынсыз деп танылса, оны қосымша жүктемеге немесе іс-шараларға қатыстырудан бас тартуға;

• Педагогтардың лауазымдық міндеттерін нақты орындауын бақылауға, оның ішінде құжаттаманы жүргізу, әдістемелік жұмысқа қатысу, жұмыс уақыты режимін сақтау, бұл ретте цифрлық есеп жүйелері мен ішкі мониторинг құралдарын қолдану арқылы;

• Егер бұл еңбек шартында, ішкі нормативтік актілерде немесе заңнамадағы өзгерістерде көзделген болса, педагогтардың жұмыс уақытының ұзақтығын түзету бастамасын көтеруге, бұл ретте тиісті хабарлау және келісу рәсімдерін сақтау.

12. Сабаққа қатысу, бақылау және талдау бойынша нұсқаулық

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

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

үдерісін ұйымдастыруды бақылауға мүмкіндік беретін рәсім. Бақылау нәтижесіндегі жазбаларда мұғалімдер туралы пікірлер немесе сын-пікірлер болмауы тиіс. Мәліметтерді жинаудың бұл әдісі сабақта білім беру бағдарламасын жүзеге асыруға бағытталған.

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

Бақылау мұғалімнің қызметіне де, білім алушылардың қызметіне де бағытталған, себебі білім алушылардың оқу бағдарламасы мен ресурстарды қабылдауы оны табысты енгізудің маңызды индикаторларының бірі болып табылады.

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

Қатысу жоспарында сабақтың тақырыбы, мазмұны және мақсаты белгіленеді.

12.4. Сабаққа жоспарланбаған қатысуға педагогке оның кәсіби өсуі мен дамуы 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 – бүкіл сабақ бойы, сабақтың жартысы немесе сабақтың аз ғана бөлігі. Ең бастысы, сабаққа қатысуды тандап 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 оқу тапсырмаларын орындауын, мұғалімнің оқу материалын ұсыну форматын және мұғалім тарапынан білім алушыларға эмоциялық қолдау көрсетуді тіркеу қажет. Сабақты талдау кезінде мұғалімнің кәсібилігі мен біліктілігінің деңгейін атап өту маңызды.

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

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

Сабақты бақылау, зерттеу мен талдау оқыту процесін жақсартудың, педагогтің кәсіби өсуі мен дамуының, білім алушылардың білім сапасын арттырудың негізі болып табылады. Сабақтарды бақылау нәтижелері пәндік әдістемелік бірлестіктердің, дістемелік кеңестердің отырыстарында жүйелі түрде талқылануы тиіс. Сабақты талдау (ауызша жүргізілуі мүмкін) мыналарды көздейді: педагогтің сабақты өзіндік талдауы; сабақтың ұтымды 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, мұғалімнің кәсіби өсуі мен дамуы, сондай-ақ білім алушылардың білім сапасын арттыру үшін негіз болуы тиіс. Сабақтарды бақылау нәтижелері педагогикалық кеңестердің отырыстарында мезгілді тыңдалуға тиіс.

12.10. Жұмыс беруші құқылы (сабақтарды бақылау және талдау білім беру сапасын арттыру мақсатында жүргізіледі, бұл ретте еңбек заңнамасының нормалары, рәсімдердің ашықтығы және педагогтардың құқықтары сақталады. Бақылау нәтижесінде қабылданған барлық басқарушылық шешімдер құжат жүзінде ресімделеді және қызметкерлердің кепілдік берілген еңбек құқықтарын бұзбауы тиіс):

• Сабақтарды бақылау және талдау нәтижелерін басқарушылық шешімдер қабылдаудың негізі ретінде пайдалануға, оның ішінде: педагогтың жеке жоспарын түзетуге; кезектен тыс біліктілікті арттыруға жіберуге; жүктемені қайта бөлуге; жүйелі бұзушылықтар болған жағдайда ынталандыру төлемдерін беруден бас тартуға;

• Сабақтарды алдын ала ескертусіз жоспардан тыс бақылауды жүргізуге, егер: білім алушылардан немесе ата-аналардан шағымдар келіп түссе; білім беру стандарттарының

Бақылау жүргізу бойынша ішкі регламенттерді белгілеуге, оның ішінде: бақылау парағының нысанын; бағалау критерийлерін; нәтижелерді талқылау тәртібін; деректерді сақтау және өңдеу мерзімдерін. Педагог регламентпен қол қойып танысуға міндетті;

Бақылау нәтижелерін аттестаттау кезінде, ынталандыру төлемдерін бөлу, лауазымға тағайындау, сондай-ақ еңбек шартын ұзарту немесе тоқтату туралы шешім қабылдау кезінде ескеруге.

13. Жұмыстағы жетістіктері үшін ынталандырулар

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

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

13.3. Жұмыс беруші құқылы(марапаттар жұмыс беруші бекіткен ішкі критерийлерге сәйкес беріледі және жалақының кепілдік берілген бөлігі болып табылмайды. Құжат жүзінде расталған бұзушылықтар болған жағдайда марапаттан бас тартуға жол беріледі, бұл қызметкердің өзге еңбек құқықтарын шектемейді):

Нәтижелілік көрсеткіштерін, еңбек тәртібін сақтауын, әдістемелік жұмысқа қатысуын, тәртіптік жазалардың болмауын, сондай-ақ білім беру ұйымының корпоративтік құндылықтарына сәйкестігін ескере отырып, марапаттар беру тәртібі мен ішкі критерийлерді белгілеуге;

Қызметтік міндеттерді тиісінше орындамау, еңбек тәртібін бұзу немесе қолданыстағы тәртіптік жазалар анықталған жағдайда, құжат жүзіндегі растама болған кезде қызметкерге марапат беруден бас тартуға.

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 масандық (соларға ұқсас) жағдайында болған, оның ішінде жұмыс күні ішінде алкогольдік, есірткілік, уытқұмарлық масандық (соларға ұқсас) жағдайын туғызатын заттарды пайдаланған;

- тиісті актімен расталған, алкогольдік, есірткілік, уытқұмарлық масандық жағдайын туғызатын заттарды пайдалану фактісін анықтау үшін медициналық куәландырудан өтуден бас тартқан;

- өндірістік жарақаттар мен аварияларды қоса алғанда, жұмыскерлердің өмірі мен денсаулығы үшін ауыр зардаптарға әкеп соққан немесе әкеп соғуы мүмкін, еңбекті қорғау немесе өрт қауіпсіздігі не көліктегі қозғалыс қауіпсіздігі қағидаларын жұмыскер бұзған;

- өндірістік жарақаттар мен аварияларды қоса алғанда, жұмыскерлердің өмірі мен денсаулығы үшін ауыр зардаптарға әкеп соққан немесе әкеп соғуы мүмкін, еңбекті қорғау немесе өрт 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), оғы 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 төлнұсқа құжаттар немесе мәліметтер еңбек шартын жасасудан немесе басқа жұмысқа ауысудан бас тартуға негіз болатын болса, еңбек шартын жасасу 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 ескерілуге тиіс.

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

Жұмыскердің түсініктеме бермеуі тәртіптік жаза қолдану үшін кедергі бола алмайды.

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

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

14.6. Тәртіптік жаза теріс қылық анықталған күннен бастап, жұмыскердің науқастану уақытын, оның еңбек демалыста болуын есептемегенде, бір айдағ кешіктірмей қолданылады.

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

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

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

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

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

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

14.11. Жұмыс беруші құқылы (Аталған ережелер қызметкерлердің кепілдік берілген еңбек құқықтарын шектемейді және тәртіптік рәсімдердің ашықтығын, заңдылығын және объективтілігін қамтамасыз етуге бағытталған. Жұмыс берушінің барлық әрекеттері Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің нормаларын, қызметкердің өзін қорғау құқығын, Кәсіподақ өкілдерінің қатысуын және құжаттық рәсімдеуді ескере отырып жүзеге асырылады):

- Еңбек тәртібін бұзу, қызметтік өкілеттіктерді теріс пайдалану, ресурстарды мақсатсыз пайдалану немесе этика нормаларын бұзу бойынша негізделген күдік болған жағдайда, акт жасай отырып және қызметкерді хабардар ете отырып, қызметтік тексеріс бастамалауға;

- Егер қызметкерде қолданыстағы тәртіптік жазасы болса немесе ол қызметтік тексеріс барысында болса, оны конкурстарға, іссапарларға, тағылымдамаларға, әдістемелік іс-шараларға қатыстыруды шектеуге;

- Еңбек шартын ұзарту, жүктемені бөлу, ынталандыру төлемдерін беру және лауазымға тағайындау туралы шешімдер қабылдау кезінде қызметкердің тәртіптік тарихын ескеруге;

- Түсініктеме нысандарын, қарау мерзімдерін, бұзушылықтарды тіркеу тәртібін, Кәсіподақ өкілдерінің қатысуын қамтитын тәртіптік өндіріс бойынша ішкі регламентті белгілеуге, бұл ретте Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің нормаларын сақтау шартымен.

15. Қорытынды ережелер

15.1. Осы Ереженің мәтіні білім беру ұйымының көзге түсетін жеріне ілінеді.

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

15.3. Осы Ережемен жұмыс беруші жұмыскерлерді таныстыру күнін көрсете отырып қолын қойғызып таныстырады.

**Жұмыс берушінің бастамасымен еңбек шартын бұзу 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 алдында 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.

12. Жұмыс беруші құқылы (аталған ережелер қызметкерлердің кепілдік берілген еңбек құқықтарын және Кәсіподақ комитетінің өкілеттіктерін шектемейді, тараптар мүдделерінің заңдылығы, ашықтығы және теңгерімін қамтамасыз етуге бағытталған. Жұмыс берушінің барлық әрекеттері Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің, «Кәсіптік одақтар туралы» Заңының және Ұжымдық шарттың ережелерін ескере отырып жүзеге асырылады):

- Егер Кәсіподақ комитетінің негізделген пікірі Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына қайшы келсе; құқықтық негіздемесі болмаса; білім беру ұйымының мүдделерін, оның ішінде қаржылық тұрақтылығын, санитарлық қауіпсіздігін, кадр саясатын немесе оқу процесін бұзса, оны ескеруден бас тартуға. Бас тарту себептері көрсетілген жазбаша қорытындымен ресімделеді;

- Егер Кәсіподақ комитетінің негізделген пікірінде даулы немесе екіұшты тұжырымдар болса, не жұмыс берушіге қысым жасалған белгілер байқалса, шешім жобасына тәуелсіз заңдық немесе кадрлық сараптама жүргізу бастамасын көтеруге;

- Егер Кәсіподақ өкілдерінде қолданыстағы тәртіптік жазалар болса, отырыс регламентін бұзса немесе ұйым әкімшілігіне жария түрде қысым көрсетсе, оларды келісу рәсімдеріне қатыстыруды шектеуге;

- Кәсіподақ комитетінің негізделген пікірін тек Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде белгіленген өкілеттіктер шегінде ескеруге, бұл ретте еңбек заңнамасынан, қаржылық мүмкіндіктерден немесе штаттық кестеден тыс шешімдер қабылдауға міндетті емес;

- Егер Кәсіподақ комитетінің негізделген пікірінде нақты құқықтық негіздеме болмаса, ал қызметкерде еңбек тәртібін бұзу, тиімділік көрсеткіштерінің төмендігі немесе біліктілік талаптарына сәйкес келмеу құжат жүзінде расталса, еңбек шартын ұзартудан бас тартуға;

- Заңнамадағы, ұйымдық құрылымдағы, жұмыс режиміндегі, санитарлық талаптардағы, цифрландырудағы және өзге де өндірістік мән-жайлардағы өзгерістерге байланысты осы Ережелерге өзгерістер енгізуге, бұл туралы қызметкерлерді хабардар ете отырып және Ұжымдық шартта көзделген жағдайда Кәсіподақ комитетімен келісу арқылы.

**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**

_____ жобаны және
(ұйым 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.

Ұйым басшысы

_____ (қолы, тегі және аты-жөні)

Кәсіподақ комитетінің дәлелді пікірінің үлгісі

Құжаттың күні мен
шығыс нөмірі

_____ (ұйым атауы)

_____ (лауазымы, басшының Т.А.Ә.)

КӘСІПОДАҚ КОМИТЕТІ ОТЫРЫСЫ ХАТТАМАСЫНАН ҮЗІНДІ

_____ (Кәсіподақ комитетінің атауы)

_____ (мәселенің атауы)

Мәселесі бойынша дәлелді пікірді

_____ өкілетті құрамымен
(кәсіподақ органының атауы)

Жұмыс берушінің 20__ ж. «__» _____ №__ жобасы бойынша

_____ (жұмыс беруші актісінің атауы)

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

_____ 20__ ж. «__» _____ мәжілісінде
(Кәсіподақ комитетінің атауы)

_____ (жобаның атауы)

жобасын дайындау кезінде ҚРЕК 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.Ө.)

Кәсіподақ комитетінің 20 ____ ж. « ____ » _____ дәлелді пікірін алдым.

_____ (ұйым басшысының Т.А.Ө.)

« ____ » _____ 20 ____ ж.

_____ (қолы)

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

Құжаттың күні мен
шығыс нөмірі

_____ (Кәсіподақ комитетінің атауы)

**Кәсіподақ комитетінің дәлелді пікір беру туралы
ӨТІНІШІ**

_____ ҚР Еңбек кодексінің 52-бабының

_____ (ұйым атауы)

1-тармағының ____) тармақшасы негізінде _____

_____ (жұмыскердің Т.А.Ө.)

(жұмыстан шығарылушының лауазымы, кәсібі, жұмыс орны)

келесі құжаттар қосымшасымен оған негіздемені жібереді:

(бұйрықты (өкімді) шығарудың заңдылығына негіз болатын барлық қолданбалы құжаттар түгенделеді).

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

Қосымша: _____ бетте.

Ұйым басшысы

_____ (қолы, тегі және аты-жөні)

**Жұмыс беруші бұйрығының жобасы бойынша Кәсіподақ комитетінің дәлелді пікірін
ресімдеу үлгісі**

Құжаттың күні мен
шығыс нөмірі

_____ (ұйым атауы)

_____ (лауазымы, басшының Т.А.Ә.)

КӘСІПОДАҚ КОМИТЕТІ ОТЫРЫСЫ ХАТТАМАСЫНАН ҮЗІНДІ

_____ (Кәсіподақ комитетінің атауы)

Жұмыс берушінің _____

_____ (жұмыс беруші бұйрығының жобасының атауы)

қабылдау мәселесі бойынша дәлелді пікірінің жобасы туралы _____

_____ (Кәсіподақ комитетінің атауы)

өкілетті құрамымен _____ жобасы бойынша 201__ ж.

_____ (жұмыс беруші бұйрығының жобасының атауы)

«__» _____ 20__ ж. №__ өтінішті, оған негіздемені және жұмыс берушінің оны шығару заңдылығын растайтын құжаттарды қарады.

_____ 20__ ж. «__» _____ мәжілісінде
_____ (кәсіподақ органының атауы)

ұжымдық шарт жағдайларының негізінде жұмыс берушінің _____

_____ (жұмыскердің Т.А.Ә., лауазымы, кәсібі, жұмыстан шығарылушының 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 үлгілік шарт

Астана қ.

«__» _____ 20__ ж.

(білім беру ұйымының толық атауы)

Жарғы негізінде әрекет ететін, директоры _____

(Т.А.Ә.)

тұлғасында, бұдан әрі «Жұмыс беруші» деп аталатын бір жақтан және

(Т.А.Ә.)

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

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

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

2. Осы шарттың 1-тармағында айтылғандарға байланысты Жұмыскер:

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

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

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

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

4. Жұмыскердің өзіне сеніп тапсырылған Материалдық құндылықтарды қандай да бір себеппен, Жұмыскердің Материалдық құндылықтарды ұқыпсыз ұстауы нәтижесінде сындыруын, жоғалтуын немесе Жұмыскердің қасақана әрекетін, Материалдық құндылықтарды қасақана жоюы немесе бүлдіруін қосқағдағы кінәсінен сақтауды

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 қайтарылуға 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 Қылымыстық 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, мөрі, күні)

Жұмыскер

(Лауазымы, ТАӘ, қолы, күні)

Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының ұзақтығы

№	Лауазым атауы	Күнтізбелік 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	Аптасына сағатпен жұмыс уақыты
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

Астана қаласының білім беру саласындағы шаруашылық жүргізу құқығындағы мемлекеттік коммуналдық кәсіпорындарының Кәсіподақ мүшелері болып табылатын және ұжымдық шартқа қосылған жұмыскерлерінің еңбегіне ақы төлеу жүйесі туралы Ереже

1. 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 2026-2028 жылдарға арналған Әлеуметтік әріптестік туралы Өңірлік 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 кезеңге 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 айлықақы (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 кәсіпсрынның заттық құқығы;

11) шаруашылық жүргізу құқығындағы мемлекеттік кәсіпорын – мемлекет 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, оның орынбасарларының, бас бухгалтерінің лауазымдарын атқаратын жұмыскерлер.

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

14) Кәсіподақ мүшесі болып табылатын және ұжымдық шартқа қосылған жұмыскер – жұмыс берушімен еңбек қатынастарында тұратын және еңбек шарты бойынша жұмысты тікелей орындайтын жеке тұлға;

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

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

17) әлеуметтік төлемдер – ынталандырушы немесе өтемақы болып табылмайтын, жұмыскерге еңбектің саны мен сапасына байланысты емес төлемдер;

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

19. Жұмыс беруші құқылы: Еңбекке ақы төлеу қорын қалыптастыру және түзету тәртібін дербес айқындауға, оның ішінде қаражатты құрылымдық бөлімшелер, лауазымдар және қызметкерлер санаттары арасында қайта бөлуге, бұл ретте Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген ең төменгі кепілдіктерді сақтау шартымен. (Еңбекке ақы төлеу қорын қалыптастыру және түзету Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында белгіленген ең төменгі кепілдіктерді сақтау арқылы жұмыс беруші тарапынан жүзеге асырылады. Еңбекке ақы төлеу шарттарына қатысты барлық өзгерістер құжат жүзінде ресімделеді және еңбек шарты мен ішкі нормативтік актілер шеңберінде іске асырылады.)

2. Ереженің мақсаттары

2.1. Осы Ереже мына мақсаттар үшін әзірленді:

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

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

- ШЖҚ МКК жұмыскерлерінің шығармашылық белсенділігі мен бастамасын дамыту, олардың кәсіби өсуін ынталандыру және түпкілікті нәтиже үшін жауапкершілікті арттыру;

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

2.2. Аталған Ереже сондай-ақ келесі мақсаттарға бағытталған:

• Еңбекке ақы төлеу қорын тиімді басқаруды қамтамасыз етуге;

• Бюджеттік және бюджеттен тыс қаражатты пайдаланудың ашықтығы мен тиімділігін арттыруға;

• Білім беру ұйымының мүдделерін қорғауға, бұл ретте білім алушылар контингентінің, штаттық кестенің және қаржы-шаруашылық жағдайының өзгеруін ескере отырып.

Бұл ретте Ереже Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде, еңбек шарттарында және ұжымдық келісімдерде көзделген қызметкерлердің кепілдік берілген еңбек құқықтарын шектемейді.

2.3. Жұмыс беруші құқылы (аталған ережелер ынталандыру төлемдерін беру тәртібін реттейді және Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде көзделген қызметкерлердің кепілдік берілген еңбек құқықтарын шектемейді. Барлық басқарушылық шешімдер құжат жүзінде ресімделеді, ашық түрде жүзеге асырылады және қызметкердің танысу және өзін қорғау құқығын ескере отырып қабылданады):

• Қызметкерлердің еңбек тиімділігін бағалауға арналған ішкі критерийлерді белгілеуге, оның ішінде: нәтижелілік көрсеткіштері, еңбек тәртібін сақтау, әдістемелік жұмысқа қатысу, тәртіптік жазалардың болмауы, сондай-ақ білім беру ұйымының корпоративтік құндылықтарына сәйкестігі;

• Егер қызметтік міндеттерді тиісінше орындамау, еңбек тәртібін бұзу немесе қолданыстағы тәртіптік жазалар анықталған болса, бұл құжат жүзінде расталған жағдайда, қызметкерге ынталандыру төлемдерін беруден бас тартуға.

3. ШЖҚ МКК жұмыскерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі

3.1. ШЖҚ МКК жұмыскерлерінің еңбекақы төлеу жүйесіне мыналар кіреді:

1) базалық лауазымдық айлықақыны (бұдан әрі – БЛА) қолдану педагогтердің ЛА есептеу үшін қолданылады;

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

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 педагогтердің 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 аптадағы нақты жүктемесіне көбейту және алынған туындыны Қазақстан Республикасының «Педагог мәртебесі туралы» Заңының 8-бабының 3-тармағының 1) тармақшасында белгіленген нормативтік оқу жүктемесіне бөлу арқылы есептеледі.

Бастапқы әскери даярлықты ұйымдастырушы оқытушылардың (бастапқы әскери және технологиялық даярлықты ұйымдастырушы оқытушылардың) айлық жалақысын есептеу ЛА-дан және осы Ереженің тармағында көрсетілген желпы негіздерде есептелетін нақты апталық жүктеме бойынша оқу сағаттарына ақы төлеуден құралады. Оқушылардың жазғы дала жиындарын өткізу жеке төленбейді.

3.8. ШЖҚ МКК жұмыскерлерінің жалақысы ҚРЕК, Қазақстан Республикасының «Педагог мәртебесі туралы» Заңымен көзделген штаттық-лауазымдық жалақыдан, қосымша ақылар мен үстемеақыларды, берілетін өтемақылар мен ынталандыру төлемдерін ескере отырып осы Ережеге сәйкес есептеледі.

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

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

3.11. Осы Ережеде белгіленген ШЖҚ МКК жұмыскерлерінің еңбек жағдайлары үшін қосымша ақылар мен үстемеақылардың нақты мөлшерлері Келісім және ұжымдық шартта айқындалады.

4. Еңбекақы төлеу қоры

4.1. Еңбекке ақы төлеуге, оның ішінде ынталандыруға, өтемақыға 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 және (немесе) жергілікті бюджет);
- ақылы қызмет көрсетуден түскен табыс;
- Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына қайшы келмейтін басқа да кірістер.

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

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

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

- бастауыш сынып оқушыларын тамақтандыру (1-4 сыныптар);
- аз қамтылған және көп балалы отбасылардан шыққан, жетім балалар мен ата-анасының қамқорлығынсыз қалған балаларды, коррекциялық сыныптары мен топтарын тамақтандыру.

5. ШЖҚ МКК жұмыскерлеріне еңбекақы төлеу тәртібі мен шарттары

5.1. ШЖҚ МКК басшылық қызметкерлерінің (басшы, басшының орынбасарлары, 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;

- Өндірістік қажеттілікке, штаттық санға, білім беру саясатының басымдықтарына және ұйымның қаржылық тұрақтылығына байланысты еңбекке ақы төлеу қоры шегінде қаражатты құрылымдық бөлімшелер, қызметкерлер санаттары және қызмет бағыттары арасында қайта бөлуге;

- Еңбекке ақы төлеу қорының (бюджеттің) тапшылығы, мемлекеттік тапсырыс көлемінің өзгеруі, шектеу сипатындағы санитарлық немесе төтенше шаралардың енгізілуі, кредиторлық берешектің болуы жағдайында ынталандыру сипатындағы төлемдерді тоқтатуға немесе шектеуге. Бұл ретте Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде көзделген міндетті төлемдер сақталады. (Қаражатты қайта бөлу және ынталандыру төлемдерін шектеу өндірістік қажеттілік пен қаржылық шектеулер болған жағдайда жүзеге

асырылады, бұл ретте Еңбек кодексінде белгіленген ең төменгі кепілдіктер сақталады. Барлық өзгерістер құжат жүзінде ресімделеді және еңбек шарттарында, заңнамада көзделген міндетті төлемдерге әсер етпейді.)

Шаруашылық жүргізу құқығындағы мемлекеттік коммуналдық кәсіпорын (ШЖҚ МКК) қызметкерлеріне арналған қосымша ынталандыру төлемдерін белгілеуге, сыйақы беруге және даму жоспары бойынша көзделген қаражат үнемі болған жағдайда материалдық көмек көрсетуге, бұл ретте кредиторлық берешек болмауы және тәртіп келісім бойынша Ұжымдық шарт және осы Ереже негізінде айқындалуы тиіс;

Қызметкерлердің еңбек тиімділігін бағалауға арналған ішкі критерийлерді белгілеуге (критерийлер бұйрықпен бекітіледі және қызметкерлерге қол қойғызып таныстырылады), оларды сыйақы беру туралы шешімдер қабылдау кезінде пайдалануға. Критерийлерге мыналар кіреді: сандық және сапалық көрсеткіштер, ішкі мониторинг нәтижелері, жобаларға қатысу, мерзімдер мен корпоративтік регламенттерді сақтау, жоспарлы көрсеткіштерді орындау, еңбек тәртібін сақтау, әдістемелік және тәрбие жұмысына қатысу, тәртіптік жазалардың болмауы, ішкі мониторинг нәтижелері бойынша ескертулердің болмауы. (Бағалау нәтижелері ынталандыру төлемдерін беру немесе беруден бас тарту үшін негіз бола алады.)

Егер рәсімдер бұзылған, негізсіз ұсыныстар берілген немесе нақты деректерге сәйкес келмейтін жағдайлар анықталса, қосымша төлемдер жөніндегі комиссия шешімдерін тоқтатуға немесе қайта қарауға, бұл ретте қызметтік қорытындыны ресімдеу арқылы;

Сыйақы беру туралы шешімдер қабылдау кезінде қызметкердің тәртіптік тарихын және ішкі аудит нәтижелерін ескеруге, бұл ретте басшылардың немесе Кәсіподақ комитетінің ұсыныстарынан тәуелсіз;

Егер қызметкер еңбек тәртібін бұзса, қызметтік міндеттерін тиісінше орындамаса, қолданыстағы тәртіптік жазасы болса, жеке жұмыс жоспарын орындамаса, есептілікті немесе құжаттаманы жүргізу мерзімдерін бұзса – қосымша төлемдер (ынталандыру сипатындағы), сыйақылар және материалдық көмекті беруден бас тартуға;

Егер рәсімдер бұзылған немесе негізсіз ұсыныстар берілген болса, қосымша төлемдер жөніндегі комиссия шешімдерін қайта қарауға, бұл ретте негіздер қызметтік жазбада және комиссия хаттамасында тіркеледі;

Міндетті шығындарды өтеу, білім беру процесінің үздіксіздігін қамтамасыз ету немесе бақылаушы органдардың нұсқамаларын орындау қажеттілігі туындаған жағдайда, «үнем қоры» қаражатын пайдалануға уақытша шектеулер енгізуге немесе ынталандыру сипатындағы төлемдерді тоқтатуға;

Еңбекке ақы төлеу қоры тапшылығы, мемлекеттік тапсырыс көлемінің өзгеруі, санитарлық немесе төтенше шектеу шаралары енгізілген жағдайда, қосымша төлемдердің көлемін шектеуге, уақытша шектеулер белгілеуге немесе ынталандыру сипатындағы төлемдерді тоқтатуға. Бұл ретте Еңбек кодексінде көзделген міндетті төлемдер сақталады;

Ынталандыру төлемдерінің, сыйақылардың және жеке қосымша төлемдердің мөлшерін келесі факторларға байланысты түзетуге: жоспарлы көрсеткіштердің орындалуы, жұмыс нәтижелері, еңбек тәртібін сақтау, құжаттаманы сапалы жүргізу, әдістемелік, тәрбие және инновациялық қызметке қатысу, тәртіптік жазалардың болуы. Шешімдер бұйрықпен ресімделеді және негіздері көрсетіледі;

Егер қызметкер жеке жұмыс жоспарын орындамаса, есептілік мерзімдерін бұзса немесе тәртіптік жазасы болса – қосымша төлемдерден бас тартуға;

Егер қызметкер еңбек тәртібін бұзса, қолданыстағы тәртіптік жазасы болса, жеке жұмыс жоспарын орындамаса, есептілік пен құжаттаманы жүргізу мерзімдерін жүйелі түрде бұзса, сондай-ақ тиімділік көрсеткіштері қанағаттанарлықсыз болса – ынталандыру төлемдерін, сыйақыларды және өзге де көтермелеу шараларын беруден бас тартуға.

Аталған ережелер ынталандыру сипатындағы төлемдер, сыйақылар және өзге де көтермелеу шараларын беру тәртібін реттейді, Қазақстан Республикасының Еңбек

кодексында көзделген қызметкерлердің кепілдік берілген еңбек құқықтарын қозғамайды және жұмыс беруші бекіткен ашық критерийлер негізінде жүзеге асырылады. Барлық шешімдер құжат жүзінде ресімделеді, қызметкердің танысу, өзін қорғау және Кәсіподақ комитетінің қатысу құқығын ескере отырып қабылданады.

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;

- өтемақы 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.

6.3. ШЖҚ МКК жұмыскері қызметінің нәтижелерін сипаттайтын, оған сыйлықақы беру құқығын беретін негізгі көрсеткіштер:

- еңбек тәртібін сақтау;

- этиканы сақтау;

- белгілі бір кезеңдегі жұмыс нәтижелері;

- есептік-есеп беру құжаттаманы сапалы жүргізу;

- ШЖҚ МКК немесе оның жекелеген бөлімшелерінің одан әрі қалыпты (үздіксіз) жұмысы шұғыл орындалуына байланысты болатын шұғыл және алдын ала күтпеген жұмыстарды орындау;

- лауазымдық міндеттерді, аса маңызды және күрделі тапсырмаларды үлгілі орындау және жұмыстағы басқа да жетістіктер;

- мерейтойлық және мерекелік күндер.

6.4. ШЖҚ МКК жұмыскеріне үстемеақы белгілеу жүргізілмейді:

- оның тәртіптік жазасы алынбаған жағдайда;

- сынақ мерзімінен өту кезеңінде;
- жұмысты қоса атқару шарттарында жүзеге асыру кезінде.

6.5. ШЖҚ МКК жұмыскерлеріне қосымша төлемдерге жіберілетін қаражат мыналар арқылы құрылады:

- құрылымдық бөлімшелердің еңбекақы қорын қалыптастыру;
- құрылымдық бөлімшелердің үнемдеу сомасын бөлу.
- жұмыскерлер арасында қаражаттың түпкілікті көлемін (ұлғайту және түзету коэффициенттерін қайта есептеуді ескере отырып) бөлу.

6.6. Шаруашылық жүргізу құқығындағы мемлекеттік коммуналдық кәсіпорын (ШЖҚ МКК) қызметкерлерінің жалақысының қосымша бөлігінің мөлшерін айқындау үшін, ол ынталандыру төлемдерімен, сыйақылармен және жеке қосымша төлемдермен байланысты болған жағдайда, комиссия құрылады.

Комиссия құрамын жұмыс беруші бұйрықпен бекітеді, бұл ретте Кәсіподақ комитетінің төрағасын міндетті түрде қосу көзделеді. Комиссия құрамына басшылық лауазымда емес ШЖҚ МКК қызметкерлері де енгізілуі мүмкін.

Жұмыс беруші Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің нормаларын, ішкі нормативтік актілерді және ұйымның қаржылық мүмкіндіктерін ескере отырып, өзінің басқарушылық және әкімшілік құзыреті шегінде жалақының қосымша бөлігін беру тәртібі мен мөлшерін дербес айқындауға құқылы.

Комиссияны құру және жалақының қосымша бөлігіне қатысты басқарушылық шешімдер қызметкерлердің мүдделерін сақтау, әділеттілік пен ашықтықты қамтамасыз етуге бағытталған. Жұмыс берушінің барлық әрекеттері Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі шеңберінде, ішкі нормативтік актілер мен ұйымның қаржылық мүмкіндіктерін ескере отырып жүзеге асырылады және қызметкерлердің кепілдік берілген еңбек құқықтарын шектемейді.

6.7. Кадр қызметі комиссия отырысының алдында құрылымдық бөлімшелер бойынша ШЖҚ МКК жұмыскерлерінің тізімін қоса атқарушыларды көрсете отырып және алынбаған тәртіптік жазалары бар жұмыскерлердің тізімін ұсынады.

6.8. ШЖҚ МКК бухгалтериясы комиссияға сәйкес ақша қаражатын үнемдеу туралы ақпаратты ұсынады.

6.9. Комиссия отырыс нәтижелері бойынша ШЖҚ МКК басшысының шешім қабылдауы үшін жұмыскерлердің жалақысының қосымша бөлігінің мөлшерін айқындау жөнінде қорытынды береді.

6.10. Комиссия отырысы Комиссия төрағасы, мүшелері және хатшысы қол қойған хаттамамен ресімделеді.

6.11. ШЖҚ МКК жұмыскерлеріне сыйлықақы беру жұмыс берушінің бұйрығы негізінде жүргізіледі.

6.12. Жұмыскерлерге сыйлықақы беру басшының орынбасарларының ұсынуы бойынша ШЖҚ МКК басшысының шешімі негізінде жүргізілуі мүмкін.

Ұсынымда жұмыскердің аты-жөні мен лауазымы, сыйлықақының негіздері мен мөлшері және тәртіптік жазаның жоқтығы туралы мәліметтер көрсетіледі.

6.13. Жылына қосымша төлемдердің жалпы мөлшері даму жоспарының еңбекақы төлеу қорының 30% - нан аспайтын мөлшерде белгіленеді.

6.14. Әрбір жағдай бойынша қосымша төлемдердің шекті мөлшері (өтемақы және әлеуметтік төлемдерден, материалдық көмектен басқа) ШЖҚ МКК жұмыскерлерінің жалақысының 100% аспайтын мөлшерде белгіленеді.

6.15. ШЖҚ МКК басшысы мен бас бухгалтері осы Ережеге сәйкес қосымша төлемдердің дұрыс есептелуіне жауапты.

6.16. Қосымша төлемдер Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында белгіленген мерзімдерде есепті айдан кейінгі 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. Өтемақы төлемдері

7.1. ШЖҚ МКК жұмыскерлеріне өтемақы 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 өтемақыны 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. Өтемақы төлемдерін тағайындау Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына, Келісімге, ұжымдық шартқа сәйкес төлемнің негізі, мөлшері мен тәртібі көрсетіле отырып, жұмыс берушінің актісі негізінде жүзеге асырылады.

7.3. Жұмыс беруші құқылы:

Компенсациялық төлемді тағайындаудан бас тартуға, егер:

- растайтын құжаттар болмаса;
 - мән-жайлар Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде немесе ұжымдық шартта көзделген негіздерге сәйкес келмесе;
 - қызметкер ішкі регламенттерді бұзып, соның салдарынан ұйымға залал келтірсе.
- Бас тарту туралы шешім жұмыс берушінің актісімен ресімделеді және бас тарту себептері көрсетіледі.
- Компенсациялық төлемді тағайындаудан бас тартуға тек келесі жағдайларда жол беріледі:
 - растайтын құжаттардың болмауы;
 - мән-жайлардың Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде немесе ұжымдық шартта көзделген негіздерге сәйкес келмеуі;
 - ішкі регламенттердің бұзылуы салдарынан залал келтірілгені құжат жүзінде расталған жағдайда.

Шешім жұмыс берушінің актісімен ресімделеді, бас тарту себептері көрсетіледі және қызметкердің өзін қорғау және шағымдану құқығын шектемейді.

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) ЛА 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 кезекті жыл сайынғы еңбек демалысын беру кезінде күнтізбелік жылда бір реттен кем емес ЛА 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 төменгі 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 осы 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 ақылы еңбек демалыстарын беру:

- осы Ереженің № 7.7 қосымшасына сәйкес өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізіміне, ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесіне сәйкес ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін ШЖҚ МКК жұмыскерлеріне.

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

8.9.2. ҚРЕК-нің 89-бабының 3-тармағына, Келісімге, ұжымдық шартқа сәйкес ұзақ үздіксіз жұмыс істегені, маңызды, күрделі, шұғыл жұмыстарды, сондай-ақ өзге де 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, еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор болып табылатын жұмыскерге - күнтізбелік үш күн.

8.10. Еңбек ұйымын жақсарту және өндірістік тиімділікті арттыру мақсатында, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 157-бабы 2-тармағының 1) тармақшасына сәйкес, сондай-ақ педагогты әлеуметтік қолдау мақсатында Қазақстан Республикасының «Педагог мәртебесі туралы» Заңының 12-бабы 7-тармағына сәйкес, мемлекеттік мекемелер мен мемлекеттік кәсіпорындардың қызметкерлеріне және педагогтарына, оның ішінде шаруашылық жүргізу құқығындағы ұйымдарда жұмыс істейтін, Кәсіподақ мүшесі болып табылатын және Семей ядролық сынақ полигонындағы ядролық сынақтар салдарынан зардап шеккен азаматтар куәлігі бар тұлғаларға, негізгі жұмыс орны бойынша кредиторлық берешек болмаған жағдайда және қаржылық мүмкіндіктер мен қаражат үнемі болған кезде, тиісті әлеуметтік қолдау шаралары белгіленуі мүмкін.

- осы Ереженің № 7.8 қосымшасына сәйкес радиациялық тәуекел аймақтары бойынша қосымша ай сайынғы 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.

8.11. Жұмыс беруші құқылы: Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес әлеуметтік төлемдерді, оның ішінде сауықтыруға арналған жәрдемақыны ресімдеу және тағайындау бойынша ішкі регламенттерді белгілеуге. Аталған төлемдер бекітілген тәртіп сақталған жағдайда, растайтын құжаттар болған кезде және ынталандыру төлемдеріне әсер ететін тәртіптік жазалар болмаған жағдайда беріледі.

Төлемнен бас тарту туралы шешім қызметтік жазба және бұйрық түрінде ресімделеді, бас тарту себептері көрсетіледі және қызметкердің кепілдік берілген еңбек құқықтарын шектемейді.

9. Материалдық көмек

9.1. Материалдық көмек көрсету туралы шешімді ШЖҚ МКК басшысы Келісімге, ұжымдық шартқа сәйкес жұмыскердің жазбаша өтініші негізінде қабылдайды.

9.2. Материалдық көмек қызметкерлерді әлеуметтік қолдау шеңберінде, қаржылық мүмкіндіктер мен қаражат үнемі болған жағдайда жұмыс беруші тарапынан көрсетіледі.

Жұмыс беруші материалдық көмекті көрсету басымдығын қызметкерлер санаттарына, әлеуметтік осалдық дәрежесіне, өндірістік қажеттілікке және бюджеттік шектеулердің болуына қарай дербес айқындауға құқылы.

Материалдық көмекті беруден бас тартуға келесі жағдайларда жол беріледі:

- растайтын құжаттардың болмауы;
- үнем қоры бойынша шектеулердің болуы;
- қолданыстағы тәртіптік жазалардың болуы.

Бас тарту туралы шешім себептері көрсетілген бұйрықпен ресімделеді және қызметкердің кепілдік берілген еңбек құқықтарын шектемейді.

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» санатты мамандар: - мектепке дейінгі, бастауыш, негізгі орта, жалпы орта, арнайы (түзету) және мамандандырылған білім беру ұйымдарының барлық мамандықты мұғалімдері, оның ішінде мұғалім-диффектолог (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
	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-диффектолог (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
	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-диффектолог (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

	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
ВЗ	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 білім беру 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)
B4	1	Біліктілігі орташа деңгейлі «педагог-шебер», «педагог-зерттеуші» санатты мамандар: 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), 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
	2	Біліктілігі орташа деңгейлі «педагог-сарапшы» санатты мамандар: 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), 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
	3	Біліктілігі орташа деңгейлі «педагог-модератор» санатты мамандар: 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), 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
	4	Біліктілігі орташа деңгейлі «педагог» санатты мамандар: 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), 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), жаттықтырушы-оқытушы
--	--	--

*Астана қаласының білім беру саласындағы ШЖҚ МКК жұмыскерлерінің еңбегіне
ақы төлеу жүйесі туралы Ережеге
7.2 қосымша*

**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	25 жылдан жоғары
B1	4	4,40	4,49	4,57	4,66	4,75	4,84	4,93	5,03	5,12	5,21	5,31
	5	4,28	4,37	4,45	4,53	4,62	4,70	4,79	4,87	4,97	5,06	5,16

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	25 жылдан жоғары
B2	1	4,67	4,74	4,81	4,88	4,95	5,01	5,08	5,16	5,24	5,32	5,41
	2	4,39	4,50	4,57	4,65	4,72	4,79	4,86	4,95	5,03	5,12	5,20
	3	4,36	4,44	4,51	4,59	4,66	4,74	4,81	4,90	4,99	5,08	5,16
	4	4,10	4,14	4,19	4,23	4,27	4,33	4,38	4,49	4,59	4,67	4,73

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	25 жылдан жоғары
B3	1	4,13	4,18	4,24	4,29	4,36	4,42	4,49	4,55	4,62	4,69	4,75
	2	3,85	3,91	3,97	4,03	4,09	4,16	4,23	4,30	4,37	4,44	4,51
	3	3,82	3,88	3,94	4,00	4,07	4,14	4,21	4,28	4,36	4,43	4,50
	4	3,52	3,58	3,64	3,71	3,78	3,85	3,94	4,00	4,06	4,12	4,19

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	25 жылдан жоғары
B4	1	3,95	3,99	4,05	4,11	4,16	4,22	4,28	4,34	4,40	4,45	4,52
	2	3,73	3,79	3,85	3,92	3,97	4,04	4,10	4,17	4,25	4,32	4,39
	3	3,67	3,73	3,79	3,85	3,91	3,97	4,03	4,09	4,16	4,22	4,29
	4	3,32	3,36	3,41	3,45	3,49	3,53	3,57	3,61	3,65	3,69	3,73

*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 (теңге)
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
Барлығы:			

*Астана қаласының білім беру саласындағы ШЖҚ МКК жұмыскерлерінің еңбегіне
ақы төлеу жүйесі туралы Ережеге
7.4 қосымша*

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 орнында интернат меңгерушісінің лауазымы көзделмеген жағдайда
2)	Оқыту кабинеттерін (зертханаларды, шеберханаларды, оқу-консультациялық пункттерді) меңгергені үшін			«Педагог мәртебесі туралы» Қазақстан 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%	Директор лауазымы көзделмеген мектептерде
4)	Оқу жұмысына жетекшілік еткені үшін		БЛА-дан 20%	Директордың оқу ісі жөніндегі орынбасары лауазымы көзделмеген жеті жылдық музыка мектептерінде, өнер мектептерінде және көркемөнер мектептерінде

5)	Оқулықтардың кітапханалық қорымен жұмыс істегені үшін		БЛА-дан 30%	
2.		Ерекше еңбек жағдайлары үшін қосымша ақы		
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-дағ 50%	
	5-11 (12) сыныптар		БЛА-дағ 60%	
	техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім беру ұйымдары		БЛА-дағ 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%	

	мұғалімдеріне			
	Жазбаша жұмыстарды тексергені үшін 5-11 (12) сынып мұғалімдеріне, 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 мәртебесі туралы» Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес. Көрсетілген қосымша ақыны белгілеу тәртібі мен шарттарын білім беру саласындағы уәкілетті орган 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 балаларға, ата-анасының қамқорлығынсыз қалған балаларға арналған балалар

	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-дағ 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%	

	заттармен жұмыс істегені үшін			
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		БЛА-дан 200%-ға дейін	Көрсетілген қосымша ақыны белгілеу тәртібі мен шарттарын білім беру саласындағы уәкілетті орган айқындайды
11)	Жаңартылған білім беру мазмұны бойынша бастауыш, негізгі және жалпы орта білім беретін оқу бағдарламаларын іске асыратын білім беру ұйымдарының мұғалімдеріне		ЛА-дан** 30%	Көрсетілген қосымша ақыны белгілеу тәртібі мен шарттарын білім беру саласындағы уәкілетті орган айқындайды. Аталған қосымша ақы лауазымдық айлықақыға нақты жүктемені ескере отырып белгіленеді.
3.		Бейіндік бағыттағы жекелеген пәндерді тереңдете оқытқаны үшін қосымша ақы		
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.		Ауыр (ерекше ауыр) қол еңбегі жұмыстарымен және еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және қауіпті (ерекше қауіпті) жұмыстармен айналысатын қызметкерлерге төленетін қосымша ақы		ҚРЕК-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.		Өндірістік оқытуды ұйымдастырғаны үшін қосымша ақы		
	Өндірістік оқытуды ұйымдастырғаны үшін		БЛА-дан 100%	Техникалық және кәсіптік білім беру

			орынбасары- ның ЛА-нан 30%	
7.		Ғылыми-педагогикалық бағыт бойынша магистр дәрежесі үшін қосымша ақы		
	Негізгі орта, жалпы орта білім беру педагогтеріне; әдістемелік кабинеттердің (орталықтардың) педагогтеріне		Республикалық бюджет туралы заңда белгіленген және тиісті қаржы жылының 1 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	Тәлімгерлік үшін қосымша ақы	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	Сабақтан тыс спорт сабақтарын жүргізгені үшін	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	Мұғалімдер тапшылығы бар өңірлердегі орта білім беру ұйымдарында жұмыс істегені үшін қосымша ақы	ЛА-дан 50%	көрсетілген қосымша ақы 2022 жылғы қыркүйек – 2027 жылғы мамыр аралығында Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2022 жылғы 13 маусымдағы № 390 қаулысымен бекітілген